

Revista

TRABALHO



VOL.6 (2021) PUBLICAÇÃO CONTÍNUA
ISSN ELETRÔNICO 2526-1487

(En)Cena



O TRABALHO E A PANDEMIA DO CAPITAL¹²

Work and the Capital Pandemic

El trabajo y la pandemia de la capital

Lêda Gonçalves de Freitas³

Universidade Católica de Brasília (UcB)
Brasília, DF, Brasil

Lilium Deisy Ghizoni⁴

Universidade Federal do Tocantins (UFT)⁵
Palmas, Tocantins, Brasil

Os anos de 2020 e 2021 ficarão marcados em nossas memórias por muito tempo. O vírus SARS-CoV-2 e a consequente doença do coronavírus (Covid-19) apossou-se do planeta e nenhum país passou ileso pela pandemia. A diferença entre os países está na maneira com que cada um tratou a crise sanitária disseminada. Sob a liderança do Presidente República, a resposta do Brasil à tragédia, ainda em curso, focalizou-se na propagação do Covid-19. Diante disso, a concepção de combate à pandemia constituiu-se num tipo de “darwinismo biológico”, em que o chefe do país chegou a dizer que frente a essa doença sobrevivem os mais aptos; não se fazia necessário tanta preocupação, pois o mais importante era fazer a economia funcionar. Defendeu a imunidade de rebanho, e pior ainda, posicionou-se contra as medidas recomendadas pela Organização Mundial da Saúde (OMS) e atrasou a compra de vacinas. Por consequência, tal estratégia de enfrentamento da pandemia levou o país, no momento em que fazemos esse editorial, à marca de mais de 612 mil mortos⁶. Lamentavelmente, não sabem os indiferentes que “Quem partiu é amor de alguém”.

¹ Editorial do Volume 6, ano 2021, elaborado pelas Editoras Gerais da Revista Trabalho Encena.

² Copyright© 2021 Freitas & Ghizoni. 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 ledag@ucb.br.

⁴ ldghizoni@uft.edu.br

⁵ Quadra 109 Norte – Av NS 15 - BALA 2 - Sala 15 - Plano Diretor Norte, Palmas TO – Brasil - CEP 77001-923.

⁶ A informação encontra-se disponível em: <https://www.covidvisualizer.com>. Acesso em: 11 de novembro de 2021.

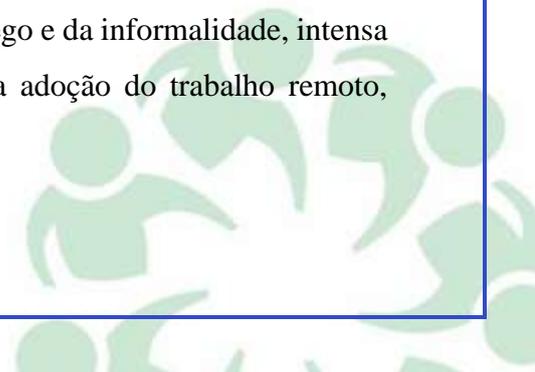
Por que uma revista que traz a ciência sobre o mundo do trabalho precisa fazer referência a essa tragédia? Como resposta inicial à indagação, evidencia-se no Brasil a prática do negacionismo, negar a ciência, negar a razão, em proveito da economia. Isto se comprova quando, em junho de 2020, entidades como o Instituto de Estudos Socioeconômicos (INESC), OXFAM Brasil e Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência (SBPC), encaminharam documento ao Ministério Público Federal denunciando que a União teria violado normas de saúde pública, conforme Bahia et al. (2021). Logo, o que se viu no país, durante essa pandemia, foi o desprezo ao direito à vida e ao direito humano constitucional de acesso à saúde.

Anteriormente à pandemia, o país já vivia o desastre do capitalismo neoliberal. Na era do capital rentista, das empresas para os acionistas, da “mercantilização da vida”, os governos neoliberais instituídos desde 2016 vêm aplicando medidas, como a Emenda Constitucional 95 que congelou os gastos sociais por 20 anos, a contrarreforma trabalhista que instituiu a precarização como regra, as mudanças na previdência que adiaram a aposentadoria de milhares de trabalhadores pobres, as quais favorecem os financistas e, cada vez mais, precarizam o mundo do trabalho (Druck, 2021).

Marx, em sua obra “O Capital” (1985), assevera que o processo de autovalorização do capital ocorre pela utilização de uma parte do trabalho alheio não pago. Por assim ser, a natureza desse sistema é a mais-valia; se reproduz pela expropriação da força de trabalho numa lógica permanente de expansão e de não consciência do seu cerne destruidor do planeta. Desse modo, Soares (2020) sustenta que o capital se reproduz como um vírus, pois este, em suas atividades celulares metabólicas, multiplica-se; ao passo que a “célula” que o capitalismo rapidamente espalha é o trabalho, por meio da mais-valia, do trabalho não pago.

Destarte, em meio à pandemia do Covid-19, conjetura-se que o vírus do capital superfatura-se no âmago do trabalho no formato de mais-valor, de mais concentração de renda ao agredir, assim como o Covid-19, a capacidade de respirar dos trabalhadores, ao exaurir a força de trabalho por meio da uberização das relações de trabalho (Soares, 2020), seja pelo trabalho sem qualquer direito realizado pelos aplicativos, nos milhares de trabalhadores informais vendendo coisas nas ruas, na lógica de metas abusivas nas organizações e no trabalho remoto com o acentuado uso de tecnologias digitais.

Frente ao contexto de pandemia, o Brasil teve a sua economia drasticamente afetada com baixo crescimento do PIB, acentuado aumento do desemprego e da informalidade, intensa utilização de tecnologias por meio de plataformas digitais e a adoção do trabalho remoto, conforme Ikuta et al. (2020).



À vista disso, é notório o advento de mais transformações no mundo do trabalho tanto pela dinâmica do capitalismo imaterial quanto pela pandemia do Covid-19. Em razão disso, para os pesquisadores do campo da saúde mental com foco em abordagens críticas e clínicas, foco da Revista Trabalho (En) Cena, somos convocados a oferecer um pensar decolonial que se desencarcere de uma ciência que reproduz o pensamento colonial, com abertura à pluralidade de vozes e caminhos presentes na vida cotidiana dos trabalhadores brasileiros. Há um saber fazer dos sujeitos que trabalham nos diversos modos e recantos desse país, com criatividade, transgressões e saberes que precisam ser estudados, com vistas a reescrevermos o que é a saúde mental no trabalho num país com a permanência da marca da violência colonial e escravagista.

REFERÊNCIAS

- Bahia, L., Chade, J., Dedecca, C. S., Domingues, J. M., Gonçalves, G. L., Herz, M., Santos, F. (2021, abril). A tragédia brasileira do coronavírus/covid-19.
- CLACSO. Uma análise do desgoverno do governo federal, 2020-2021. Documento entregue à Comissão Parlamentar de Inquérito (CPI) da Covid-19 do Senado Federal, abril de 2021. <https://www.clacso.org/a-tragedia-brasileira-do-coronavirus-covid-19/>
- Druck, G. (2021). A tragédia neoliberal, a pandemia e o lugar do trabalho. *O Social em Questão*, XXIV, n. 49.
- Ikuta, C. Y. S, *et al.* (2020). As Negociações Coletivas na Pandemia da COVID-19. In D. A. Oliveira, & M. Pochmann, *A Devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia*. Brasília: Gráfica e Editora Positiva, CNTE - Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação e Grupo de Estudos sobre Política Educacional e Trabalho Docente.
- Marx, K. (1985). *O Capital*. (Os Economistas). São Paulo: Abril Cultural.
- Soares, L. E. (2020, 8 maio). As quatro pandemias do capitalismo. In *OUTRAS PALAVRAS*. Recuperado em 12 novembro, 2021. <https://outraspalavras.net/descolonizacoes/as-quatro-pandemias-do-capitalismo/>



O TRABALHO DE EDUCADORAS DA REDE PÚBLICA: ENTRE O GERENCIALISMO E O SOFRIMENTO ÉTICO¹²

The work of public school educators: between the managerialism and the ethical suffering

Graziele Alves Amaral³ 

Universidade Federal de Jataí⁴
Jataí, Goiás, Brasil

Raniery dos Santos Marcelino⁵ 

Universidade Federal de Jataí
Jataí, Goiás, Brasil

Andria Luiza Rodrigues da Silva⁶ 

Universidade Federal de Jataí
Jataí, Goiás, Brasil

Resumo

Esse estudo teve como objetivo apresentar as perspectivas da competição e da cooperação no trabalho docente a partir dos achados de duas clínicas do trabalho realizadas com grupos distintos de educadoras de escolas públicas. Adotaram-se os dispositivos da Clínica Psicodinâmica do Trabalho na escuta dos grupos, e a técnica de Análise Clínica do Trabalho para o tratamento dos dados. Um aspecto em comum nos dois grupos foi a sobrecarga de trabalho, não só pela extensa carga horária, mas pela assunção de papéis que ultrapassam as prescrições do ensino em sala de aula. Em uma das escolas, bem classificada no ranking avaliativo local, predomina-se o estilo gestão gerencialista, trazendo repercussões para as relações interpessoais, marcadas pelo individualismo e pela competitividade. A outra escola, localizada mais à margem dos padrões avaliativos, a despeito das dificuldades das condições de trabalho, apresentava um cenário mais propício à cooperação e à mobilização frente ao sofrimento ético. As relações pautadas na construção de laços afetivos podem ser favorecedoras de uma educação mais emancipadora e mais saudável.

Palavras chave: Trabalho docente; Gestão gerencialista; Sofrimento ético; Clínica Psicodinâmica do Trabalho.

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

² Copyright© 2021 Amaral *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 graziamaral@yahoo.com.br

⁴ Rua Dona Esmeralda, 606. Vila Fátima. Jataí/GO. CEP: 75.803-095.

⁵ raanysm@hotmail.com

⁶ andrialuizars@hotmail.com

Abstract

This study aimed to present the perspectives of competition and cooperation in teaching work based on the findings of two clinics of work with different groups of public school educators. The devices of the Psychodynamic Clinic of Work were used to listen to the groups, and the Work's Clinical Analysis technique to treat the data. A common aspect in both groups was the work overload, not only about the extensive workload, but also due to the assumption of roles that exceed the prescriptions of classroom teaching. In one of the schools, well classified in the local evaluative ranking, the management style prevails, bringing repercussions to interpersonal relationships, marked by individualism and competitiveness. The other school, located further from the evaluation standards, despite the difficulties of working conditions, presented a scenario more conducive to cooperation and mobilization in the face of ethical suffering. Relationships based on the construction of affective bonds can favor a more emancipating and healthier education.

Keywords: Teaching work; Managerial management; Ethical suffering; Psychodynamic Clinic of Work.

Introdução

Esse estudo tem como objetivo trabalhar as perspectivas da competição e da cooperação no trabalho docente a partir da apresentação de duas clínicas do trabalho que foram realizadas com grupos de educadoras de escolas públicas. Parte-se do pressuposto de que valores típicos dos modos gerencialistas de gestão, cada vez mais presentes nas diferentes organizações privadas e nas instituições públicas, como o individualismo e a competitividade, convivem com valores tradicionalmente atribuídos à função docente, como cuidado e colaboração (Boy & Duarte, 2014; Carvalho *et al.*, 2018). Foram esses pressupostos que auxiliaram a equipe de pesquisa a fazer a leitura do real das duas clínicas do trabalho realizadas com esses grupos, que tiveram desdobramentos bastante distintos.

A escolha pelo oferecimento da clínica do trabalho a grupos de professores da rede pública de ensino se justifica pelo histórico de problemas de saúde que assolam essa categoria profissional. Na atualidade, defende-se como situações causadoras de sofrimento na classe docente, o aumento das exigências e demandas direcionadas ao professor (o que inclui, dentre outros aspectos, o aumento do número de alunos e de sua carga horária em sala de aula) em contraposição à perda do seu reconhecimento social (incluindo a baixa remuneração). Esse contexto ainda se soma à inadequação e insuficiência das condições de trabalho, gerando desânimo e vivências de sofrimento e de adoecimento no trabalho (Freitas, 2013).

Traesel e Merlo (2013) ressaltam que as exigências e demandas vindas de diversos setores e visando diferentes interesses, as poucas chances de crescimento profissional e a

extensa jornada de trabalho, tornam o trabalho do professor desgastante, chegando a gerar desilusão com o fazer docente. Outra questão apontada como desgastante é a linha tênue entre a necessidade que sentem de assumir um papel mais maternal e afetivo para com os alunos e o dever de se manterem em uma postura profissional mais prescritiva. Assim, essa categoria profissional, vista por tanto tempo como uma classe detentora do saber, hoje sofre por não conseguir responder a todas as demandas impostas pelo trabalho (Duarte & Castro, 2014).

Carvalho e colaboradores (2014) ressaltam que o trabalho de professoras dos anos iniciais do ensino fundamental foi associado historicamente a características ligadas à socialização feminina, como o cuidado, a dedicação e o envolvimento emocional. Na atualidade, esse modelo tem sido questionado por novas formas de gestão embasada na lógica produtivista neoliberal da eficiência, da qualidade, da avaliação e da responsabilização individual que, no âmbito das políticas educacionais, tem como objetivo, submetê-las à lógica da economia. Assim, trata-se de uma gestão focada em resultados mensuráveis, que avalia a educação com base em critérios de eficiência e produtividade típicos do modelo empresarial.

Os autores ainda ressaltam que as relações socioprofissionais exigidas por esse gerencialismo estão embasadas no individualismo e na competitividade já que se visa a ascensão na carreira e a recompensa monetária (agora pautada na produtividade). Mas há que se enfatizar que não houve substituição de um modelo mais tradicional, pautado nas características do cuidado e das competências socioemocionais, por um modelo que pauta as políticas educacionais na técnica, na eficiência, na competitividade e na economia de recursos. O que se observa é a “convivência e combinação desses modelos de trabalho docente, constituindo novas antigas relações de trabalho” (Carvalho *et al.*, 2018, p. 25).

No trabalho docente, observam-se como consequências do gerencialismo, o cultivo ao individualismo e à competitividade, que faz com que muitos professores sejam cooptados pela armadilha do produtivismo e da naturalização à dedicação exacerbada ao trabalho como argumento de realização e de prazer no trabalho. Essa crítica não se refere à importância do docente se identificar com seu trabalho, mas sim a um questionamento sobre como essa relação supostamente amorosa com a docência pode ser um fator de adoecimento, já que pode conduzir a uma adaptação acrítica às demandas de trabalho, no sentido de uma produção a todo custo e do hiper-envolvimento com o trabalho. Isso porque, a ideologia gerencialista visa naturalizar e legitimar o trabalho intensificado e patogênico onde não se tem espaço para o desejo e para a criatividade (Ribeiro, Léda, Silva & Freitas, 2016).

Portanto, em suas pesquisas com professores dos níveis fundamental e superior de educação pública, esses autores referem-se ao modelo gerencialista e produtivista na docência

como estando diretamente relacionado ao aumento no número de adoecimento e afastamento laboral. Além de enfrentarem a falta de investimento na educação pública, a desvalorização das políticas educacionais e a baixa remuneração, os professores ainda precisam se adaptar a um modelo produtivista da educação (agora mercantilizada) que impõe cobranças de excelência baseadas em critérios de avaliação desatrelados ao real do trabalho. Esse cenário revelou-se gerador de sofrimento e de adoecimento com consequente afastamento das atividades laborais (Ribeiro, Léda, Silva & Freitas, 2016).

Acrescentando outros elementos a esses achados, Santos e Monteiro (2018) atribuem à ideologia gerencialista o sentimento de culpa vivenciado por educadores que se encontravam afastados do trabalho por problemas de saúde. Essa relação se dá por se tratar de um conjunto de ideias que valoriza a produtividade e a intensificação do trabalho, desconsiderando necessidades humanas, como o cuidado com a saúde. As autoras ainda ressaltam que a ideologia gerencialista na escola procura aumentar o índice de aprovação dos alunos, desconsiderando os fatores biopsicossociais que envolvem os processos de ensino-aprendizagem nas escolas além de preconizar o trabalho individual, desfavorecendo as práticas coletivas. Assim, os educadores pesquisados relataram dificuldades relacionadas à gestão, que impunha metas inalcançáveis sem considerar a opinião e a realidade dos trabalhadores, o que acabava por incorrer em individualismo e conflitos interpessoais entre as equipes nas escolas.

Na teoria dejouriana da Psicodinâmica do Trabalho (PdT), o sofrimento no trabalho é uma vivência sempre existente, pois advém do confronto do sujeito com o real que coloca as prescrições em xeque. A questão central a ser analisada pela PdT são os destinos que o sofrimento no trabalho assume e como pode mobilizar o trabalhador a continuar lutando pela normalidade e se afastando da patologia (Mendes & Araújo, 2010). A normalidade estaria articulada à capacidade do sujeito de tolerar o sofrimento e buscar na solução para os impasses que o real impõe para a realização do trabalho. Esse seria o sofrimento criativo, que não depende apenas da vontade do sujeito, mas das condições oferecidas pela organização do trabalho de possibilitar ao trabalhador o uso da inteligência prática, o exercício da cooperação e o reconhecimento.

Mas ao mesmo tempo em que o sofrimento pode atuar como um mobilizador psíquico, social e político, ele também pode atuar na manutenção da situação sofrente, quando ele é negado ou evitado pelas estratégias de defesa (Mendes & Araújo, 2010). Assim, quando a rigidez, a inflexibilidade e as opressões no trabalho se sobressaem e são intransponíveis, pode se dar o sofrimento patológico. Além desses dois tipos de sofrimento no trabalho, Dejours (2007) destaca o sofrimento ético, que ocorre quando o sujeito acaba tendo que exercer, por

causa do seu trabalho, atos que condena moralmente, ou quando negligencia ou compactua com ações dessa natureza.

Voltando às duas possibilidades de destino de sofrimento, o sofrimento ético também se inscreve nessa dinâmica, podendo ser negado, minimizado ou, por outro lado, podendo ser mobilizador para o enfrentamento dos sujeitos (Vasconcelos, 2013). Na direção da negação e da evitação, esse sofrimento pode advir das estratégias de defesa que acabam por trazer insensibilidade contra aquilo que faz sofrer. É nesse sentido que estaria ligada à banalização do mal (Dejours, 2007). Esse é um processo induzido pela própria organização do trabalho, que manipula os trabalhadores para aderirem ao seu modo de funcionamento fazendo com que eles, por medo das mais diversas formas de exclusão, possam se tornar insensíveis ou até mesmo cruéis com os outros como forma de defesa ao sofrimento ético (Vasconcelos, 2013). Os valores do individualismo, do consumo e da coisificação, comumente praticados e legitimados nos ambientes de trabalho, levam a essas práticas insensíveis ao sofrimento humano, em que predominam a banalização do mal (Mendes & Araújo, 2010).

Mas se por um lado, o sofrimento ético pode ser banalizado, por outro, ele pode assumir a direção da mobilização, quando o sujeito, diante a percepção do sofrimento alheio, passa por uma experiência sensível, sofredora, permitindo-lhe a tomada de consciência e a mobilização para a ação (Vasconcelos, 2013). A autora aponta que essa mobilização frente à injustiça, à violência e ao mal tem como base a indignação relacionada ao sofrimento ético. É por isso que Mendes e Araújo (2010) ressaltam que para mudar a realidade de injustiças e de violência no trabalho, é preciso que o sofrimento ético possa ser tolerado e superado pelos sujeitos, não se deixando sucumbir pela banalização do mal e pelas patologias dela advindas. Ou seja, as possibilidades de transformações sociopolíticas nos espaços de trabalho passam por manter vivo o sofrimento ético, e é por isso que “o sistema produtivista de algum modo legitima a expulsão das possibilidades de vivenciar o sofrimento ético” (Mendes & Araújo, 2010, p. 103), sendo comum vermos a predominância da servidão e da normopatia.

Nesse sentido, há uma relação entre os princípios produtivistas dos modelos gerencialistas pautados na ideologia da excelência com a intolerância ao sofrimento ético (Mendes & Araújo, 2010, p. 103). Nos espaços de trabalho onde se imperam a excelência e a qualidade total, não há tolerância para qualquer tipo de mal-estar. A regra é sempre a do excesso (de metas e de prescrições), excluindo-se as possibilidades de manifestação do sofrimento, o que acaba por abrir espaço para as patologias no trabalho.

O contexto produtivista legitima a exclusão do sofrimento ético, ou seja, ele retira do campo das relações institucionais a possibilidade de as pessoas se indignarem com o sofrimento

imprimido aos outros ou a si mesmo, perpetrando, assim, a banalização do mal e das injustiças sociais. Portanto, a mobilização para mudar a realidade injusta e violenta passa pelo sofrimento ético. A partir da fala e da ação sobre o sofrer, tem-se a possibilidade de elaborar sobre o que leva ao sofrimento de modo a apontar alternativas para não aceitar o intolerável (Mendes, Takai & Gama, 2016). O ambiente propício para tal ação seria o de relações pautadas na confiança e na solidariedade, bases da cooperação.

Ghizoni (2013) ressalta que cooperação se liga à vontade das pessoas trabalharem juntas e superarem coletivamente as contradições do trabalho real. É fruto da convergência das contribuições dos trabalhadores para construir um produto, serviço ou ideia em comum. Ela articula as habilidades específicas de cada trabalhador e integra as diferenças para possibilitar a minimização de erros e a maximização de resultados (Mendes & Duarte, 2013).

Considerando o cenário marcado por desvalorização social do trabalho docente, incompatibilidades entre suas condições de trabalho e as crescentes demandas que lhe são endereçadas, além das metas impostas pela ideologia gerencialista cada vez mais presente no contexto escolar, o presente estudo visou, inicialmente, oferecer um espaço de discussão coletiva a educadores da rede pública de educação, construindo um espaço de escuta do sofrimento no trabalho. Pautado no referencial teórico e metodológico da clínica psicodinâmica do trabalho, essa proposta se baliza na possibilidade de contribuir para mudanças subjetivas, coletivas e políticas por parte dos trabalhadores, a partir do uso dos dispositivos da escuta clínica do sofrimento no trabalho (Mendes & Araújo, 2012; Mendes, 2014). A perspectiva dessa clínica é que os trabalhadores possam ressignificar sua relação com o trabalho (Amaral, 2018) e, com isso, elaborar estratégias mais saudáveis de proteção no enfrentamento do sofrimento no trabalho. Para Dejours (1992), através da clínica do trabalho e da ação, o sujeito passa a ter condição de pensar em sua relação com o trabalho e nas consequências dela em sua vida.

Na clínica, toma-se a linguagem como um fator essencial nesse movimento dos sujeitos em sua relação com o trabalho, já que ela possibilita o acesso à subjetividade que por vezes pode não aparecer fora desse espaço de escuta. Para realizar essa escuta que possibilita fazer a palavra circular no grupo, é preciso considerar que o fazer da clínica é “um prescrito que não prescinde do real, ou seja, o clínico e sua mobilização subjetiva são condições essenciais para esse acontecimento” (Mendes & Araújo, 2012, p.52). Nesse sentido, o processo “fala-escuta” está além do “dizer-ouvir”, e ao olhar para o trabalho por essa perspectiva, pode-se chegar a um novo significado do trabalho e de sua organização.

Ainda que a clínica do trabalho tenha essa potência, é preciso considerar que não há essa mobilização subjetiva ou coletiva na totalidade das clínicas realizadas. Isso porque não é fácil

para o sujeito ou o grupo se desapegar dos sintomas, mesmo que seja para dar um destino mais saudável ao sofrimento. Mendes (2015) ressalta que o sujeito pode se apegar aos sintomas e ter um gozo com isso. Desse modo, o sofrimento continuará sendo encoberto pelo sistema defensivo atuando como resistência para um reposicionamento subjetivo e político. Nesse caso, o processo de perlaboração fica comprometido e o sujeito ou o grupo não consegue passar do espaço de discussão para a deliberação e a ação, que seria o objetivo da clínica do trabalho. Ou seja, pode não ocorrer uma ação política no sentido de transformar o sofrimento e dar um outro destino a ele. Para que essa mudança aconteça, é necessário que o sujeito lide com a condição humana mais básica, que é do desamparo, do abandono e da falta, para que então possa se desvincular de uma demanda do Outro sobre ele e, assim, assumir seu desejo e ocupar o protagonismo na cena do trabalho, saindo do lugar de estranhamento e alienação no trabalho (Mendes, 2015).

Considerando as questões relativas ao trabalho docente na atualidade e as possibilidades de ressignificações a partir da clínica do trabalho, a presente pesquisa se consolidou a partir da construção de um espaço público de escuta do sofrimento no trabalho com dois grupos de educadoras. Para fins desse artigo, o foco será na análise dos destinos do sofrimento no trabalho desses dois grupos, a partir das perspectivas da competição e da cooperação no trabalho docente.

Método

O presente estudo tem como base teórica e metodológica a Clínica Psicodinâmica do Trabalho, mais especificamente o método proposto por Mendes e Araújo (2012) com vistas a adaptar para a realidade brasileira a clínica do trabalho e da ação criada por Christophe Dejours na França nos anos 1990. Essa clínica tem a pesquisa como prática de intervenção, já que a pesquisa é clínica e que ela se dá a partir da palavra, que é ação. A escuta clínica do sofrimento no trabalho de educadoras do ensino público buscou privilegiar a fala dessas trabalhadoras, colocando a palavra em ação e, a partir daí, oferecendo uma oportunidade de o trabalho ser repensado em diferentes dimensões.

Mendes (2014) propõe uma reorganização dos dispositivos clínicos do método proposto em 2012 (Mendes e Araújo, 2012) de modo a privilegiar a escuta analítica do sofrimento e a função da formação do clínico e da supervisão. Por essa razão, tem-se como eixos do método: os dispositivos para a escuta analítica, a formação do clínico e a supervisão clínica. Nesse processo, o desafio é auxiliar na elaboração dos sofrimentos invisíveis dos trabalhadores para

que, ao se defrontarem com o real, possam se colocar como sujeitos na busca por processos de mudanças de suas relações sociais (Mendes, 2014).

Adotou-se os dispositivos clínicos descritos por Mendes (2014): análise da demanda, transferência e interpretação. Os instrumentos utilizados foram: registro das sessões, memorial e diário de campo (Mendes & Araújo, 2012). Em conformidade com esse método, o registro de cada sessão foi realizado com base nas anotações clínicas das estagiárias. O diário de campo era construído por cada uma das clínicas-estagiárias, em que se registravam eventos verbais e não verbais, observados ao longo da sessão, além de sentimentos em relação à clínica, aos participantes e às colegas de trabalho. O memorial era construído após cada sessão, com base nas falas das participantes, procurando resgatar os eventos que ocorreram na sessão anterior, muitas vezes acrescidos de interpretações. Cada sessão clínica era iniciada com a leitura/discussão do memorial da sessão anterior.

A formação dos grupos teve início por meio do contato da primeira autora desse artigo com a Subsecretaria Estadual de Educação, que possibilitou a oferta dessa clínica a trabalhadores das escolas públicas. O real do trabalho da clínica se impôs diante da impossibilidade de realização da clínica do trabalho dentro do horário de trabalho dos educadores. Sendo assim, considerando a extensa carga horária de muitos deles, houve dificuldades na formação dos grupos, mas a despeito desses entraves, algumas educadoras de duas escolas mostraram interesse em participar da clínica proposta. A princípio, a clínica seria oferecida somente aos professores, mas optou-se por fazer o convite de forma mais abrangente a todos os trabalhadores das referidas escolas.

Na escola A, o grupo de participantes foi composto inicialmente por seis trabalhadoras, incluindo professoras de diferentes áreas de ensino, além de educadoras das áreas administrativas e de gestão. Com esse grupo, foram realizadas cinco sessões de clínica do trabalho entre os meses de setembro e outubro de 2019, conduzidas por três estagiárias do décimo período de Psicologia. Os encontros tiveram uma hora e meia de duração cada, dos quais participaram de três a seis pessoas. Nas duas sessões subsequentes ao quinto encontro, compareceu apenas uma participante, inviabilizando a realização e a continuidade dessa clínica. Na escola B, o grupo de participantes incluiu cerca de dez educadoras, entre professoras e pessoas da administração e da gestão. Foram realizadas treze sessões entre setembro e dezembro de 2019, com cerca de uma hora e meia de duração cada. O grupo foi conduzido por três estagiárias do oitavo e do décimo períodos de Psicologia. Ambas as clínicas foram realizadas no próprio local de trabalho, em uma sala designada pela diretora de cada uma das escolas.

Independente do cargo que ocupam, considera-se que todas são educadoras, tanto no sentido de sua formação quanto no sentido de atuarem, direta ou indiretamente, com a educação. Portanto, ao longo desse artigo, serão designadas como educadoras ou até mesmo como professoras. Ainda cabe esclarecer que a pesquisa foi submetida e aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa sob o número CAAE 02210918.5.0000.8155 e que as participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Foi formado um coletivo de supervisão, composto pelas seis estagiárias envolvidas na realização das clínicas descritas e pela professora de Psicologia responsável pela supervisão dos atendimentos. As supervisões aconteciam semanalmente e tinham como base o diário de campo de cada clínica-estagiária. A partir deles, a supervisora podia ter acesso à subjetividade das clínicas-estagiárias e assim, compreender a relação subjetiva dos sujeitos da clínica com seu trabalho.

Os dados compostos por anotações das sessões, memoriais e diários de campo constituíram o material de pesquisa. Esses dados foram analisados pela técnica de Análise Clínica do Trabalho (ACT) criada por Mendes e Araújo (2012), para organizar o material coletado nas sessões coletivas e é constituída por três etapas: i) Análise dos Dispositivos Clínicos; ii) Análise da Psicodinâmica do Trabalho; e iii) Análise da Mobilização do Coletivo de Trabalho. Para fins do objetivo proposto no presente artigo, será dado enfoque nos resultados presentes na segunda e na terceira etapas da ACT, o que possibilitará apresentar como cada um dos grupos se mobilizou e os consequentes destinos do sofrimento, analisados sob as perspectivas da competição e da cooperação no trabalho docente.

A partir de uma leitura minuciosa de todo esse material de pesquisa, os temas emergentes foram anotados em forma de códigos. Posteriormente, todos esses códigos foram categorizados em um quadro que organizava os dados de pesquisa conforme as categorias predefinidas pela técnica da ACT. Assim, foram separados os códigos referentes a cada um dos elementos da análise psicodinâmica do trabalho (trabalho prescrito *versus* real do trabalho; prazer no trabalho; sofrimento e patologias), assim como aqueles referentes à mobilização do coletivo de trabalho. Esses procedimentos foram realizados para cada uma das clínicas do trabalho realizado (Escola A e Escola B). Por fim, comparou-se os dados das duas escolas para que se chegassem nos temas que pudessem compor as grandes categorias.

Ao se proceder à análise do material de pesquisa, três grandes categorias emergiram. A primeira categoria, nomeada por meio da fala de uma participante (“*Carregamos a escola nas costas*”) diz respeito a aspectos referentes à segunda fase da ACT: análise psicodinâmica do trabalho. Essa categoria reúne vivências comuns que foram trazidas pelas professoras dos dois

grupos, em que a temática preponderante foi a sobrecarga vivenciada pela forma intensa com que se relacionam com os alunos. Também nessa categoria foram tratadas as vivências de sofrimento e de prazer no trabalho. Na segunda categoria, retrata-se a relação entre dois aspectos específicos da segunda etapa da ACT, quais sejam: os relacionamentos socioprofissionais e as metas designadas pela gestão. Essa categoria refere-se a uma situação que apareceu apenas no grupo da Escola A. Já a terceira categoria refere-se a uma vivência trazida especificamente ao grupo da Escola B, que se mostrava em sofrimento ético e pôde se mobilizar politicamente a partir da clínica do trabalho e dos relacionamentos interpessoais de cooperação e de confiança que existiam no grupo. Ainda cabe ressaltar que na segunda e na terceira categorias serão trabalhados os desdobramentos ocorridos na clínica do trabalho a partir dos aspectos tratados, o que nos permitirá fazer uma análise da mobilização do coletivo de trabalho (etapa 3 da ACT).

Resultados e discussão

“Carregamos a escola nas costas”

Um aspecto em comum mencionado pelas participantes dos dois grupos diz respeito à relação com os alunos no sentido de sentirem a necessidade de assumir vários papéis para além das atribuições de ensino. Por se considerarem sensíveis às dificuldades e especificidades de seus alunos, acabam absorvendo seus problemas, procurando resolver aqueles que estão ao seu alcance (às vezes lançando mão de seus recursos pessoais) e sofrendo com os que não conseguem resolver. A difícil realidade social do alunato acaba entrando para o contexto escolar, muitas vezes trazendo dificuldades no processo de ensino-aprendizagem, nas relações interpessoais ou no enfrentamento de situações que vão, desde a violência escolar até alunos que chegam na escola passando fome ou que não dispõem de recursos para comprar uniforme. Também sentem o peso quando procuram resolver problemas que dizem respeito a questões sociais e familiares como casos de abuso sexual, de busca de paternidade ou de tentativas de suicídio: *“Nós estudamos licenciatura, mas temos que ver o emocional dos alunos”*.

Como algumas dessas questões vão muito além dos seus limites de intervenção, relatam vivência de inutilidade do seu trabalho como educadoras e, até mesmo, falta de sentido no trabalho. Isso porque, segundo elas, para alguns jovens da periferia, a falta de perspectivas sociais de vida e de trabalho acaba por levá-los para a via da marginalidade. Ainda há que se

destacar a experiência relatada por algumas professoras de terem visto alunos mortos, como se elas os tivessem perdido para o crime.

Em consonância com esses achados, Ricardo *et al.* (2014) também levantam questões referentes à linha tênue entre o que é ou não função da escola. Por diversas vezes, os limites não estabelecidos dessa relação são ultrapassados fazendo com que os professores acabem assumindo responsabilidades assistencialistas. A sociedade vem demandando da escola ações que vão além da sua competência e obrigação, de modo que essa instituição não sabe o que se espera dela, impossibilitando valorizar o que de fato é realizado. Com isso, os professores sentem-se duplamente frustrados e desvalorizados: por um lado, pela falta de reconhecimento da sociedade, e por outro, pela autocobrança, sentindo que não respondem às expectativas depositadas sobre eles. Falta-lhes formação para assumir funções que extrapolem sua área de atuação, fazendo-os se sentirem inseguros e incapazes em tal posição (Ricardo *et al.*, 2014).

Como forma de encontrar explicações externas para a impotência que sentem diante das dificuldades na resolução dessas questões sociais que compõem na realidade escolar, as professoras dos grupos por vezes atribuíam-lhes à desestruturação familiar de muitos alunos ou à realidade social. Consideram que falta base educacional para seus alunos, tanto no sentido de uma formação escolar básica mais sólida, quanto no sentido de uma educação comportamental. Desse modo, muitas vezes se sentem responsáveis por suprir o que lhes falta nesse processo: “*preciso ensinar esses alunos a viver em sociedade*”.

Nesse sentido, Duarte e Castro (2014) destacam que é comum que professores lidem com situações que vão desde agressões físicas e verbais até necessidades afetivas e sociais dos alunos, o que os faz sentir a necessidade de uma formação acadêmica e/ou continuada que os auxilie a lidar com tais situações. Por vezes, ao assumir esses papéis, sentem-se os únicos responsáveis pelo processo ensino-aprendizagem dos alunos, assumindo a posição de ensinar academicamente e educar socialmente.

Nem sempre sendo possível tal empreitada, as participantes da clínica sentem-se impotentes e incompetentes diante das dificuldades de aprendizagem e assim, lamentam a perda de valores que acreditam que as gerações anteriores possuíam como base. Portanto, percebe-se a dificuldade de aceitar os novos padrões da sociedade atual, considerando a nova geração como menos resiliente que as que lhe antecederam. Em consonância com esses relatos, na pesquisa de Amaral (2018) com professoras readaptadas de escolas públicas, também apareceram reminiscências e ilusões de um tempo em que, teoricamente, tudo funcionava em harmonia, em função de valores familiares e sociais arraigados que davam sensação de segurança.

As participantes da clínica ressaltam que costumam estabelecer com os alunos uma relação de cuidado em que assumem “*as crianças*” como se fossem seus filhos: “*carregamos a escola nas costas*”; “*educamos, acolhemos, cuidamos do emocional deles; somos mais que professores*”. Muitas vezes, acabam atuando como mediadoras na relação entre os alunos e seus pais. Essa responsabilidade extra é vista como algo inerente à sua profissão, como uma obrigação: “*Temos que dar contribuições sim, temos que abraçar a causa*”. Isso vai ao encontro da relação histórica entre o processo de ensino ligado a características da sociabilização feminina, como o cuidado e o envolvimento emocional (Carvalho et al., 2018), uma espécie de caráter missionário da profissão.

As professoras da escola B utilizam a metáfora do “*polvo*”, para mostrarem que precisam ter vários tentáculos para atender as diferentes demandas que lhes são apresentadas. Com isso, às vezes sentem-se sem forças, com a sensação de que “*a pilha viciou e não pode mais ser recarregada*”, ou seja, não sabem como podem reaver sua energia. Além disso, a dificuldade de se desligar dos problemas dos alunos parece ser outro fator de desgaste, pois elas relatam essa sobrecarga emocional e de trabalho como geradora de um desequilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Muitas vezes, sentem-se faltosas em relação ao atendimento das demandas pessoais e percebem o reflexo do cansaço nas relações familiares e até mesmo na diminuição do desejo sexual. O discurso das professoras ainda traz a relação entre o trabalho e o adoecimento psíquico presente entre as participantes dos grupos, além de explicitar o uso de medicação psiquiátrica como forma de lidar com essas dificuldades.

Ao mesmo tempo, as professoras percebem as dificuldades de atender a tantas demandas que aparecem do contexto escolar, ressaltando a necessidade de o sistema de ensino oferecer uma rede de apoio com outros profissionais, como psicólogos e assistentes sociais, que possam prestar uma assistência qualificada aos alunos. Assim, parecem ter assumido sua impotência diante dessas questões mais amplas dos alunos e assim, tomam consciência de que “*a gente aceita essa sobrecarga de trabalho*”. Também percebem que os problemas psicoemocionais dos alunos lhes afetam psicologicamente: “*tenho medo de surtar*”.

As professoras da pesquisa de Amaral (2018) também relataram sobrecarga advinda desse acúmulo de responsabilidades, o que remete à dimensão psicologizada das instituições de ensino, no sentido de responsabilização do professor por aspectos que seriam institucionais. Ou seja, dada à falta de estrutura do sistema escolar para oferecer uma rede de apoio psicossocial aos alunos, essa responsabilidade recai sobre o professor, que acaba tendo que desempenhar papéis como o de psicólogo, pai, mãe, assistente social, etc. (Moser, 2012).

Ao se referirem à sobrecarga de trabalho, demonstram grande desejo de diminuir a carga horária, tendo havido, inclusive, menções sobre a vontade de desistir ou, pelo menos, que o ano letivo acabasse logo, pela sensação de que tinham chegado no limite. A assunção de uma extensa carga horária atribuída às necessidades financeiras se junta a outras demandas que possuem na vida pessoal ligadas aos papéis familiares, trazendo a sensação de sufocamento por não terem tempo para si mesmas e de culpa - tanto por sentirem essa necessidade de mais tempo, quanto por tentarem fazer tantas coisas.

Em relação às educadoras da Escola B, condições adversas no que se refere à estrutura da escola foram mencionadas como dificultadoras da realização do trabalho. Além disso, a imagem denegrida da escola perante uma parte da sociedade trazia-lhes a necessidade de lutar em defesa de uma imagem positiva. É como se, ao resistirem por aceitar essa imagem denegrida da escola, estivessem lutando pelo reconhecimento social de sua profissão.

Arbex, Souza e Mendonça (2013) ressaltam alguns fatores que desfavorecem o contexto de trabalho do professor: a imaterialidade e a invisibilidade do trabalho docente, que por ser em sua maior parte intelectual, dificulta o reconhecimento social; excesso de exigências que ampliam o tempo dedicado ao trabalho; e a precarização das condições de trabalho docente, com crescentes demandas e escassez de recursos. De um modo geral, todos esses elementos apareceram nas falas das participantes dessa pesquisa.

Por outro lado, procurando formas de resistência, havia quem ressaltava que o gosto pela profissão era o grande motivo para não desistir e continuar lutando por melhorias na educação. A escola também foi mencionada como um espaço de muitos aprendizados para os professores. Além disso, o reconhecimento por parte dos alunos era importante fonte de prazer e de sentido no trabalho. Percebem os bons resultados alcançados e a realização das atividades planejadas como sinais de recompensa por tanto esforço. Chegam a ultrapassar as prescrições em seu trabalho para resolverem os problemas excepcionais e imprevistos que se apresentam e para superar algumas precariedades estruturais e se sentem potentes quando conseguem resultados positivos em prol do aluno e do processo de ensino-aprendizagem. Esses elementos trazidos como favorecedores de prazer no trabalho são compatíveis com os que são mencionados em outras pesquisas realizadas com a categoria docente, como: a relação afetiva com os alunos, a possibilidade de utilização da inteligência prática para transcender as prescrições e a observação dos bons resultados pela realização do seu trabalho (Freitas, 2013).

Dificuldades interpessoais e as cobranças pela boa classificação no ranking avaliativo



Entre as educadoras da Escola A, as dificuldades nos relacionamentos interpessoais no trabalho foram o maior foco de sofrimento trazido pelo grupo. Às vezes de modo defensivo, outras vezes de modo mais explícito, os problemas relacionais sempre vinham à tona. Foram recorrentes queixas em relação a atitudes não cooperativas de professores da escola ou atritos pelas diferenças em relação às diversas formas de atuação profissional.

Os problemas relacionais também apareceram no próprio grupo da clínica do trabalho, no sentido das participantes se considerarem melhores que muitos colegas “*mais problemáticos*” que seriam os que mais se beneficiariam do trabalho clínico, por serem “*os que mais precisavam*”. As divisões dos subgrupos na escola também ocorriam entre quem consegue manter a disciplina em sala de aula e quem não tem competência para “*controlar sua sala*”. Ainda havia a divisão entre o turno matutino - considerado mais tranquilo e com menor necessidade de supervisão - e o turno vespertino – considerado mais “*desorganizado*”. Com menor ênfase, mas também presente, foi a comparação entre professores novatos, mais idealistas e otimistas, e professores mais antigos, tido como mais realistas.

Essas subdivisões presentes entre os trabalhadores da escola explicitam o enfraquecimento dos laços sociais nesse contexto de trabalho. Barreto e Heloani (2015) asseveram que, quando as pessoas são separadas por grupos distintos, por serem consideradas desiguais, há um ambiente organizacional propício para atos de violência. Essa segregação é uma consequência do fomento da competição entre os pares, valorizada pelos novos modelos de gestão, a partir da qual se produz a indiferença ao sofrimento do outro, o isolamento, o esgarçamento dos laços afetivos e o rompimento do espírito coletivo.

Nesse contexto, é preciso estar sempre em estado de alerta e, portanto, o grupo utilizou a metáfora da “*cobra*” para se referirem aos trabalhadores da escola, incluindo elas mesmas, no sentido de que precisavam ter o ataque como defesa. Referiam-se à necessidade de ter “*sangue frio*” para lidar com as dificuldades nos relacionamentos socioprofissionais, por se tratar de um ambiente em que “*só tem cobras*”. Sofriam com a falta de empatia e de cooperação entre os colegas de trabalho, ao mesmo tempo em que era possível observar uma certa naturalização da rispidez como forma de resolver atritos nas relações: “*a gente conversa, dá patadas, mas é a vida*”. Essa também era a forma mais eficaz, defendida por algumas participantes do grupo, de manejar a disciplina dos alunos em sala de aula, como gritar mais alto que os alunos para “*mostrar quem manda*”.

Essas falas nos remetem à banalização do mal e da violência no trabalho, comum em instituições que adotam esses novos modelos de gestão pautados na ideia de excelência e de qualidade total. Os trabalhadores acabam se submetendo sem resistência às imposições do

sistema em nome de uma promessa de plenitude, excelência e sucesso, presente nas chamadas modernas práticas de gestão, embasadas na racionalidade econômica e nos modos de produção flexíveis. Capturada pelo discurso falacioso da onipotência que sustenta essa promessa, a maioria dos trabalhadores se vê alijada no seu próprio desejo e acaba por contribuir para a falência dos laços sociais. Vivenciam, assim, o desmoronamento dos coletivos de trabalho, incentivados pela individualização e competição, cenário em que imperam a deslealdade, a desconfiança e o constrangimento de vigiar o comportamento dos colegas, considerados adversários (Mendes, Takaki & Gama, 2016).

Diante do real do trabalho, quando a relação com os alunos e com os colegas não se mostrava controlável dentro do espectro que consideravam aceitável, o autoritarismo se fazia presente, como forma de tentar reaver a sensação de onipotência. Por isso, a rigidez na condução da disciplina em sala de aula era veementemente defendida pelas professoras dessa escola. Por vezes, isso era justificado pelo alto nível de exigência direcionado a todos na escola para a manutenção de sua boa posição no *ranking* avaliativo local. A boa classificação faz com que a escola fique visada pelas instâncias gestoras para que se mantenha nesse patamar; por outro lado, a contrapartida do reconhecimento não acontece: *“quando a escola tem uma boa classificação, ficam indiferentes, não reconhecem, mas quando ocorre algum problema, lá vem a crítica”*. Ainda assim, existe o desejo dos professores que fazem parte dessa instituição de ensino em permanecer no seu quadro de pessoal: *“a escola é muito boa, as outras são piores, não gosto nem de pensar [em ser mandada para outra escola]”*. As professoras reconhecem que isso pode lhes custar a saúde mental, pois relacionam o medo e a pressão constantes vivenciados no trabalho ao aumento dos casos de transtornos de pânico entre seus profissionais e relatam: *“todos estão tomando medicamento”*.

Quando se pensa na ideologia produtivista no contexto escolar, em que metas inalcançáveis são impostas sem considerar a opinião e a realidade dos alunos e professores, o que se observa é cada um procurando bater sua meta individual. A ideologia gerencialista acabava por incorrer em individualismo e conflitos interpessoais entre as equipes nas escolas. Nessa direção, Boy e Duarte (2014) observaram a prevalência de ações individualizadas entre professores da rede municipal de ensino de Belo Horizonte. Era nítida a dificuldade de construção e de manutenção de culturas colaborativas nos ambientes escolares, a despeito de ações colaborativas serem teoricamente concebidas por políticas educacionais. Na prática, o que se observava era a falta de tempo e de condições adequadas de trabalho que favoreciam o trabalho coletivo; como consequência, tinha-se a fragmentação do trabalho e o isolamento dos docentes, que se desdobravam para atender às demandas imediatas da sua própria turma.

Por parte da gestão escolar, existe uma preocupação com a queda atual do nível da Escola A pelo sistema avaliativo, mesmo que ainda permaneça entre as melhores. Problemas estruturais, a inadequação das políticas de gestão e a falta de apoio governamental – incluindo as perdas salariais dos professores - são atribuídos como causa do rebaixamento do *status* da escola. Isso tem gerado sentimentos de fracasso, humilhação e frustração por parte de muitos que nela atuam: “*a escola brilhava, era escola modelo, e agora está horrível, quem quer vir para essa escola?*”.

A escuta do grupo da Escola A revelou o que Carvalho e colaboradores (2014, p. 25) denominaram de “novas antigas relações de trabalho” para se referirem à convivência de modelos antigos e novos no trabalho docente. De um lado, têm-se comportamentos e atitudes típicos de um modelo mais tradicional pautado nas características do cuidado e da atenção para com os alunos. De outro lado, observa-se a prevalência da adoção de novas formas de gestão embasadas na lógica produtivista neoliberal da eficiência, da qualidade, da avaliação e da responsabilização individual. Ao adotar essas práticas gerencialistas, as relações socioprofissionais passam a ser embasadas no individualismo e na competitividade, comprometendo tanto a qualidade das relações entre os pares quanto a relação dos educadores com os estudantes (Carvalho et al., 2018).

É possível relacionar a adoção desse modelo de gestão com os problemas nas relações socioprofissionais presentes na Escola A. Em nome de se manterem na escola bem classificada no *ranking*, era preciso aderir a esse modo de funcionamento produtivista, mesmo que isso custasse uma parcela da saúde mental dos trabalhadores da escola, pois era visível e comovente o sofrimento das participantes do grupo.

O clima tenso dessas relações profissionais repercutiu no processo clínico desse grupo. Foi possível observar que era necessário fortalecer os vínculos interpessoais entre as participantes. O grupo oscilava entre a resistência e o pedido de ajuda, demonstrando que havia um desejo de recuperar os laços e fortalecer a união entre elas. Nos dois últimos encontros, o grupo se mobilizou bastante, trazendo questões que lhe causava sofrimento, suas dificuldades, medos, dúvidas, sobrecarga, falta de amparo entre os colegas e a autocobrança por responder a demandas que estão além de suas capacidades.

Ao que parece, ao demonstrarem suas dificuldades, fraquezas e limites no grupo, as participantes se sentiram ameaçadas em relação à desconstrução de uma defesa que mantinham tão firmemente. A defesa da onipotência as mantinha em funcionamento no sistema que demandava um alto padrão de desempenho. Mendes e Ghizoni (2016) ressaltam que o sujeito enredado no discurso ultraliberal estruturado na ideia do absoluto e da plenitude – que promete

sucesso, segurança e proteção - atende às demandas ofertadas sem traduzi-las. Isso porque a ideologia da excelência garante ilusões que evitam o encontro com o desamparo e assim, o sujeito é expropriado da angústia e do sofrimento, percursos indissociáveis do caminho dos humanos. Considerando que o laço social só é possível justamente nesse vazio, ao evitar esse contato, o grupo recuou e assim, se distanciou de uma possível mobilização coletiva.

O coletivo de clínicos foi até onde o grupo permitiu, trabalhando os temas que as participantes se sentiam preparadas para tratar e respeitando o momento do grupo, inclusive o momento de interromper a clínica. No último encontro realizado, o grupo trouxe a metáfora da “perereca”, referindo-se à história da perereca que, se jogada em água fervente, pula alto para sair viva, mas, se colocada em água fria que aquece aos poucos até ferver, não percebe a mudança de temperatura da água e morre. Ao se referirem ao anfíbio, diziam do perigo de “morrer” sem perceberem as mudanças externas, ressaltando que queriam ser como a perereca que salta alto e consegue sobreviver. A forma como a clínica foi interrompida pode levar a supor que o grupo preferiu ir se “acostumando com a água quente”, pois entrar em contato com seu sofrimento foi um caminho que optaram por não percorrer, pelo menos nesse momento.

Sofrimento ético-político e mobilização do coletivo de trabalho

Entre as professoras da Escola B, foi muito ressaltada a inadequação dos contratos dos professores, que deixa muitos sem provimento de salários por alguns períodos de tempo, além da instabilidade gerada por essa forma de contrato. Ademais, a categoria tem tido alguns desgastes com os cortes de salários e/ou de benefícios, o que demonstra a desvalorização crescente da profissão docente e o sucateamento na educação, levando à falta de esperança: “*não vemos perspectiva de melhora*”. Como exemplo desse quadro de desvalorização social da docência, as educadoras ainda mencionaram a forma “*idolatrada*” com que alguns alunos se referiram ao assassinato de um professor, gerando-lhes um sentimento de ameaça.

Esse quadro revela duas situações de violência vivenciadas pela classe docente de uma maneira geral. Ristum (2010) as denomina como um tipo de violência perpetrado contra a escola. Nesse bojo, inclui a desvalorização social do professor, pautada nos baixos salários, na falta de investimento em sua formação e nas precárias condições de trabalho. Esse conjunto de fatores se reflete no fracasso do magistério, cuja responsabilidade, muitas vezes, acaba recaindo sobre o professor. As políticas públicas que sucateiam as escolas, promove crescente desvalorização do professor, além de levar ao seu empobrecimento (pelos baixos salários e também pelas precárias condições dos contratos) e, assim, impactam em sua autoestima. Esse

quadro pode ser pensado como um desrespeito aos direitos humanos dos professores, como também dos alunos e de toda sociedade, cenário propício à escalada da violência (Ristum, 2010). Portanto, as participantes do grupo se sentiam duplamente violentadas: tanto por um sistema de ensino injusto que lhes retira direitos e que as desvaloriza enquanto categoria, quanto pelos alunos, que, ao idolatrarem o assassinato de um professor, são portadores de uma visão social que desrespeita e até despreza esse(a) trabalhador(a).

O sentimento de desvalorização social do trabalho docente, somado à dedicação e à consequente sobrecarga física e emocional, faz com que as participantes do grupo vivenciem a experiência de terem *“que matar um leão por dia”*. Assim, questionam-se sobre as possíveis consequências para sua saúde e para sua vida dessa experiência que elas denominam de estresse: *“estamos no limite”*; *“não estamos aguentando mais”*. Assumiram que, algumas vezes, lançam mão do uso de medicação e de energético para darem conta das demandas de trabalho. Ao mesmo tempo, percebem a necessidade de dedicarem um tempo para os cuidados pessoais.

Além da medicalização, a estratégia defensiva da fuga foi relatada e demonstrada algumas vezes ao longo do processo da clínica. Falas como: *“pensar muito deixa doida”*; *“eu preencho todo o meu dia como forma de adiar o sofrimento”* demonstram essa tentativa de não acessar o sofrimento. Ao mesmo tempo, utilizaram a metáfora da *“capa do Batman”* para se referirem à necessidade de demonstrarem que são fortes. Durante o processo clínico, quando esses mecanismos de fuga ou de negação vinham à tona e eram sinalizados pelas estagiárias-clínicas, as professoras voltavam a acessar o sofrimento do qual tentavam se esquivar. Assim, o grupo acabou tomando consciência da necessidade de controle e da onipotência que as colocavam como as super heroínas vestidas pela capa do Batman. E com isso, vivências dolorosas de perdas e de impotência foram acessadas, acolhidas e trabalhadas.

A relação que estabeleciam com o tempo parecia ambígua. Ao mesmo tempo em que procuravam preencher o tempo para não entrarem em contato com vivências dolorosas de suas vidas, a relação excessiva com o trabalho retirava-lhes a possibilidade de terem tempo para se cuidarem. Fechando esse ciclo adocedor, na medida em que o trabalho ocupa grande parte do seu tempo, passam a perceber aspectos danosos para sua saúde que essa relação pode trazer. Mariano e Muniz (2006) também observaram essa relação entre as professoras por eles pesquisadas, que alegavam não ter tempo para pensarem em sua saúde no trabalho, em função da intensa jornada e da sobrecarga. Por outro lado, percebiam, no exercício da profissão docente, uma série de fatores que comprometia sua saúde física e mental.

As relações de apoio e solidariedade existentes entre os profissionais da escola se apresentam como fundamentais para os enfrentamentos profissionais. Foi possível observar

situações dentro do próprio grupo, em que as professoras reconheciam as dificuldades enfrentadas pelas colegas, assim como os resultados por elas conquistados. Também procuravam se ajudar diante do compartilhamento de situações de sofrimento, e sempre reforçavam a coletividade e a cooperação nas lutas que precisam travar. O grupo utilizou as metáforas do “vulcão” e do “terremoto” como forma de expressarem a situação político-econômica que afeta a educação, numa alusão a uma situação que está fora de controle e que possui consequências desastrosas. Ainda assim, procuram enxergar as conquistas que alcançam no dia-a-dia profissional: *“É difícil, mas quando a gente consegue sair desse vulcão e analisar a situação de fora, conseguimos ver as mudanças que aconteceram aqui”*. Ao se reconhecerem em seus sofrimentos e assumirem seus limites, puderam estreitar os laços sociais, que precisa do vazio para se constituir (Mendes & Ghizoni, 2016). Saindo da onipotência, puderam reconhecer sua potência enquanto grupo.

As educadoras também trouxeram para o grupo da clínica a queixa em relação à desmobilização da categoria docente e o enfraquecimento dos movimentos sociais. Demonstrando estarem em sofrimento ético, as professoras mostraram profundo incômodo com a apatia de muitos docentes diante dos ataques à educação, além de indignação pelos confrontos que os professores sofrem em suas manifestações. Ressaltaram o medo das pessoas lutarem por melhores condições de vida e de trabalho como traços ditatoriais crescentes no país, situação que gera desalento e diminui a esperança no futuro, principalmente pela falta de resistência e pelo silenciamento advindos das constantes ameaças de perda de emprego e/ou de direitos. Mendes, Takai e Gama (2016, p. 155) definem o sofrimento ético como “a possibilidade de o indivíduo se indignar e ter uma mobilização subjetiva por meio de um sofrimento criativo [...] mas também uma mobilização política, que promova a emancipação individual e transformações pela ação coletiva nos espaços de trabalho”.

Mendes e Araújo (2010) defendem que há que se construir caminhos teóricos, metodológicos e de intervenção que possibilitem revelar e provocar o sofrimento ético, sem o qual haverá predominância da banalização do mal e, conseqüentemente, a abertura para a manifestação de patologias sociais no contexto de trabalho, como a violência. A mobilização contra as diferentes formas de injustiça e de violência no trabalho passam pela indignação provocada pelo sofrimento ético. Esse sofrimento vai possibilitar a inteligibilidade do mal vivido, tanto por parte da vítima quanto por parte de quem o percebe, que se compadece diante desse mal (Vasconcelos, 2013).

Foi possível perceber uma mobilização advinda do sofrimento ético no grupo, que se mostrou crítico em relação ao caráter tecnicista e repetitivo da educação, que forma “alunos

máquinas”, “*alunos que só querem copiar, reproduzir sem criticidade nenhuma*”, sem possibilidades de criar. Sentem incômodo por se sentirem “*usadas*” como engrenagem desse sistema alienante que forma “*mão de obra barata*”; assim, denunciam: “*estamos esmagadas*”. Diante desse cenário e de seu incômodo, ressaltam a necessidade de terem uma postura de resistência e de autonomia: “*temos que deixar de ser passivos*”. Há também a preocupação com o papel da educação na diminuição das discrepâncias entre as classes sociais. Poder discutir o trabalho docente numa perspectiva ampla como a clínica do trabalho foi retratado como possibilidade de fortalecimento da cooperação existente no grupo e de fortalecimento no enfrentamento das dificuldades.

Pelas colocações das educadoras, é possível perceber que se indignam com o mal e com as injustiças, não utilizando a banalização do mal que é tão comum nas situações cotidianas de trabalho e que fomentam práticas de violência (Mendes, Takai & Gama, 2016). Nas palavras das autoras, “a indignação, assim como o sofrimento criativo, passa pela fala e pela ação sobre o sofrer, simbolizar o que é subjetivo, elaborar discurso sobre aquilo que leva ao sofrer e apontar caminhos para o inevitável” (Mendes, Takai & Gama, 2016, p. 155).

O sofrimento ético vivenciado pelo grupo da Escola B deu o tom do seu processo clínico. No início, mostravam-se extremamente engajadas com responsabilidades que vão além do seu exercício profissional, querendo responder de forma excelente a uma infinidade de demandas. Nesse sentido, é possível percebê-las engatadas no discurso da excelência e da plenitude (Mendes & Ghizoni, 2016), típico da ideologia gerencialista que valoriza a produtividade e a intensificação do trabalho, desconsiderando necessidades humanas como o autocuidado (Santos e Monteiro, 2018). Mas ao longo da clínica do trabalho, foram tomando consciência de seus limites da falta de controle diante do real. Ainda que em alguns momentos pudessem demandar intervenções pontuais por parte das estagiárias-clínicas, no sentido de quererem soluções para suas angústias, não foram atendidas pelo lugar do vazio ocupado pelas clínicas.

Com isso, o grupo passou a apresentar suas problematizações e se articular para pensar em suas lutas e possibilidades de resistência e sobre o papel político da educação, passando a demonstrar uma autonomia em relação às clínicas-estagiárias. Aos poucos, foi possível acessar o lado humano das “*super heroínas*” e descobrir as dores e sofrimentos por debaixo da “*capa do Batman*”. A partir do desvelamento da onipotência, foi possível abrir espaço para a potência do grupo, que se disponibilizou para a resignificação do sofrimento a partir do fortalecimento dos laços entre as participantes. Ao aprofundar os sentimentos relacionados à suas vivências, o grupo foi se sentindo mais disponível para olhar o trabalho sob novas perspectivas. Assim, pôde ser observado o movimento de expressão do sofrimento para que pudessem resignificá-lo,

elaborando e perlaborando, “ação pela palavra e pelo agir, agir enquanto ato” (Mendes, Takai & Gama, 2016, p. 155). Apropriar-se do sofrimento, elaborá-lo e perlaborá-lo vai na contramão dos modelos gerencialistas produtivistas, que não dão espaço para qualquer vivência de falta, de incerteza, ou de insegurança. Ao se despirem da Capa do Batman, as professoras puderam compartilhar sofrimentos e se indignarem com as injustiças e arbitrariedades do sistema de ensino.

Vale ressaltar que a posição da escola no *ranking* avaliativo local não foi mencionada ao longo dos encontros em clínica do trabalho. Esse fato pode se articular a dois elementos. Primeiramente, por ser uma escola mais periférica e que atende um público mais carente, não parece haver uma pressão da gestão regional para que a escola apresente uma posição destacada na avaliação local. Por outro lado, há que se aventar a possibilidade de os próprios professores dessa escola não trazerem essa questão como central dentre as causadoras de sofrimento no trabalho, dado o privilégio que dão à problemática social que enfrentam. Por estarem mais mobilizadas em seu sofrimento ético, priorizam o questionamento sobre a necessidade de se organizarem em prol de melhorias na educação e de se manterem unidas para lidar com as questões sociais complexas que fazem parte do cotidiano do seu corpo discente. A união já existente entre as professoras do grupo era nítida, assim como a necessidade de estreitarem esses laços de solidariedade ao longo da clínica do trabalho. Ficou evidente a importância dessas relações para que pudessem lidar com as inúmeras demandas laborais e superar os entraves e dificuldades que surgem no dia-a-dia profissional e até pessoal.

Ambrósio, Lima e Traesel (2019) problematizam sobre a dominação simbólica exercida por meio do discurso econômico liberal que, ao se consolidar como o discurso dominante, age sobre a sociedade no sentido de escamotear ações de violência que causam sofrimento e, mais que isso, de auxiliar no processo de individualização e de tolerância à injustiça e ao sofrimento. Esse discurso é respaldado por uma ética empresarial de aplicação desse discurso racionalista, por meio da prescrição de regras de trabalho que desconsideram as contradições do trabalho real, impondo práticas que se pretendem menos custosas e mais rentáveis ao processo produtivo (Ambrósio, Lima e Traesel, 2019). Ao operarem no modo defensivo, os trabalhadores podem aderir a essas práticas tornando-se indiferentes ao sofrimento ético. Ao contrário, podem se indignar frente ao mal infringido, mobilizando-se a partir desse sofrimento.

No presente estudo, as contradições da estrutura do sistema de ensino são condições que favorecem o sofrimento ético para as educadoras de ambas as escolas. O que se viu foi uma diferenciação nos destinos desse sofrimento. Enquanto as professoras da Escola A atuavam de modo mais defensivo em relação ao sofrimento ético, não parecia haver mobilização coletiva

para mudanças, ou seja, mesmo que estivessem em sofrimento, não conseguiam romper com as defesas. O contexto fortemente gerencialista parecia favorecer para a manutenção desse sistema defensivo, trazendo consequências para as relações socioprofissionais e para a saúde mental dessas trabalhadoras. Já entre as pessoas da Escola B, a mobilização frente ao sofrimento ético se fez mais presente no coletivo, de modo que foi possível observar um movimento de indignação com as contradições do sistema educacional e de fortalecimento do grupo para os enfrentamentos profissionais. Para isso, tiveram que romper com a defesa da onipotência durante o processo clínico.

Considerações finais

Esse estudo teve como objetivo apresentar as perspectivas da competição e da cooperação no trabalho docente a partir dos achados de duas clínicas do trabalho realizadas com grupos distintos de professores de escolas públicas. Adotando a Clínica Psicodinâmica do Trabalho como base teórica e metodológica, foram trabalhados os dispositivos de escuta clínica do sofrimento do trabalho. Com o coletivo de trabalhadoras da Escola A, composto por seis educadoras, foram realizadas cinco sessões de clínica do trabalho; com o coletivo da Escola B, composto por dez educadoras, foram realizadas treze sessões.

A análise dos dados apontou a existência de um aspecto em comum nos dois grupos que foi a sobrecarga de trabalho sentida, não só pela extensa carga horária, mas pela assunção de papéis que ultrapassam as prescrições do exercício do ensino em sala de aula. A maneira afetiva como se relacionam com os alunos acaba por fazer com que se sintam responsáveis por resolver problemas que são de ordem familiar e até social. Ao lidarem com a complexidade dos problemas que os estudantes levam para dentro da escola, ainda sentem o peso da falta de suporte institucional e do despreparo (tanto técnico como emocional) em relação a situações que vão muito além da sua área de formação; assim, a sobrecarga gera desgaste físico e psíquico.

Em relação às especificidades da Escola A, foi possível perceber que a maior fonte de sofrimento entre as participantes era os problemas nos relacionamentos profissionais. Isso trouxe repercussões para o próprio processo clínico em que, diante da falta de um ambiente de cooperação e de confiança, não foi possível romper as defesas e ajudar o grupo a dar novos destinos ao sofrimento. É provável que os conflitos interpessoais, a competição e as subdivisões presentes nesse contexto estejam, em grande parte, relacionados a um estilo gestão gerencialista, adotado também na educação. Ao que parece, esse modelo de gestão pautado na

lógica produtivista neoliberal da eficiência, da qualidade, da avaliação e da responsabilização individual, tem grande adesão dos servidores dessa escola pela posição “privilegiada” que ela ocupa no *ranking* avaliativo. Assim, a defesa da onipotência mantém os trabalhadores dessa escola em funcionamento no sistema que demanda um alto padrão de desempenho, pelo qual pagam um alto custo em termos de sua saúde física e mental.

Com um padrão distinto, a Escola B situa-se em um bairro periférico, atende uma população bastante carente e sobre ela pesa uma avaliação social bastante pejorativa. Diante dessa conjuntura complexa em que atuavam, as participantes desse grupo mostravam-se unidas por relações de apoio e colaboração. Além de trazerem para a clínica situações específicas do seu cotidiano laboral, também se mostraram indignadas pelo caráter funcionalista e tecnicista da educação. Por vezes, sentiam-se impotentes e desanimadas com a falta de perspectivas para a educação. Outras vezes usaram o espaço da fala para elaborar e perlaborarem sobre essas circunstâncias, a partir do qual saíram da onipotência para buscarem sua potência na força daquele grupo e na crença da mobilização coletiva como instrumento de mudança.

Foi possível perceber valores típicos dos modos gerencialistas de gestão, como o individualismo e a competitividade, convivendo com valores tradicionalmente atribuídos à função docente, como o cuidado e a atenção para com o aluno. Como dois polos antagônicos, ambos trazem prejuízos à saúde da categoria docente. Assumir a função docente com a responsabilidade de cuidar da vida pessoal e escolar dos alunos é humanamente impossível, por isso a necessidade de se despirem da “capa do Batman”. Ao mesmo tempo, se engatar no discurso produtivista neoliberal impede a construção de laços afetivos e a construção coletiva de uma educação saudável. A cooperação e a mobilização coletiva diante do sofrimento ético seriam os meios de se constituir relações de trabalho potentes para as lutas sempre necessárias em busca de uma educação emancipatória e saudável.



REFERÊNCIAS

- Amaral, G. A. (2018). *Escuta clínica do trabalho e (re)significação do sofrimento de professoras readaptadas*. Tese de Doutorado. Programa de Pós-Graduação e Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Universidade de Brasília, Brasília.
- Ambrósio, E. G., Lima, V. M. & Traesel, E. S. (2019). Sofrimento ético e moral: uma interface com o contexto dos profissionais de enfermagem. *Trabalho (En)Cena*, 4(1), 258-282.
- Arbex, A. P. S., Souza, K. R., & Mendonça, A. L. O. (2013). Trabalho docente, readaptação e saúde: a experiência dos professores de uma universidade pública. *Physis Revista de Saúde Coletiva*, 23(1), 263-284.
- Barreto, M., & Heloani, R. (2015). Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. *Serviço Social & Sociedade*, 123, 544-561.
- Boy, L.C.G., & Duarte, A. M. C. (2014). A dimensão coletiva do trabalho docente: uma experiência em duas escolas municipais de Belo Horizonte. *Educação em Revista*, 30 (4), 81-104.
- Carvalho, M. P., Toledo, C. T., Oliveira, I. G., Modesto, A. E., & Silva Neto, C. (2018). Cuidado e gerencialismo: para onde vai o trabalho das professoras. *Educação em Revista*.
- Dejours, C. (1992). *A Loucura do Trabalho – estudo de Psicopatologia do Trabalho*. São Paulo: Cortez-Oboré, 5 ed.
- Dejours, C. (2007). *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: FGV, 7.ed.
- Duarte, F. S., & Castro, T. C. M. (2014). Clínica das patologias com professores da rede pública do Distrito Federal. Em A. M. Mendes, C. G. Bottega & T. C. M. Castro (Orgs.). *Clínica psicodinâmica do trabalho de professores: práticas em saúde do trabalhador*. (pp. 151-168), Curitiba: Juruá.
- Freitas, L. G. (2013). Docentes, seu trabalho e a dinâmica de prazer-sofrimento. Em L. G. Freitas (Coord.). *Prazer e Sofrimento no Trabalho Docente – pesquisas brasileiras* (pp. 35-47). Curitiba: Juruá.
- Ghizoni, L. D. (2013). Cooperação. Em F. de O. Vieira; A. M. Mendes, & A. R. C. Merlo (Orgs.). *Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho* (pp. 99-102). Curitiba: Juruá.
- Mariano, M. S. S., & Muniz, H. P. (2006). Trabalho docente e saúde: o caso dos professores da segunda fase do ensino fundamental. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 6(1), 76-88.
- Mendes, A. M. (2014). Escuta analítica do sofrimento e o saber-fazer do clínico do trabalho. Em A. M. Mendes, R. D. Moraes, & A. R. C. Merlo (Orgs.). *Trabalho & Sofrimento: práticas clínicas e políticas* (pp. 65-80). Curitiba: Juruá.
- Mendes, A. M. (2015, abril). Entrevista: Ana Magnólia Mendes - Meu trabalho me adocece? Entrevista concedida a Patrício Reis. *Jornal (En)Cena*.

https://www.google.com.br/?gws_rd=ssl#q=entrevista+ana+magn%C3%B3lia+meu+trabalho+me+adoece

- Mendes, A. M., & Araújo, L. K. R. (2010). Violência e sofrimento ético: contribuições da psicodinâmica do trabalho. Em A. M. (Org.). *Violência no trabalho: perspectivas da Psicodinâmica, da Ergonomia e da Sociologia Clínica*. São Paulo: Universidade Presbiteriana Mackenzie.
- Mendes, A. M., & Araújo, L. K. R. (2012). *Clínica psicodinâmica do trabalho: o sujeito em ação*. Curitiba: Juruá.
- Mendes, A. M., & Duarte, F. S. (2013). Mobilização subjetiva. Em F. de O. Vieira; A. M. Mendes; & A. R. C. Merlo (Orgs.). *Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho* (pp. 259-262). Curitiba: Juruá.
- Mendes, A. M. & Ghizoni, L. D. (2016). O trabalho e as desmesuras do consumismo: do sujeito invocado ao sujeito invocante. Editorial *Revista Trabalho En(Cena)*, v. 01, n. 01.
- Mendes, A. M., Takaki, K., & Gama, L. P. (2016). Do sujeito invocado ao sujeito invocante: a violência no trabalho como recusa do desamparo. Em B. Farah (Org.). *Assédio Moral e Organizacional: novas modulações do sofrimento psíquico nas empresas contemporâneas* (pp. 151-160). São Paulo: LTr80.
- Moser, I. R. F. (2012). *A crise da autoridade na educação: o discurso e a imagem docente reformulada*. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-Graduação em Educação, Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Ribeiro, C. V., Léda, D. B., Silva, E. P., & Freitas, L. G. (2016). Trabalho intensificado de professores da educação básica e superior: confluências e especificidades. *Trabalho (En)Cena*, 01(1), 50-68.
- Ricardo, G. L. C., Barreto, M. J. C., Campos, C. O. & Castro, T. C. M. (2014). Clínica do trabalho: a aposta em uma categoria saudável no Sinpro-DF. Em A. M. Mendes, C. G. Bottega & T. C. M. Castro (orgs.). *Clínica psicodinâmica do trabalho de professores: práticas em saúde do trabalhador* (pp. 39-54) Curitiba: Juruá.
- Ristum, M. (2010). Violência na escola, da escola e contra a escola. Em S. G. de Assis, P. Constantino & J. Q. Avanci (Orgs.). *Impactos da violência na escola: um diálogo com professoras*. Rio de Janeiro: Fiocruz.
- Santos, G. O., & Monteiro, J. K. (2018). Saúde mental do trabalha(dor) na educação: um relato de experiência a partir da Clínica Psicodinâmica do Trabalho. *Trabalho (En)Cena*, 03(2), 144-156.
- Traesel, E. S., & Merlo, A. R. C. (2013). A psicodinâmica do trabalho docente no contexto de uma escola pública do Rio Grande do sul. In Freitas, L. G. (coord.), *Prazer e sofrimento no trabalho docente: pesquisas brasileiras*. (pp. 129-148) Curitiba: Juruá.
- Vasconcelos, A. C. L. (2013). Sofrimento ético. Em F. de O. Vieira; A. M. Mendes, & A. R. C. Merlo (Orgs.). *Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho* (pp. 99-102). Curitiba: Juruá.

Contribuição das autoras	
Autora 1	Administração do Projeto; Escrita – Primeira Redação; Escrita – Revisão e Edição; Supervisão.
Autora 2	Investigação; Escrita – Revisão e Edição
Autora 3	Investigação; Metodologia.



AVALIAÇÃO DE SATISFAÇÃO DE UM TREINAMENTO EM HABILIDADES SOCIAIS PARA TRABALHADORES DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA¹²

The work of public school educators: between the managerialism and the ethical suffering

Cristineide Leandro-França³ 

Universidade de Brasília
Brasília, Distrito Federal, Brasil.⁴

Joyce Santos⁵ 

Universidade Federal do ABC
Santo André, São Paulo, Brasil

Gabriela Cristine Andrade⁶ 

Universidade de Brasília
Brasília, Distrito Federal, Brasil.

Lorena Fernandes⁷ 

Universidade de Brasília
Brasília, Distrito Federal, Brasil.

Resumo

Este estudo avalia a satisfação de um Treinamento em Habilidades Sociais (THS) com trabalhadores. A amostra foi de 14 servidores públicos, com média de idade de 38 anos. O treinamento ocorreu em sete encontros, semanalmente, com três horas de duração cada. As habilidades exploradas foram: estilos de comunicação, fazer e receber elogio, lidar com críticas, negar pedidos, solicitar mudança de comportamento, dar e receber *feedbacks*. Um questionário online foi encaminhado aos participantes para coleta dos dados e analisados por estatística descritiva e análise de conteúdo. Dados de variáveis numéricas foram submetidos aos testes estatísticos de Kruskal-Wallis e U de Mann-Whitney. Para dados de variáveis categóricas foi utilizado o Teste Exato de Fisher. A análise quantitativa dos dados mostra que o THS foi bem avaliado pelos participantes, que demonstraram alta satisfação com a intervenção, em relação aos instrutores e aos benefícios percebidos no desempenho de habilidades. Os principais pontos

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

² Copyright© 2021 Leandro-França *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 cristineidefranca71@gmail.com

⁴ Campus Universitário Darcy Ribeiro, Asa Norte, Brasília, DF, Brasil, CEP. 70910-900

⁵ jsd.enf@gmail.com

⁶ gabrielarosaandrade@gmail.com

⁷ lorenafernandes599@gmail.com

de satisfação foram quanto ao conteúdo, às técnicas, à interação do grupo e à diversidade etária, de sexo e de cargo entre os participantes. Das habilidades colocadas em prática, expressar-se com empatia, ser assertivo e lidar com críticas foram as mais relatadas.

Palavras-chave: Habilidades sociais; Satisfação pessoal; Relações interpessoais; Organizações.

Abstract

The aim of this study was present the results of satisfaction assessment of a social skills training implemented with employees. The sample consisted of 14 civil servants with mean age of 38 years. The training occurred in seven meetings, weekly, with three hours of duration each. The social skills explored were communication styles, making and receiving praise, dealing with criticism, denying requests, requesting behavior change, giving and receiving feedback. To collect data, an online questionnaire was used and the data were analyzed by descriptive statistics and content analysis. Data of numerical variables were subjected to statistical tests by Kruskal-Wallis and U by Mann-Whitney. For categorical variable data, Fisher's exact test was used. A quantitative analysis of the data shows that THS was well evaluated by participants, which demonstrated high satisfaction with intervention, in relation to the instructors and the perceived benefits in the performance of skills. The main satisfaction point were related to content, methodology, techniques, group interaction and diversity of age, gender and job role among the participants. Among the skills put into practice, expressing empathy, being assertive and dealing with criticism were the most reported.

Keywords: Social skills; Personal satisfaction; Interpersonal relations; Organizations.

Introdução

O contexto de trabalho atual demanda, cada vez mais, capacidade de relacionamento entre os trabalhadores. Esse ambiente, sobretudo interativo, pode ser promotor de saúde e qualidade de vida quando os trabalhadores possuem habilidades sociais (Cerutti & Wagner, 2014; Moreno-Jiménez, Blanco-Donoso, Aguirre-Camacho, de Rivas & Herrero, 2014). Habilidade social é conceituada como comportamentos sociais adequados que beneficiam a autoestima, a qualidade de vida e os relacionamentos interpessoais do indivíduo (Del Prette, Ferreira, Dias, & Del Prette, 2015). O comportamento socialmente hábil depende de um determinado contexto cultural e de padrões de comunicação que são influenciados por fatores como idade, sexo, classe e educação (Caballo, 2016).

A literatura especializada tem apontado as habilidades sociais como um fator de proteção em vários contextos no ciclo da vida, da infância ao envelhecer (Del Prette *et al.*, 2015; Murta, 2009). Contemplando a perspectiva do ciclo da vida, os treinos de habilidades sociais com crianças têm promovido a aquisição de habilidades sociais competentes, a redução de problemas de comportamentos e o aumento na competência de crianças com dificuldades de

aprendizagem (Lopes, Del Prette, & Del Prette, 2013). Com foco nos adolescentes, os programas têm promovido aumento nos níveis de habilidades sociais, apoio social dos professores e autoeficácia (Romera-Leme, Fernandes, Jovarini, Achkar, & Del Prette, 2016), habilidades interpessoais e de direitos sexuais e reprodutivos e habilidades de expressar pensamentos, sentimentos, negociar e fazer amizades (Guizzo, Del Prette, Del Prette & Leme, 2018; Murta, 2009).

Os treinos de habilidades sociais direcionados aos adultos jovens envolvem, por exemplo, o desenvolvimento de recursos de enfrentamento para universitários com transtornos específicos como fobia social (Rocha, Bolsoni-Silva, & Almeida-Verdu, 2012) e com queixas de dificuldades interpessoais (Boas, Silveira, & Bolsoni-Silva, 2005). Habilidades sociais também são treinadas em programas direcionados aos idosos, mesmo que em menor proporção que as outras fases do desenvolvimento. Destacam-se, entre as ações para esse público, a promoção de habilidades assertivas (Braz, Del Prette, & Del Prette, 2011; Carneiro & Falcone, 2013) e estudos sobre o desenvolvimento do repertório de habilidades sociais de cuidadores de idosos para um melhor ajustamento psicossocial (Queluz, Barham, & Del Prette, 2019).

No contexto de trabalho, existem evidências da relevância de um repertório elaborado de HS para obtenção de sucesso profissional (Del Prette & Del Prette, 2011), relacionado à formação e à atuação profissional (Romera-Leme *et al.*, 2016). Algumas dessas habilidades estão associadas ao trabalho em equipe, falar em público, resolver problemas interpessoais, tomar decisões e possuir empatia e assertividade ao comunicar-se. Esse repertório é conceituado por Del Prette e Del Prette (2001), como habilidades sociais profissionais. O uso dessas habilidades propicia organizações saudáveis, bem-estar da equipe, respeito aos direitos dos membros da equipe, visando contemplar as demandas interpessoais e diminuir os riscos psicossociais no contexto laboral (Moreno-Jiménez *et al.*, 2014). Em contrapartida, o déficit em habilidades sociais pode gerar ao trabalhador prejuízos em sua saúde (ex. ansiedade, fobia social), dificuldade na obtenção do sucesso, na realização pessoal e nos relacionamentos sociais com colegas e chefias (Del Prette *et al.*, 2015; Moreno-Jiménez *et al.*, 2014).

Riscos psicossociais ocupacionais são fatos ou situações que têm uma alta probabilidade de prejudicar a saúde dos trabalhadores (Moreno-Jiménez & Báez-León, 2010). Nas organizações do século XXI, muitos desses riscos estão associados à baixa qualidade dos relacionamentos interpessoais, resultando em estresse, assédio, agressão no trabalho, desgaste profissional, comunicação deficitária, processos precários de tomada de decisão, redução da autonomia, carga de trabalho intensa, conflitos, entre outros (Moreno-Jiménez & Báez-León, 2010; Rissi, Monteiro, & Ferreira, 2020).

No contexto das universidades públicas no Brasil, os trabalhadores técnicos-administrativos e docentes estão expostos continuamente aos riscos psicossociais, considerando a precariedade do trabalho relacionada à infraestrutura no que se refere à adequação de equipamentos, de espaço físico, de materiais didáticos, do ritmo de trabalho, déficit de recursos humanos e qualidade na comunicação entre os pares (Pacheco & Silva, 2018; Rissi *et al.*, 2020). Para Silva Júnior (2009), desde 1995, há uma expansão do ensino superior público no Brasil, com aumento significativo de estudantes matriculados. Segundo esses autores, tal mudança não foi acompanhada, na mesma proporção, da contratação de docentes e técnicos-administrativos. Assim, nesse cenário, prevalece a exigência em produtividade e melhor desempenho, resultando em maior desgaste físico, cognitivo e emocional.

Estudo realizado por Rissi *et al.* (2020), com 230 docentes de Programas de pós-graduação (PPGs) *stricto sensu* de instituições públicas e privadas, revelou que os docentes de PPGs públicos relataram maiores danos quanto aos riscos psicossociais no trabalho quando comparados aos docentes de PPGs privados. Os prejuízos foram relacionados à divisão das tarefas, à divisão social do trabalho, ao reconhecimento, aos danos sociais e aos danos físicos. Os danos sociais foram descritos como dificuldades no relacionamento interpessoal, com destaque para insensibilidade com colegas e agressividade com pessoas em geral, agravadas pelas disputas de verbas e poder entre os pares. Rissi *et al.* (2020) afirmam que os resultados desse estudo demonstram a necessidade de intervenções e políticas públicas que possibilitem ambientes salubres de trabalho nos PPGs *stricto sensu* brasileiros.

Nessa perspectiva, as habilidades sociais têm um papel fundamental, pois trabalhadores que desenvolvem interações sociais saudáveis por meio da comunicação são capazes de ter diálogos fluídos com outras pessoas, de iniciar, manter e concluir conversas, de escutar ativamente, de demonstrar empatia com o outro e de fornecer respostas assertivas aos problemas apresentados (Moreno-Jiménez *et al.*, 2014). Além disso, habilidades como assertividade podem ajudar os profissionais a não se sentirem sobrecarregados fisicamente e emocionalmente, enquanto a comunicação positiva com os usuários e colegas pode ajudá-los a manter um ambiente de trabalho mais acolhedor evitando o desenvolvimento de comportamento ríspido e agressivo (Moreno-Jiménez *et al.*, 2014).

No entanto, estudo realizado por Ames e Flynn (2007), sobre assertividade e percepção de liderança, aponta que excesso de assertividade é ao mesmo tempo percebido pelos trabalhadores como menos amigável e hostil, mesmo quando os comportamentos dos líderes são eficazes, justos e adequados. Por outro lado, aqueles que não têm assertividade podem ser vistos como líderes fracos por não assumirem o comando das situações que exigem iniciativa

do líder. Assim, comportamentos assertivos são percebidos mais positivamente quando os trabalhadores demonstram escuta ativa, empatia e outras habilidades sociais como, por exemplo, comunicação com humor (Ames & Flynn, 2007).

Ações que promovam o desenvolvimento de habilidades sociais estão previstas em diretrizes de políticas nacionais e internacionais. No contexto mundial, a *World Health Organization* (1997) recomenda o ensino de habilidades de vida para a prevenção e promoção de saúde, especialmente em jovens. Esse modelo contempla um conjunto de competências relacionadas às habilidades cognitivas, às habilidades para manejo das emoções e estresse e às habilidades sociais. As habilidades cognitivas envolvem recursos para solução de problemas, tomada de decisão, pensar de forma crítica e desenvolver o autoconhecimento. As habilidades para manejo ou regulação das emoções referem-se à busca de recursos para lidar com o estresse, fortalecer a auto eficácia, controlar a impulsividade e ansiedade e corrigir distorções de pensamento. Por fim, as habilidades sociais estão relacionadas ao comportamento de ouvir com empatia, defender-se e dizer não, dar *feedback*, expressar raiva assertivamente, lidar com críticas e elogios, fazer amizades, dar opinião e lidar com a pressão do grupo (Murta, 2009).

No âmbito nacional, de forma mais específica e relacionada ao contexto de trabalho, a Política de Promoção da Saúde do Servidor Público Federal – PASS do Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão - MPOG (Portaria No 03, Art.11 2013) recomenda que as organizações da Administração Pública Federal viabilizem o cuidado em saúde e aumentem o impacto dos programas e ações de promoção da saúde. Entre as ações propostas por essa política, destaca-se a implantação de programas com foco no desenvolvimento de habilidades sociais e do trabalho (MPOG, Portaria No 03, Art. 11, III, 2013). A PASS recomenda, ainda, que as ações de promoção da saúde contemplem modalidades coletivas com o intuito de promover hábitos individuais e culturas organizacionais que favoreçam os espaços de convivência, de produção de saúde, autonomia dos servidores e suas competências e habilidades (MPOG, Portaria No 03, Art. 9, 2013).

Os Programas de Treinamento em Habilidades Sociais – THS têm sido empregados para o desenvolvimento e aprendizagem de habilidades e para superação dos déficits em HS em diversas situações, clínicas e não clínicas, em várias etapas do desenvolvimento humano (Murta, 2009). No Brasil, as pesquisas sobre THS no contexto laboral, contudo, são pouco exploradas. Tendo como foco os Institutos de Ensino Superior, algumas dessas pesquisas destacam a avaliação de um programa semipresencial de formação continuada em habilidades sociais para professores (Cintra & Del Prette, 2019) e o desenvolvimento de habilidades socioprofissionais em universitários em transição para o mercado de trabalho (Lopes, Dascanio,

Ferreira, Del Prette & Del Prette, 2017). Entretanto, existe uma escassez de estudos que investiguem a satisfação de trabalhadores com THS no ambiente organizacional, seja público ou privado.

Avaliando o repertório de habilidades sociais entre trabalhadores de atendimento ao público de uma instituição de ensino superior brasileira, Cerutti e Wagner (2014) identificaram déficits relacionados às habilidades de autoafirmação e expressão de sentimentos, conversação e desenvoltura social, fatores considerados bastante significativos para o contexto do trabalho. Após aplicar um THS para profissionais que atuavam na área de atendimento ao cliente de uma instituição de ensino superior privada, em uma amostra de dez participantes, maioria com a formação de nível superior completo, Branco (2016) demonstrou que o treinamento foi efetivo na ampliação do repertório de habilidades sociais e que o desenvolvimento de tais habilidades se correlacionava positivamente com a melhora da qualidade de vida desses trabalhadores.

Características dos Programas de Treinamento de Habilidades Sociais

Os estudos sobre THS iniciaram em meados de 1970, na Inglaterra, com as publicações de Argyle da universidade de Oxford, sendo influenciado pela área de Treinamento Assertivo, desenvolvido por Wolpe nos Estados Unidos (Comodo & Dias, 2017; Malcher, Del Prette, & Del Prette, 2016; Murta, 2009). O campo teórico sobre THS, utilizado em pesquisas e intervenções, adota várias teorias psicológicas como a análise do comportamento, a psicologia social-cognitiva de Bandura e a abordagem cognitivo-comportamental (Comodo & Dias, 2017; Del Prette & Del Prette, 2011).

Um programa de THS refere-se à realização de atividades planejadas, coordenadas por um terapeuta ou facilitador com o intuito de promover comportamentos socialmente hábeis, diminuir as dificuldades nesse campo como também prevenir comportamentos-problema (Del Prette *et al.*, 2015; Murta, 2009). O THS adota o uso de método vivencial, com procedimentos que incluem o reforçamento e *feedback* positivo, técnicas de modelação, modelagem e ensaio comportamental, entre outras. As sessões são planejadas e estruturadas com foco nos temas escolhidos, utilizando-se um roteiro flexível para possíveis ajustes a serem realizados no decorrer do programa. Diversos recursos e materiais podem ser utilizados, a depender do público participante, como vídeos, filmes, cartilhas, jogos, músicas, ilustrações (Del Prette *et al.*, 2015).

Alguns cuidados devem ser adotados por parte do profissional executante para um bom manejo do programa como: domínio do conteúdo e conceitos, capacitação com supervisão,

aquisição de habilidades sociais (empatia, coordenação do grupo, automonitoria), observação e atenção a todos os participantes e promover a interação do grupo (Del Prette & Del Prette, 2001, 2005, 2011). Uma das etapas do THS é a realização do diagnóstico que está relacionado à análise dos déficits em HS e dificuldades interpessoais em contextos diversos. Nessa avaliação, podem ser utilizados diferentes instrumentos, procedimentos e informantes. Com base nas informações coletadas no diagnóstico, os objetivos do THS são elaborados. Em seguida, os temas são escolhidos e define-se a sequência de classes de HS a serem promovidas (Del Prette *et al.*, 2015).

Del Prette *et al.* (2015) recomenda iniciar o treinamento pela classe mais simples até a mais complexa. Para esses autores, o encontro inicial deve contemplar o contrato com o grupo com destaque para o sigilo e a apresentação do programa. Quanto à estrutura de cada encontro (com exceção do primeiro), tem sido usual iniciá-lo verificando a tarefa de casa e realizando uma atividade de aquecimento direcionada ao tema escolhido. O término do encontro inclui checar as condições de bem-estar dos participantes, a troca de *feedbacks*, a avaliação do encontro e fornecer uma nova tarefa de casa (Braz, Del Prette, & Del Prette, 2011).

Considerando a literatura especializada, este artigo tem por objetivo avaliar a satisfação de um THS realizado com trabalhadores de uma universidade pública. O estudo mostra-se relevante por dois motivos: (1) conhecer a percepção de trabalhadores sobre um treinamento em habilidades sociais no contexto organizacional, considerando que essas informações podem ser úteis a gestores, líderes e legisladores para promoção da saúde e bem estar do trabalhador e (2) preencher a lacuna no conhecimento existente a respeito de treinamento para habilidades sociais para trabalhadores em uma universidade pública.

Método

Caracterização do contexto

O THS foi realizado em uma instituição pública de ensino superior do Distrito Federal e integra o Plano de combate ao assédio moral e outras violências no trabalho implementado por essa instituição em 2018. Para subsidiar a elaboração do Plano, foi designada uma equipe técnica composta pela Diretoria de Capacitação, Desenvolvimento e Educação; Diretoria de Saúde, Segurança e Qualidade de Vida no Trabalho, ambas vinculadas ao Decanato de Gestão de Pessoas da Universidade. O THS é uma das ações previstas nesse Plano com intuito de promover mudanças na cultura organizacional, práticas que estimulem o respeito, a colaboração

e a integração entre os servidores técnicos-administrativos e docentes e estimular a criação de ambientes de trabalho saudável capazes de propiciar melhorias nas relações interpessoais e na qualidade de vida no trabalho. Em 2018, essa universidade possuía no seu quadro de servidores ativos 3.171 técnicos-administrativos e 2.818 docentes (Universidade de Brasília, 2019).

Participantes

A amostra do estudo foi composta por 14 servidores que participaram de um Treinamento em Habilidades Sociais promovida pela Diretoria de Capacitação, Desenvolvimento e Educação da universidade. Logo, pelo critério de acessibilidade ao público alvo da pesquisa, a seleção da amostra deu-se por conveniência. Os participantes possuíam média de idade de 38,64 anos (DP=10,7 anos) e tempo no serviço público de 10,93 anos (DP=9,4 anos). Quanto à escolaridade, a maioria dos servidores eram pós-graduados (nove respondentes) ou com curso superior completo (quatro respondentes). Apenas um servidor possuía ensino fundamental. Quanto à natureza do cargo, dez eram técnicos-administrativos e quatro eram docentes. A maior parte dos participantes (n=12) não ocupava cargo de chefia na época de realização do THS, enquanto dois afirmaram ocupar alguma posição de gestão.

Instrumento

Questionário de Avaliação de Satisfação do THS

Para avaliar a satisfação com o THS, foi utilizado um questionário elaborado com base no instrumento *Client Satisfaction Questionnaire – CQS-8* de Clifford Attkisson (Corcoran & Fischer, 2000; Leandro-França, 2016). O instrumento é composto por nove perguntas, sendo seis perguntas fechadas e três abertas. As perguntas fechadas estão relacionadas a: (1) se o THS atendeu aos objetivos dos participantes, (2) se o participante recomendaria o THS a um colega de trabalho, (3) à satisfação com a quantidade de horas do THS que recebeu, (4) se a participação no THS ajudou a lidar melhor com as relações interpessoais no trabalho (5) qualidade dos instrutores/facilitadores quanto ao conhecimento sobre o tema, postura e manejo das técnicas do THS que recebeu.

Na sexta pergunta, o participante foi convidado a escolher, com base em suas percepções, quais habilidades conseguiu desenvolver e colocar em prática dentre aquelas apresentadas e aprendidas no THS (ser assertivo, elogiar, oferecer *feedback*, lidar com críticas,

recusar pedidos, solicitar mudança de comportamento, expressar-se com empatia, controlar a impulsividade/agressividade). As respostas às perguntas fechadas estão ancoradas em uma escala que varia de 1 (ruim, não definitivamente, nenhum dos meus interesses foi atendido, muito insatisfeito, não ajudou em nada) a 4 (excelente, sim definitivamente, todos os meus interesses foram atendidos, muito satisfeito, sim ajudou muito). As questões abertas investigam o que os participantes mais gostaram e menos gostaram no THS e solicitam sugestões para aprimoramento das oficinas sobre o que deve ser mantido e o que deve ser modificado.

Descrição do Programa de Treinamento em Habilidades Sociais (THS)

O programa de THS, descrito neste artigo, tem um formato de grupo psicoeducativo (uso de técnicas informativas e vivenciais). A execução dessa ação contou com o apoio de duas coordenadorias do setor de Gestão de Pessoas da instituição (Coordenadoria de Capacitação e Coordenadoria de Qualidade de Vida). A parceria entre essas coordenadorias ocorreu como estratégia para aumentar a adesão dos servidores ao treinamento e promover a capacitação do servidor, técnico e docente da universidade, gestor ou não gestor, para fins de progressão funcional e para desenvolvimento de habilidades sociais competentes.

As habilidades sociais exploradas no treinamento foram: direitos humanos relacionados às HS; assertividade, inassertividade e agressividade; fazer e receber elogio; lidar com críticas; negar pedidos; solicitar mudança de comportamento, dar e receber *feedbacks*. A escolha dessas habilidades para o THS fundamenta-se na literatura especializada sobre assertividade e liderança (Ames & Flynn, 2007), habilidades sociais e impacto dos riscos psicossociais ocupacionais nas organizações (Moreno-Jiménez & Báez-León, 2010) e habilidades sociais profissionais (Del Prette & Del Prette, 2001). A equipe executora foi composta por dois psicólogos e uma enfermeira. A divulgação do THS foi realizada pela coordenadoria de capacitação via e-mail institucional e a participação foi voluntária. Os servidores interessados em participar dessa ação fizeram sua inscrição pelo site dessa coordenadoria. Após essa etapa, entrevistas conduzidas pela equipe executora (coordenadoria de qualidade de vida) foram realizadas com os servidores inscritos para conhecer suas expectativas em relação ao THS, suas dificuldades em HS e apresentar a ação. Cada entrevista durou aproximadamente 40 minutos. Para uniformização dos procedimentos entre as facilitadoras da ação, foi elaborado um texto-guia contendo as etapas e estratégias do THS a serem executadas durante a realização do treinamento.

O treinamento ocorreu em grupos fechados, com sessões estruturadas, frequência semanal, no total de sete encontros de 3 horas de duração cada, com intervalo de 15 minutos em cada encontro, sendo o último encontro para avaliação. Os treinamentos adotaram técnicas de ordem cognitivo comportamental no contexto de grupo como: psicoeducação, resolução de problemas, exposição dialogada, automonitoramento, ensaio comportamental, reestruturação cognitiva, imagem guiada e relaxamento (Neufeld & Rangé, 2017), entre outras. A estrutura e os procedimentos das oficinas realizadas no THS estão descritos no quadro 01.

Quadro 01: Descrição das sessões, temas, objetivos e procedimentos do THS no trabalho.

Oficinas	Conteúdos	Atividades Desenvolvidas
Oficina 1	Direitos Humanos no contexto das HS	Apresentação das facilitadoras. Dinâmica da teia com barbante para ressaltar a ligação e comprometimento entre os participantes. Apresentação da estrutura das oficinas: pontualidade, frequência, controle do tempo, sigilo e tarefas de casa. Contrato de convivência. Leitura dos direitos humanos no contexto das HS e imagem guiada sobre uma situação em que um direito foi desrespeitado e outro que foi respeitado. Exposição teórica sobre conceitos de HS. Apresentação de cartilha sobre conteúdo do THS. Apresentação da árvore do florescimento (AF): automonitoramento com registro de reflexões, auto-observações e comportamentos aprendidos. Avaliação do encontro. Não foi proposta tarefa de casa na primeira oficina.
Oficina 2	Comunicação assertiva	Reflexão sobre o impacto do encontro anterior e preenchimento da AF. Dinâmica dar e receber: presente imaginário para dar ao colega, usando apenas gestos (reflexão sobre as trocas nas interações sociais). Apresentação da cena inicial do filme “Melhor é impossível” e discussão em grupo. Exposição teórica sobre comunicação assertiva. Ensaio comportamental sobre assertividade. Tarefa de casa: exercício da cartilha. Avaliação do encontro.

Oficina 3	Assertividade, Inassertividade, Agressividade	Retomada de tarefa de casa e da AF. Treino em resolução de problemas por meio de situações fictícias de comportamentos assertivos, inassertivos e agressivos. Exposição teórica do tema da oficina. Tarefa de casa: exercício da cartilha. Avaliação do encontro.
Oficina 4	Elogiar e Lidar com críticas	Retomada de tarefa de casa e da AF. Dinâmica “Construindo a nossa face” para discutir as consequências de comentários críticos e elogios. Leitura do material sobre avaliação de críticas e como lidar com críticas. Exposição teórica sobre elogio. Dinâmica oferecer e agradecer elogios. Tarefa de casa: exercício da cartilha. Avaliação do encontro.
Oficina 5	Recusar pedidos e solicitar mudança de comportamento	Retomada de tarefa de casa e da AF. Leitura de texto sobre recusar pedidos. Análise de situações em que há pedidos abusivos e solicitação de sugestão sobre como recusar tais pedidos. Exposição teórica sobre solicitação de mudança de comportamento. Ensaio comportamental: divisão em grupos para elaborar solicitação de mudança de comportamento a partir de diferentes exemplos de situações cotidianas. Tarefa de casa: exercício da cartilha. Avaliação do encontro.
Oficina 6	Dar e receber <i>feedback</i>	Árvore do florescimento (o que conseguiram exercitar/refletir sobre recusar pedidos e mudança de comportamento). Exposição teórica do conceito de <i>feedback</i> . Exercitar com o colega ao lado o comportamento de dar e receber <i>feedback</i> . Tarefa de casa: exercício da cartilha. Avaliação do encontro.
Oficina 7	Encerramento	Avaliar as reações dos participantes sobre a proposta do treinamento. Reflexão sobre o papel das habilidades sociais na qualidade de vida no trabalho. Solicitado aos participantes que identifiquem os colegas que mais se beneficiaram da ação e que forneçam <i>feedbacks</i> positivos a eles. Encerramento

Procedimentos de coleta e cuidados éticos

Para coleta de dados deste estudo, o questionário de avaliação de satisfação do THS foi encaminhado, via e-mail institucional, a 30 servidores que participaram do THS, quatro meses após a conclusão do treinamento. Optou-se por enviar a avaliação de satisfação nesse período como forma de possibilitar ao participante colocar em prática habilidades apresentadas e aprendidas no THS (ser assertivo, elogiar, oferecer *feedback*, lidar com críticas, recusar pedidos, solicitar mudança de comportamento, expressar-se com empatia, controlar a impulsividade/agressividade) que foram avaliadas no questionário.

Desses 30 participantes, 14 responderam o questionário. O texto do e-mail para preenchimento do questionário foi em forma de convite o qual continha um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido para participação no estudo e explicações sobre o anonimato, o sigilo dos dados coletados, os objetivos e os procedimentos da pesquisa. Os servidores que concordaram em participar responderam ao instrumento, indicado em link específico, não sendo possível a identificação dos respondentes. A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CAAE. 04086918.7.0000.5540).

Procedimentos de análise de dados

Adotou-se, neste estudo, um delineamento não experimental, utilizando o método misto para análise dos dados. Os dados quantitativos dos questionários de satisfação foram analisados no programa *Statistical Package for the Social Science – SPSS 20.0 for Windows®*. A normalidade da amostra foi definida por meio do teste Shapiro-Wilk. Dados de variáveis numéricas foram submetidos aos testes estatísticos de Kruskal-Wallis e U de Mann-Whitney. Para dados de variáveis categóricas foi utilizado o Teste Exato de Fisher, sendo considerado intervalo de confiança de 95% (IC95%). Diferenças entre médias foram consideradas significativas quando $p < 0,05$. Já os dados qualitativos foram submetidos à análise de conteúdo temática como proposto por Bardin (2011).

Resultados

A análise quantitativa das questões estruturadas buscou identificar a porcentagem, frequência, média e desvio padrão das respostas dos participantes a cada um dos componentes avaliados em uma escala de 1 (nota mínima) a 4 (nota máxima). A nota média dada pelos

participantes a cada um dos componentes avaliados mostra que o THS foi avaliado positivamente quanto à quantidade de horas e à qualidade dos instrutores. Também foi observado que a intervenção atendeu à maioria dos objetivos dos participantes e os ajudou a lidar melhor com as relações interpessoais no trabalho, além de mostrarem-se inclinados a indicar o THS a um colega de trabalho. A porcentagem, frequência de respostas, média e desvio padrão segundo cada componente de avaliação está descrito no quadro 02, abaixo.

Quadro 02: Porcentagem, frequência (F), média e desvio padrão (DP) das respostas dos participantes sobre a satisfação com o THS segundo os componentes avaliados.

Componentes	Respostas	%	F	Média	DP
Se o THS atendeu aos objetivos do participante	Todos os meus interesses foram atendidos	21,4	3	3,21	0,42
	A maioria dos meus interesses foi atendida	78,6	11		
Se recomendaria o THS a um colega de trabalho	Sim, definitivamente	78,6	11	3,79	0,42
	Sim, eu acho que sim	21,4	3		
Satisfação com a quantidade de horas	Muito satisfeito	57,1	8	3,43	0,75
	Um pouco satisfeito	28,6	4		
	Um pouco insatisfeito	14,3	2		
Se a participação no THS ajudou a lidar melhor com as relações interpessoais no trabalho *	Sim, ajudou muito	57,1	8	3,62	0,50
	Sim, ajudou um pouco	35,7	5		
Qualidade dos instrutores/facilitadores quanto ao conhecimento sobre o tema, postura e manejo das técnicas	Excelente	57,1	8	3,57	0,51
	Boa	42,9	6		



Número de habilidades colocadas em prática segundo a percepção pessoal	1 habilidade	14,3	2	4,00	1,92
	3 habilidades	21,4	3		
	4 habilidades	35,7	5		
	5 habilidades	14,3	2		
	7 habilidades	7,1	1		
	8 habilidades	7,1	1		

*Nota. Um participante não respondeu à questão.

Em média, o grupo relatou perceber o desenvolvimento pessoal de metade das oito habilidades abordadas no THS (ser assertivo, elogiar, oferecer *feedback*, lidar com críticas, recusar pedidos, solicitar mudança de comportamento, expressar-se com empatia, controlar a impulsividade/agressividade). Das habilidades colocadas em prática após participação no THS, segundo a percepção dos participantes, expressar-se com empatia (n=9), ser assertivo (n=8) e lidar com críticas (n=7) foram as mais relatadas. Elogiar, recusar pedidos e controlar agressividade/impulsividade foram citadas por cinco participantes, seguidas por oferecer *feedback* (n=4) e solicitar mudança de comportamento (n=3). Um participante relatou, livremente, que após o treinamento em THS, passou a ter menos conflitos no trabalho ao saber lidar com situações imprevistas.

Não houve diferenças estatísticas significativas na percepção do número de habilidades desenvolvidas quando comparadas com a idade (p=0,68), escolaridade (p=0,172), a natureza do cargo (p=0,94) ou mesmo o tempo de experiência no serviço (p=0,197).

A percepção de benefícios nas relações interpessoais no trabalho e a percepção de que os objetivos pessoais foram atingidos com o THS também não variaram em função da idade (p=0,62; p=0,39), do número de habilidades colocadas em prática (p=0,62; p=0,97), do tempo de experiência no serviço público (p=0,22; p=0,33), da escolaridade (p=0,29; p=0,63), da natureza do cargo (p=0,51; p=0,23).

Houve uma correlação positiva entre a qualidade dos facilitadores avaliada pelos participantes e a percepção de benefícios nas relações interpessoais no trabalho (p=0,01). Além disso, os participantes que perceberam maiores benefícios do THS nas relações interpessoais no trabalho mostraram-se mais inclinados a indicar o treinamento aos colegas (p=0,009).

Na análise qualitativa, buscou-se identificar a percepção dos participantes sobre a satisfação com o THS considerando quatro perguntas contidas no instrumento de avaliação: o que mais gostaram nas oficinas, o que menos gostaram nas oficinas, sugestão de mudanças,

sugestão do que deveria ser mantido. Para fundamentação e desenvolvimento dessa análise categorial temática, utilizaram-se características relevantes (conteúdo, temas, recursos didáticos e materiais, manejo e interação do grupo, entre outros) na execução de ações com esse foco, conforme apontado por pesquisadores da literatura especializada (Del Prette *et al.*, 2015; Murta, 2009).

Desse modo, a análise de respostas a esses questionamentos envolveram as seguintes categorias: (a) conteúdo: diz respeito aos conceitos, teorias, temas abordados no THS e leituras adicionais sobre o assunto; (b) metodologia: relacionada à didática, carga horária adotada, às estratégias utilizadas no THS, aos materiais fornecidos, às atividades escritas e práticas e ao manejo do tempo durante os encontros; (c) interação: refere-se ao engajamento, à troca de conhecimento, às ideias e às experiências entre os participantes; (d) diversidade: relacionada à heterogeneidade dos participantes quanto ao vínculo e cargo institucional, idade e sexo; e (e) desempenho dos facilitadores: refere-se à habilidade na condução do grupo, à exposição do conteúdo, aplicação das atividades práticas e interação com os participantes. No quadro 03 estão especificadas as perguntas feitas aos respondentes, a frequência de respostas dos participantes considerando as categorias temáticas e alguns relatos para exemplificar essas categorias.

Quadro 03: Descrição das categorias, frequência (F) de respostas e exemplos de relatos dos participantes

Avaliação de Satisfação	Categoria	(F)	Relatos
O que mais gostaram	Conteúdo	7	“Aprender a discernir sobre comportamentos agressivos e assertivos.”
	Metodologia	4	“A parte prática, com exemplos do cotidiano.” “Exemplos práticos.”
	Interação	2	“O clima amistoso dos encontros e as trocas de experiências.” “Saber que outras pessoas têm dificuldades semelhantes.”



	Diversidade	2	“Acho que a participação diversa que existe ajudou muito. Docentes, chefias, técnicos, mulheres, homens, pessoas mais velhas, mais jovens... todos lidaram bem com os conceitos, a meu ver, e exercitaram”
O que menos gostaram	Conteúdo	1	“Acho que também poderia ter alguns textos ou vídeos que pudéssemos ler ou assistir durante uma aula e outra.”
	Metodologia	8	“A duração do curso poderia ser maior.” “Pouco espaço para troca de ideias.” “Alguns exercícios são simulados como o de crítica e elogio e poderiam ter uma didática mais natural.”
	Interação	2	“Tenho dificuldade com o ritmo dos outros em atividades em grupo.”
Sugestões de mudanças	Conteúdo	2	“Fornecimento de mais material de apoio e teórico, entre os encontros.” “Inclusão de temas sobre assédio moral.”
	Metodologia	5	“Aumento da carga horária do THS.” “Melhor manejo do tempo para que todos tenham a mesma oportunidade de fala.”
Sugestões do que deve ser mantido	Metodologia	6	“Manter a metodologia, didática e práticas adotadas no THS.” “Manter o local (estrutura física) onde ocorreu o THS.”
	Desempenho dos facilitadores	1	“Desempenho na condução do grupo, exposição do conteúdo, aplicação das atividades práticas e interação com os participantes.”



Discussão

A análise quantitativa dos dados mostrou que o THS foi bem avaliado pelos participantes, que relataram satisfação com a intervenção, seja em relação aos instrutores, seja em relação aos benefícios percebidos no desempenho de habilidades como: expressar-se com empatia, ser assertivo, lidar com críticas, elogiar, recusar pedidos e controlar agressividade/impulsividade, oferecer *feedback* e solicitar mudança de comportamento, tornando-os mais predispostos a indicar o treinamento a outros colegas. Tais resultados reforçam a importância da avaliação de necessidades (ex. entrevistas), antes da implantação do treinamento, para definição do conteúdo e estratégias. A realização de entrevistas antes dos encontros, como realizadas neste estudo, permite um alinhamento de expectativas dos participantes com o programa, além de garantir que necessidades específicas dos participantes sejam identificadas pela equipe executora e adaptados ao planejamento. Ressalta-se, ainda, a importância de profissionais capacitados e treinados no campo das habilidades sociais e no trabalho com grupos para garantir a qualidade da ação.

No questionário de avaliação de satisfação aplicado neste estudo, os participantes relataram perceber a aquisição e melhoria de habilidades após o THS. Não é possível afirmar que essa percepção esteja alinhada a uma mudança de comportamento efetiva. Ainda assim, estima-se que o THS pode ter proporcionado benefícios aos participantes, visto que os servidores relataram perceber melhorias na qualidade das relações interpessoais no trabalho, o que, segundo Brandão, Lima, Cabral, Santos e Pessoa (2014) é um dos principais fatores que contribui para a satisfação no trabalho.

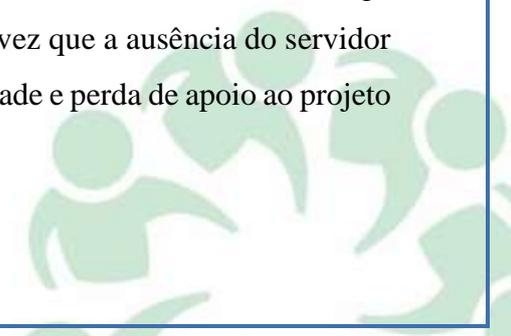
Os dados do presente estudo apontam ainda que a metodologia de trabalho em grupo, com etapas de encontros bem definidos, como proposto por Del Prette *et al.* (2015), permite o compartilhamento de experiências que culminam na reflexão sobre a aplicação de habilidades sociais competentes ou não competentes no cotidiano, levando a uma avaliação dos próprios comportamentos. De acordo com Bastos (2010), a estratégia de aprendizagem centrada nos processos grupais possibilita a elaboração de conhecimento, de integração e de questionamentos acerca de si e dos outros, em um processo contínuo que associa comunicação e interação para um aprendizado recíproco.

A satisfação dos participantes é complementada pelas técnicas informativas e vivenciais, conferindo ao THS uma estrutura objetiva para treinamento de determinadas habilidades. A utilização de estratégias com esse formato, juntamente com a oportunidade de reflexão e troca de experiências, possui um impacto positivo na adesão e aprendizado dos

participantes. Para Del Prette & Del Prette (2001), o uso de vivências em programas de THS oferece a oportunidade aos participantes de desenvolverem habilidades ainda em contextos controlados e menos aversivos, por meio de observação, descrição e *feedback*, tanto por parte do facilitador quanto dos outros participantes. Técnicas como modelação, ensaio comportamental, modelagem e técnicas cognitivas em geral permitem aos participantes testarem seu desempenho no aprendizado de habilidades sociais, além de ser um fator lúdico que favorece a interação, a formação de um ambiente de apoio mútuo e redução da ansiedade social (Neufeld & Rangé, 2017).

O desenvolvimento de um ambiente amistoso, respeitoso e de confiança é fundamental para que o indivíduo fique à vontade para se expressar e expor suas próprias dificuldades perante outros. O contato com pessoas que possam fornecer apoio e *feedbacks* sem julgamentos, aliado à oportunidade de observação de comportamentos diferentes ou semelhantes mostra-se uma importante estratégia para o engajamento no grupo e o aprendizado do indivíduo (Del Prette & Del Prette, 2001; Del Prette & Del Prette, 2015). Ressalta-se que a construção desse ambiente grupal favorável, além do próprio engajamento do grupo, requer do facilitador competências técnicas, conhecimento teórico bem fundamentado e sensibilidade no manejo das interações, culminando em uma das categorias de satisfação do presente estudo: o desempenho dos facilitadores. Observou-se que o conhecimento e o desempenho dos facilitadores foram importantes para o bom andamento do grupo e o aproveitamento das técnicas e metodologias aplicadas.

A utilização de uma metodologia coesa quanto ao conteúdo psicoeducativo permeado pelo uso de técnicas cognitivas comportamentais revelaram-se satisfatórias para alguns participantes. Entretanto, para aplicação do THS em edições futuras recomenda-se oferecer, entre os encontros, mais informações teóricas (ex. sugestões de artigos e livros sobre o tema) e ferramentas práticas adicionais como tarefas de casa, conforme sugerido pelos participantes. Questões importantes, como aumento da carga horária ou do tempo de cada encontro, também devem ser consideradas em aplicações futuras deste THS. A respeito da avaliação da carga horária do THS, alguns participantes afirmaram estar pouco ou muito insatisfeitos, relatando que a duração do treinamento poderia ser maior. Por outro lado, em se tratando de uma intervenção realizada no ambiente de trabalho, é preciso considerar se o aumento da carga horária poderá impactar na adesão dos servidores ao THS, uma vez que a ausência do servidor por longos períodos pode gerar impactos negativos na produtividade e perda de apoio ao projeto por parte das chefias e da administração superior.



Por fim, os participantes relataram, tanto nas perguntas fechadas quanto nas abertas, uma percepção de que o THS os ajudou em suas relações interpessoais, desenvolvimento da ética nas relações e na diminuição de conflitos no trabalho. Essas respostas corroboram com a literatura, quando esta descreve a importância do desenvolvimento das HS no contexto laboral (Cerutti & Wagner, 2014).

Considerações finais

Este estudo teve como objetivo avaliar a satisfação de um Treinamento de Habilidades Sociais (THS) aplicado em trabalhadores. Os participantes demonstraram satisfação com o THS, perceberam a aquisição ou aperfeiçoamento de habilidades específicas a partir da participação na intervenção e relataram uma percepção de melhoria nas relações interpessoais no trabalho. Apesar dos indicadores positivos de satisfação dos participantes com o THS, este trabalho possui limitações que impossibilitam a generalização dos resultados. A principal limitação refere-se ao tamanho da amostra. O pequeno número de participantes neste estudo impossibilitou análises aprofundadas, reduzindo o poder estatístico e ameaçando a validade de conclusão estatística. Por outro lado, embora a amostra seja pequena para uso de análises estatísticas robustas, o tamanho da amostra atendeu os pressupostos de uma análise qualitativa para avaliar a satisfação dos participantes com o THS recebido, considerando as respostas dos participantes às quatro perguntas abertas elencadas no instrumento utilizado. Isso favoreceu a exploração e análise de relatos dos participantes quanto à satisfação com o THS em relação ao progresso das relações interpessoais no trabalho.

Considera-se ainda um limitador o método de seleção da amostra (conveniência) que resultou pouca variabilidade quanto à escolaridade dos participantes, sendo a maioria pós-graduados. Desse modo, sugere-se que estudos futuros investiguem a satisfação com o THS em universidades públicas de outras regiões do país diversificando os níveis de escolaridade. Outras limitações também são apontadas como: aplicação do THS em apenas uma organização, especificamente no serviço público federal, ausência de grupo controle e de testagem pré e pós intervenção. Logo, para suprir as lacunas deste estudo, sugere-se a sua replicação em uma amostra maior, em organizações da iniciativa privada, utilização de delineamento experimental ou quase experimental, uso de entrevistas pré como também pós intervenção e avaliações de *follow-up*.

Por fim, a principal contribuição deste artigo é preencher a lacuna de estudos sobre treinamento em habilidades sociais no contexto organizacional. Ao realizar a proposta desta

pesquisa, percebeu-se que a escassez de produções envolvendo habilidades sociais no contexto de trabalho e, especificamente, no contexto universitário com foco nos servidores técnicos e docentes, limitou a variabilidade teórica e a diversificação de citações neste estudo.

Espera-se que ações com esse foco sejam aplicadas em outros ambientes laborais e como agenda de pesquisa sugere-se investigar, além da satisfação com o THS, as evidências de eficácia e de efetividade dessa intervenção no desenvolvimento de relações de trabalho salutareis e no aumento do bem-estar e da qualidade de vida dos trabalhadores.



REFERÊNCIAS

- Ames, D. R. & Flynn, F. J. (2007). What breaks a leader: the curvilinear relation between assertiveness and leadership. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92, 307- 324. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.2.307>
- Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo*. São Paulo: Edições 70.
- Bastos, A. B. (2010). A técnica de grupos-operativos à luz de Pichon-Rivière e Henri Wallon. *Revista Psicólogo Informação*, 14(14), 160-169. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-88092010000100010
- Boas, A. C.V., Silveira, F., & Bolsoni-Silva, A. (2005). Descrição de efeitos de um procedimento de intervenção em grupo com universitários: um estudo piloto. *Interação em Psicologia*, 9, 321-330.
- Branco, P. R. (2016) *Treinamento em habilidades sociais, qualidade de vida em profissionais de atendimento ao cliente: uma estratégia de promoção à saúde*. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-Graduação em Promoção da Saúde. Centro Universitário Adventista de São Paulo. <https://cdn1.unasp.br/home/2018/04/DISSERTA%C3%87%C3%83O-18-PATR%C3%8DCIA-BRANCO.pdf>
- Brandão, I., Lima, L. C., Cabral, A. C., Santos, S. M., & Pessoa, M. N. (2014). Satisfação no serviço público: um estudo na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Ceará. *Revista Eletrônica de Administração*, 20 (1), 9 - 113. <https://doi.org/10.1590/S1413-23112014000100004>
- Braz, A. C., Del Prette, Z. A. P., & Del Prette, A. (2011). Assertive social skills training for the elderly. *Behavioral Psychology/ Psicologia Conductual*, 19(2), 373-387. https://www.researchgate.net/publication/222093501_Assertive_social_skills_training_for_the_elderly
- Caballo, V. E. (2016). *Manual de avaliação e treinamento das habilidades sociais*. São Paulo: Santos Editora.
- Carneiro, R. S., & Falcone, E. M. de O. (2013) O desenvolvimento das habilidades sociais em idosos e sua relação na satisfação com a vida. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 18(3), 518-526. <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2013000300012>
- Cerutti & Wagner (2014). Habilidades sociais no atendimento ao público. *Revista de Psicologia da IMED*, 6, 1- 40. <http://Downloads/Dialnet-SocialSkillsInPublicAttendance-5154968.pdf>
- Cintra, A., & Del Prette, Z. A. (2019) Características dos professores-cursistas, processo e resultado em programa semipresencial de habilidades sociais. *Psico-USF*, 21 (4), 711-723. <https://doi.org/10.1590/1413-82712019240409>
- Comodo, C. & Dias, T. (2017). Habilidades sociais e competência social: analisando conceitos ao longo das obras de Del Prette e Del Prette. *Interação em psicologia*, 21(2), 97-106. <https://doi.org/10.5380/psi.v21i2.50314>

- Corcoran, K. & Fischer, J. (2000). *Measures for clinical practice: A sourcebook*. New York: The Free Press.
- Del Prette, A., & Del Prette, Z. A. P. (2001). *Psicologia das relações interpessoais e habilidades sociais: vivências para o trabalho em grupo*. Petrópolis: Vozes.
- Del Prette, Z. A. P., & Del Prette, A. (2005). *Psicologia das habilidades sociais na infância: teoria e prática*. Petrópolis: Vozes.
- Del Prette, A., & Del Prette, Z. A. P. (2011). *Habilidades sociais: intervenções efetivas em grupo*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Del Prette, Z., Ferreira, B., Dias, T. & Del Prette, A. (2015). Habilidades sociais ao longo do desenvolvimento: perspectivas de intervenção em saúde mental. In: S. Murta, C. Leandro-França, K. Santos & L. Polejack (Orgs.). *Prevenção e promoção em saúde mental: fundamentos, planejamento e estratégias de intervenção* (pp. 318-340). Novo Hamburgo: Sinopsys.
- Del Prette, A. & Del Prette, Z. A. P. (2017). *Competência Social e Habilidades Sociais: Manual teórico-prático*. Petrópolis: Vozes.
- Leandro-França, C. (2016). *Efeito de programas de preparação para aposentadoria: um estudo experimental*. Tese de doutorado. Programa de pós-graduação em psicologia clínica. Universidade de Brasília.
- Lopes, D. C., Del Prette, Z. A. P., & Del Prette, A. (2013). Recursos multimídia no ensino de habilidades sociais a crianças de baixo rendimento acadêmico. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 26, 451-458. <https://doi.org/10.1590/S0102-79722013000300004>
- Lopes, D. C., Dascanio, D., Ferreira, B. C., Del Prette, A., & Del Prette, Z. A. (2017). Treinamento de habilidades sociais com universitários de ciências exatas. *Interação em Psicologia*, 21(1), 55-65. <https://doi.org/10.5380/psi.v21i136210>
- Malcher, C., Del Prette, A. & Del Prette, Z. A. P. (2016). **Assertividade: Uma análise da produção nacional**. *Revista Brasileira de Terapia Comportamental e Cognitiva*, 18(2), 56-72. <https://doi.org/10.31505/rbtcc.v18i2.883>
- Ministério do Planejamento (2013). Portaria Normativa SRH n. 3 (2013). Institui as diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal, que visam orientar os órgãos e as entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC.
- Moreno-Jiménez, B., Blanco-Donoso, L. M., Aguirre-Camacho, A., de Rivas, S. & Herrero, M. (2014). Habilidades Sociales para las nuevas organizaciones. *Behavioral Psychology/Psicología Conductual*, 22 (3), 585-602. https://www.researchgate.net/publication/271507225_Habilidades_Sociales_para_las_Nuevas_Organizaciones
- Moreno-Jiménez, B. & Báez-León, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

- Murta, S. G. (2009). Prevenção primária em saúde na adolescência: avaliação de um programa de habilidades de vida. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 14 (3), 181-189. <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2009000300001>
- Neufeld, C. B., & Rangé, B. P. (2017). *Terapia cognitivo-comportamental em grupos: das evidências à prática*. Porto Alegre: Artmed.
- Pacheco, T., & Silva, R. M. (2018). Risco psicossocial para servidores de universidade pública na região norte do Brasil. *Revista Psicologia, Organizações e Trabalho*, 18, 335-344. <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2018.1.13388>
- Pereira-Guizzo, C. S., Del Prette, A., Del Prette, Z. A., & Leme, V. B. R. (2018). Programa de habilidades sociais para adolescentes em preparação para o trabalho. *Psicologia Escolar e Educacional*, 22(3), 573-581. <https://doi.org/10.1590/2175-35392018035449>
- Queluz, F. N. F. T., Barham, E. J., & Del Prette Z. A. P. (2019). The relationship between social skills and psychosocial adjustment among those who care for older adults. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 29, e2917. <https://doi.org/10.1590/1982-4327e2917>
- Rissi, V., Monteiro, J., & Ferreira, V. R. (2020). Riscos psicossociais no trabalho em programas de pós-graduação stricto sensu públicos e privados. *Revista Trabalho (Em)Cena*, 5, 227-247. <https://10.20873/25261487V5N1P227>
- Rocha, J. F., Bolsoni-Silva, A. T., & Almeida-Verdu, A. C. M. (2012). O uso do treino de habilidades sociais em pessoas com fobia social na terapia comportamental. *Perspectivas em Análise do Comportamento*, 3(1), 38-56. <https://doi.org/10.18761/perspectivas.v3i1.81>
- Romera-Leme, V., Fernandes, L., Jovarini, N., Achkar, A. M., & Del Prette, Z. A. (2016). Social Skills Program for Adolescents in Vulnerable Social Contexts. *Psico-USF*, 21(3), 595-608. <https://doi.org/10.1590/1413-82712016210313>
- Silva Júnior, J. dos R. (2009). O professor pesquisador nas universidades públicas no contexto da internacionalização do capital: a produtividade do trabalho imaterial superqualificado. *Revista Portuguesa de Educação*, 22(1), 145-177.
- Universidade de Brasília (2019). UnB em números. Anuário estatístico de 2019. http://www.dpo.unb.br/index.php?option=com_content&view=article&id=60:apresentacao-anuario-estatistico&catid=198:anuario-estatistico-2019&Itemid=896
- World Health Organization (1997). *Life skills education in schools*. Geneva: WHO.

Contribuições das autoras	
Autora 1	Concepção do projeto de pesquisa, planejamento e implementação da ação, coleta dos dados, escrita e revisão do manuscrito.
Autora 2	<i>Planejamento e implementação da ação para coleta dos dados, curadoria de dados, escrita - primeira redação e revisão final.</i>
Autora 3	Implementação da coleta de dados, organização dos dados obtidos, tabulação dos dados qualitativos e redação final (revisão e edição).
Autora 4	Participação na escrita da introdução, na revisão do artigo e do instrumento e na revisão do resumo em francês.

Artigo de Pesquisa

**TECNOESTRÉS LABORAL DERIVADO DE LA VIRTUALIDAD OBLIGATORIA
POR PREVENCIÓN DEL COVID-19 EN DOCENTES UNIVERSITARIOS DE
MEDELLÍN (COLOMBIA)¹²**

Techno-stress ocupacional derivado da virtualidade obrigatória para a prevenção de covid-19
em professores universitários de Medellín (Colômbia)

Techno-stress at work in a group of university teachers derived from the mandatory virtuality
for prevention of the Covid-19 in Medellín (Colombia)

Anderson Gañán Moreno³ 

Departamento de Psicología, Universidad EAFIT⁴
Medellín, Colombia

Johnatan Julián Correa Perez⁵ 

Departamento de Psicología, Universidad. EAFIT
Medellín, Colombia

Santiago Alejandro Ochoa Duque⁶ 

Departamento de Psicología, Universidad. EAFIT
Medellín, Colombia

Johnny Javier Orejuela Gómez⁷ 

Departamento de Psicología, Universidad. EAFIT
Medellín, Colombia

Resumen

Se describen las experiencias de tecnoestrés laboral derivados de la virtualidad obligatoria por prevención del Covid-19 en un grupo de docentes universitarios de la ciudad de Medellín. Para

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

² Copyright© 2021 Gañán *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 agananm@eafit.edu.co

⁴ Carrera 49#7sur-50. Barrio La Aguacatala, Medellín, Colombia.

⁵ jcorre84@eafit.edu.co

⁶ saochoad@eafit.edu.co

⁷ jorejue2@eafit.edu.co



esto, se abordaron las definiciones de tecnoestrés laboral y su relación con la psicología social del trabajo, en tanto se explican las estrategias de defensa y los procesos de adaptación, habituación y familiarización. Por último, se precisa la profesión y las funciones de los docentes universitarios. Con relación al método, este estudio se caracterizó por ser cualitativo con enfoque descriptivo, está incluyó como instrumento principal seis entrevistas semiestructuradas aplicadas a un grupo de docentes universitarios del sector privado de la ciudad de Medellín. Respecto a los resultados, se identificaron las causas, síntomas, procesos de adaptación, familiarización, habituación y las estrategias de defensa con la que los trabajadores reducen el tecnoestrés laboral. En ese sentido, las causas de tecnoestrés se pueden dar por factores externos o internos al trabajo, dichas causas incluyen síntomas, procesos adaptativos y en otros casos produce malestar por el uso constante o inadecuado de las TIC, para disminuir el malestar y tecnoestrés se utilizan estrategias de defensa, para así, evitar la patologización en los docentes universitarios.

Palabras clave: Tecnoestrés laboral; Docentes universitarios; Teletrabajo; Covid-19.

Resumo

São descritas as experiências de tecno-estresse ocupacional derivadas da virtualidade obrigatória para a prevenção do Covid-19 em um grupo de professores universitários da cidade de Medellín. Para isso, foram abordadas as definições de tecnoestresse do trabalho e sua relação com a psicologia social do trabalho, explicadas as estratégias de defesa e os processos de adaptação, habituação e familiarização. Finalmente, são especificadas a profissão e as funções dos professores universitários. Quanto ao método, este estudo caracterizou-se por ser qualitativo, com abordagem descritiva, sendo incluídas como instrumento principal seis entrevistas semiestruturadas aplicadas a um grupo de professores universitários do setor privado da cidade de Medellín. Quanto aos resultados, foram identificadas as causas, sintomas, processos de adaptação, familiarização, habituação e estratégias de defesa com as quais os trabalhadores reduzem o tecno-estresse ocupacional. Nesse sentido, as causas do tecno-estresse podem ser devidas a fatores externos ou internos no trabalho, incluem sintomas, processos adaptativos e, em outros casos, causam desconforto devido ao uso constante ou inadequado das TIC, para reduzir o desconforto e o tecno-estresse é utilizado estratégias de defesa, a fim de evitar patologização em professores universitários.

Palavras-chave: Tecnoestresse no trabalho. Professores universitários; Teletrabalho; Covid-19.

Abstract

The experiences of labor technostress derived from the compulsory virtuality for prevention of the Covid-19 in a group of university teachers from the city of Medellin are described. For this, the definitions of labor technostress and its relationship with the social psychology of work were addressed, while defense strategies and the processes of adaptation, habituation and familiarization are explained. Finally, the profession and functions of university teachers are specified. Regarding the method, this study was characterized by being qualitative with a descriptive approach. Six semi-structured interviews applied to a group of university professors from the private sector of the city of Medellín were included as the main instrument. Regarding the results, the causes, symptoms, adaptation processes, familiarization, habituation, and defense strategies with which workers reduce occupational technostress were identified. In this sense, the causes of techno-stress can be due to external or internal factors at work, these causes

include symptoms, adaptive processes and in other cases it causes discomfort due to the constant or inappropriate use of ICT, to reduce discomfort and techno-stress is used defense strategies, in order to avoid pathologizing in university teachers.

Keywords: Technostress at work; University teachers; Telework; Covid-19.

Introducción

El tecnoestrés laboral es un estado psicológico negativo que se relaciona con la percepción de un desajuste entre las demandas y los recursos relacionados con el uso de las TIC. Este se ha visto aumentado en la actualidad, debido al coronavirus, pues Colombia entró en una etapa de prevención y mitigación, en la que todos los sujetos debían permanecer en casa, lo que conllevó a que la academia tuviera que migrar a las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC). Esto provocó algunas dificultades para diferenciar el trabajo del ocio, lo que implica que el tecnoestrés aumente en estudiantes y docentes, en tanto, han tenido la exigencia continua de usar sus dispositivos tecnológicos, sea para las clases, investigaciones o reuniones pactadas previamente con las universidades.

Aunque el tecnoestrés ya se presentaba en el trabajo, debido al auge de la cuarta revolución industrial, en la academia surgieron grandes dificultades debido a la falta de habilidades por parte de los estudiantes y docentes, lo que conllevó a un gran malestar subjetivo y a diversas dificultades emocionales, en especial la ansiedad y el pánico, esto llevaría a que los estudiantes pensarán en la deserción universitaria (360Radio, 2020). Lo anterior, obligó a los docentes a motivar a los estudiantes para que se adaptaran a la virtualidad y a que se recuperaran de su vida emocional, aumentando su carga laboral y cumpliendo funciones diferentes a su trabajo. Por lo tanto, el tecnoestrés se vio aumentado en los docentes universitarios, lo que derivó en una desmotivación laboral y aumento del síndrome de Burnout.

De acuerdo con lo anterior, nos planteamos como objetivo principal describir las experiencias de tecnoestrés laboral derivado de la virtualidad obligatoria por Covid-19 en docentes universitarios, teniendo en cuenta la identificación de diversas variables, como: las causas, síntomas, estrategias de defensa y procesos de adaptación y familiarización a la virtualidad obligatoria en docentes universitarios.

Referentes Conceptuales



Nos basamos en la definición de tecnoestrés laboral, como uno de los efectos psicosociales negativos del uso de las Tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en el trabajo. El tecnoestrés es un estado psicológico negativo que se relaciona con la percepción de un desajuste entre las demandas y los recursos relacionados con el uso de las TIC, lo que conlleva a un alto nivel de activación psicofisiológica de malestar y al desarrollo de actitudes negativas o en contra del uso de las nuevas tecnologías en el trabajo. (Salanova, 2003)

A pesar de su elevada aparición junto con la cuarta revolución industrial, se trata de un problema cada vez más extendido entre los trabajadores, en tanto causa incapacidad para gestionar de manera saludable el tiempo de uso de dispositivos electrónicos, el trabajo y la vida personal. Lo que se relaciona con la sociedad del cansancio, en el cual, debido a la total conectividad con el mundo del trabajo, se cumple con diferentes actividades en horarios de ocio, lo que significa una sobrecarga laboral y disminución de la vida social. Esto evita la expresión de subjetividad en el trabajo, en tanto no existe congruencia entre el deseo de autorrealización del sujeto y la razón virtuosa del trabajo. (Orejuela, 2018).

El tecnoestrés es una actividad que puede ser patológica, en tanto genera síntomas psíquicos y físicos, comúnmente derivados de las experiencias subjetivas no simbolizadas o verbalizadas de los sujetos, en este caso, con el uso inadecuado, excesivo o inequívoco de las TIC. (Meléndez, 2017).

En síntesis, el tecnoestrés según Orejuela (2020) ha crecido a partir de la prevención por Covid-19, en especial en el sector educativo; pues los docentes universitarios y los estudiantes han tenido la exigencia de tener un uso continuo de su dispositivo celular o del computador, para así poder cumplir con las actividades académicas pactadas previamente con las universidades. Esto, además, incluye una extensión inconsciente del horario laboral, pues muchos docentes continúan conectados a su trabajo a través de sus dispositivos, atendiendo exigencias de sus estudiantes o de sus jefes en horarios extralaborales.

Para evitar la patologización que puede causar el tecnoestrés laboral, los trabajadores desarrollan diversas habilidades colectivas para obtener placer y eliminar las dificultades que abarcan el trabajo, es decir aquellas que provocan sufrimiento (Dejours, 2009). Las estrategias de defensa ante el tecnoestrés laboral cumplen la misión de regular las cargas de energía por medio de la reducción de diferentes tensiones psíquicas, lo que equilibra y evita cualquier trastorno o perturbación provocada por una excitación emocional excesiva y negativa. Según Gañán (2020), los individuos tienen la capacidad de construir por sí mismos diferentes estrategias de defensa, para así lidiar con el malestar que deriva del trabajo, en especial aquel dado por el tecnoestrés laboral.

Para superar estos síntomas en algunos casos, los sujetos no utilizan solamente estrategias de defensa, sino que logran adaptarse, familiarizarse o habituarse. La adaptación según Fernández y Pinto (1989), es un proceso de acomodación y equilibrio de un organismo, que es dado por la necesidad de sobrellevar las exigencias que presenta un lugar o situación; la adaptación social es un proceso mediante el cual el comportamiento se adecua a las pautas socialmente institucionalizadas.

Por otro lado, la habituación y familiarización han sido definidas por Martínez y Bouzas (1991), como los decrementos en la respuesta a un estímulo que se presenta de forma repetitiva. Bajo esta definición, estos dos conceptos pueden ser vistos como aquellos procesos, en el cual, el organismo ve de forma consciente su respuesta al contexto disminuida, debido a la exposición constante a este.

El presente trabajo se enfocará en los docentes universitarios, que son aquellos profesionales de cualquier área que se dedican a la enseñanza y transmisión de valores, técnicas y conocimientos de diversos temas específicos, generales o especializadas. También, los docentes facilitan el aprendizaje de los estudiantes para que así crezca la motivación por los conocimientos y temas que enseñan en los diferentes individuos. (Núñez, 1999). El trabajo de los docentes constituye entonces, una práctica social llena de relaciones con diversos aspectos, esto son saberes específicos, instituciones particulares y la sociedad en general.

Los docentes según Walker (2016a), además de enseñar, pueden cumplir actividades de investigación, calificación y organización de temas de su interés o de sus alumnos, pues buscan transmitir y crear conocimiento. Los docentes en la actualidad han intentado educar a partir de las metodologías de análisis autónomo, en el que los estudiantes aprenden a aprender, y se sienten parte de la educación, pues, así se promueve su desarrollo cognitivo y psicológico mediante estrategias aplicadas al debate, la lectura y la crítica reflexiva. Por esta razón, los docentes tienen que mantener una posición pluriparadigmática y sus conocimientos actualizados, para así mantener la suficiente cohesión con los grupos que dirigen. (Walker, 2016b).

Método

El presente trabajo se caracteriza por ser un estudio cualitativo con diseño descriptivo transversal, ya que se hace la toma en un tiempo específico. Por otro lado, es un estudio de caso, en tanto, se pretendió conocer en profundidad las experiencias de tecnoestrés laboral en un grupo de trabajadores del sector educativo de tipo universitario, derivados de los procesos de

virtualización obligatoria por prevención del Covid-19. El estudio de caso ha sido definido por Carazo (2006), como una evaluación completa de una cuestión o de los acontecimientos que tienen lugar en marcos geográficos en el tiempo.

Los sujetos que participaron en la investigación son seis docentes universitarios. Fueron tres hombres y tres mujeres, con edades entre los 25 y los 40 años, y con una experiencia mínima de 2 años en la docencia presencial. Esta población se obtuvo a través de la técnica de bola de nieve, en el que por medio de grupos sociales fueron consultados posibles participantes que cumplieren con los criterios de investigación.

En el procedimiento, se realizó una contextualización teórica y empírica, en la que se establecieron los antecedentes y el marco de referencias conceptuales con el que se obtuvo toda la información pertinente respecto al tecnoestrés, las estrategias de defensa, los procesos de adaptación, habituación, conversión y el Covid-19. Luego, se procedió con un trabajo técnico y de campo, que incluyó como instrumentos: la entrevista semiestructurada con su respectivo protocolo y consentimiento informado. Se grabaron y transcribieron las entrevistas, para así organizarlas y analizarlas bajo la técnica de análisis de contenido con la que se obtuvo los resultados. Estos fueron discutidos con el marco de referencias conceptuales y los antecedentes, para así lograr satisfactoriamente la implementación del estudio de caso. (Orejuela, 2020).

Resultados y Discusión

La estructura de los resultados se dará a partir de las siguientes categorías de rastreo: las causas y consecuencias del tecnoestrés laboral, los síntomas y estrategias de defensa utilizadas en el trabajo de los docentes para evitar el tecnoestrés laboral y los procesos de adaptación, habituación y familiarización a la virtualidad obligatoria por prevención al Covid-19.

Tabla 01: Caracterización de los participantes.

Sujetos	Edad	Sexo	Tipo de docente	Antigüedad en cargo	Nivel educativo	Lugar de trabajo
Sujeto 1	32	M	Planta	6 años	Doctorando	Universidad EAFIT
Sujeto 2	33	M	Planta	10 años	Doctorando	Universidad de San Buenaventura

Sujeto 3	29	F	Planta	6 años	Magister	Politécnico Grancolombiano
Sujeto 4	33	F	Planta	5 años	Doctorando	Universidad de San Buenaventura
Sujeto 5	39	M	Cátedra	5 años	Magister	Universidad EAFIT
Sujeto 6	29	F	Cátedra	2 años	Magister	Universidad EAFIT

* F: Femenino. M: Masculino. N: No indica/Prefiere no decirlo.

Causas del tecnoestrés laboral

Las causas de tecnoestrés laboral comúnmente se dan por aspectos que son internos y externos al trabajo. Respecto a los internos, los docentes universitarios sienten tecnoestrés laboral, porque la virtualidad les exige sobrecargarse laboralmente o atender mayores necesidades de los estudiantes, en tanto parece combinarse la vida privada de la laboral. El sujeto 6 nos menciona que:

Tener una carga horaria mucho mayor y la virtualidad nos ha implicado repensar nuestros programas, tanto la manera como introducimos los temas como hacemos los contenidos, en mi caso, prácticamente todas mis clases tenían una actividad experiencial o algún ejercicio práctico que implicaba la presencialidad de los estudiantes, entonces eso implica un reto para mí, en el sentido de que tuve que repensar la manera como iba a abordar los temas y también las evaluaciones.

Perder el control del tiempo laboral es una causa de tecnoestrés frecuente, en tanto se trabaja más de lo normal. El sujeto 4 indica que “la primera semana fue muy difícil parar, seguíamos en el computador como, mierda ¿qué horas son?, son las 9 de la noche, ¡Ay! ¿cómo así? Entonces es muy difícil ponerse límites”. Esto se complementa con la siguiente premisa:

Realmente uno no se desconecta, paradójicamente en el trabajo presencial uno toma mucho tiempo desplazándose y eso agota mucho, pero, también está uno cambiando de estímulos, está viendo a otras personas, está habitando otros espacios y si bien moverse cansa, también permite descansar un poco psíquicamente. Así que estar todo

el tiempo acá en la virtualidad para mí es muy, muy, muy desgastante (sujeto 2).

Perder el límite de la vida privada de la laboral genera tecnoestrés, en tanto no se separa de las TIC y también la familia o aquellos que comparten hogar escuchan lo que uno habla con los colegas de trabajo o estudiantes. El sujeto 3 ante lo anterior, sugiere que.

Esta modalidad también hizo que se desdibujara el límite entre el trabajo y la casa, no sólo a uno, sino a los estudiantes, a los compañeros. He tenido estudiantes que me escriben un día a las 10:30 de la noche, pues están despiertos haciendo un trabajo y ahí lo hacen. Uno no siente la ruptura de ya estoy descansando, sino que trabajo en el mismo espacio donde vivo, donde como, donde hago otras cosas, por eso siento una transgresión como a esos tiempos de descanso, de otras funciones que no son laborales.

La falta de contacto social, del relacionamiento presencial y de toda la vida presencial que se llevaba antes de la declaración de medidas de prevención, ha causado en los docentes ciertos malestares que se derivan del tecnoestrés laboral. Esa premisa se ve evidenciada ante el siguiente argumento:

Se ponen en juego aspectos en el orden de lo relacional que permiten que muchas cosas acontezcan y yo creo que esas cosas que acontecen en esa concepción de la relación que yo tengo atraviesan precisamente por un cierto encuentro que se pone en juego, por ejemplo, en el cuerpo a cuerpo. Desde que empezó todo esto y todo este tipo de trabajo, la implicación evidente es que está uno hablando con una pantalla y con una pantalla que no tiene cara, es decir, es una pantalla que divide, pues unos cuadritos donde hay unas iniciales de los nombres de las personas que están allí, pero no hay una cara y en la mayoría de los casos tampoco hay una voz, entonces tampoco siente uno que haya una presencialidad ahí, por ejemplo, en las primeras clases que yo tuve había momentos en los que yo no sabía cómo que más decir o había momentos que yo no sabía cómo qué más hacer porque era un encuentro con ese espacio vacío (sujeto 2).

Aunque la virtualidad no significa que ya no sea posible crear relaciones, estas no pueden formarse o mantenerse igual que antes, en tanto no hay una visualización de las reacciones de la otra persona o de su comunicación no verbal, algo que incluso se ve afectado en el contexto familiar. El sujeto 3 considera “la comunicación con cualquier persona es por un medio tecnológico, entonces es como demasiada exposición a la tecnología y pues, aunque sí cambian la manera en que nos relacionamos, siento que el uso de ellas está siendo desmedido”.

Otro factor interno que genera tecnoestrés en el trabajo de los docentes universitarios es el cambio de los microcurrículos presenciales a virtuales, en tanto la metodología puede provocar la pérdida de la parte práctica de la formación. El sujeto 5 nos ejemplifica “es uno todo el tiempo pensando y repensando para llevar al curso novedades, que no sea lo que se dice todo el tiempo, el mismo estímulo, porque es que la misma cosa cansa, eso me genera esa desmotivación también”.

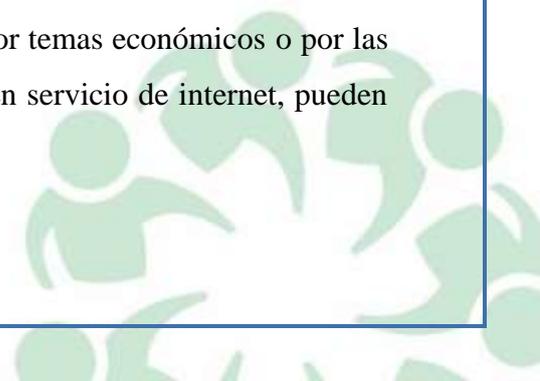
Por último, con respecto a lo endógeno del trabajo, los docentes universitarios consideran que las condiciones laborales en casa también fomentan el tecnoestrés laboral, esto puede ser el contexto familiar y el lugar de residencia. El sujeto 1 nos argumenta que:

Yo creo que los compañeros que viven, digamos, en condiciones que no sean muy propicias para el aprendizaje, el nivel de tecnoestrés puede ser más alto, los hijos yo creo que también son un factor de estrés en algunos casos. Pienso en algunos compañeros, profesores o estudiantes que viven, por ejemplo, en un apartamento pequeño donde puede haber muchas personas, donde llevas mucho tiempo encerrado, creo que todos esos elementos contextuales hacen que se pueda incrementar el nivel de estrés en esta situación de trabajo virtual.

En relación con factores externos que causan el tecnoestrés laboral, los docentes atestiguan que la falta de recursos, los errores de red, las desconcentraciones y asuntos del hogar son las principales causas del tecnoestrés laboral, en tanto son acciones que no son responsabilidad de las organizaciones, y tampoco fueron una necesidad en el trabajo, hasta que se dio la virtualidad obligatoria, en donde se hizo necesario que los docentes se responsabilizarán de su clima laboral.

Ante las anteriores premisas, varios sujetos lo ejemplifican y evidencian. Por ejemplo: “El hecho de que los hijos tengan también que tener estos encuentros virtuales, pues, hace que el profesor tenga que estar ahí pendiente de sus hijos, digamos que sí hay un asunto adicional” (sujeto 1). Por otro lado, el sujeto 3 hace una crítica al nombre de esta modalidad, en tanto no es igual a lo que plantean otras universidades, pues “esta coyuntura que nosotros estamos viviendo no le llamamos educación virtual porque no está pensada para la virtualidad, sino que es educación presencial mediada por recursos online que pueden verse afectadas por el hogar y la falta de recursos”.

El sujeto 5 nos demuestra que la falta de recursos, sea por temas económicos o por las dificultades que presentan las organizaciones de brindar un buen servicio de internet, pueden afectar el trabajo de los docentes universitarios:



Lo primero es el tema de los recursos o sea contar con los recursos y recursos que es un buen equipo, una buena conectividad, un buen espacio físico entonces iluminación, comodidad donde se esté trabajando en privacidad, cierto, también las condiciones ecológicas y ambientales que el trabajo requiere, pienso que sí yo no tengo eso, me genera tecnoestrés (Sujeto 5).

Por último, el tecnoestrés se está viendo aumentado en los docentes universitarios, debido a la sobrecarga laboral que esto conlleva y a la obligación por parte de los entes gubernamentales y de las propias universidades de cumplir con las competencias mínimas pactadas en los cursos, tema que se evidencia con la constante vigilancia de las instituciones de educación superior de la calidad de las clases, esto por medio de encuestas semanales o de cambios en las preguntas de las calificaciones docentes, el cual los angustia, en tanto se elimina el reconocimiento, cambiando a amplias y constantes correcciones por una premisa prejuiciosa de que los docentes no tienen habilidades en TIC. El sujeto 3 plantea que “se incrementó el trabajo porque no es solamente hacer lo que yo hacía, sino como en cierta medida las universidades se pusieron un poco más vigilantes con que si se diera la clase, entonces eso incrementó mi trabajo”.

Síntomas del tecnoestrés laboral

Los síntomas evidenciados fueron psicológicos y físicos. Respecto a los síntomas psicológicos provenientes del tecnoestrés se encuentran que la ansiedad y la sobrecarga laboral fueron las principales tendencias, esto lo menciona el sujeto 4

Realmente al inicio me sentí sobrecargada porque había que aprender sobre plataformas. Entonces había que estar en los cursos de la universidad, de la otra universidad, para poder aprender a manejar todas las plataformas, pero en la medida que se logró hacer eso disminuyó bastante, pero si siento que de pronto hay una sensación de que virtualmente como que los pelados no están aprendiendo, incluso con varios compañeros, lo he comentado y es como una sensación de que les queda faltando, entonces es una afán por qué más hago, qué más hago, eso genera cierta ansiedad.

Así mismo el sujeto 6 cuenta que la velocidad y la resistencia al cambio le generó afectaciones psicológicas, pues indica que

Yo sí tuve un poquito de ansiedad al inicio porque no sabía cómo dar clase en la virtualidad. Y me costó un poquito conocer la plataforma,

tuve que dedicarle mucho más tiempo al que ya le había dedicado al diseño de la materia, porque tuve que repensar todas mis actividades evaluativas.

El insomnio y los trastornos del sueño también están afectando a los docentes universitarios, sea por la propia ansiedad que conlleva en sobrepensar las ideas o también por sentir el tecnoestrés de no tener habilidades tecnológicas. El sujeto 2 menciona que “yo he tenido desde que empezó todo este asunto, episodios de angustia intensos, episodios de insomnio, de diferentes cosas. Esta semana, a partir de algo que ocurrió, empezó a darme un ataque de pánico que pude contenerme”. El sujeto 3 complementa que “hace más una semana, no estoy durmiendo tan bien, me cuesta conciliar el sueño, a veces me despierto y nuevamente me cuesta como retornar”. Otra razón por la que se afecta el sueño es dada por la no separación de la vida laboral de la vida en casa, pues el sujeto 5 indica que “yo estoy durmiendo menos, pero por decisión, tengo que buscar espacios de trabajo donde tenga tranquilidad, entonces el escenario adecuado para mi trabajo, es a la hora que todos en mi casa están dormidos, donde hay silencio”. En otros casos, se presentaron ataques de pánico, en tanto el sujeto 2 se siente encerrado en sus propios pensamientos

Esta semana, por ejemplo, me estaba dando el ataque de pánico y lo primero que hago es tratar de salir de acá a buscar a mi pareja a sentarme hablar con ella, a tomarme con ella un café una aromática alguna cosa, tiene que ver con salir de acá, buscar otra forma.

Por último, con respecto a síntomas psicológicos se presenta la desmotivación hacia el trabajo, ya que no se realiza de acuerdo con las expectativas que se tenía de dictar una clase de discusión y análisis discursivo, también por la falta de reconocimiento de los estudiantes. El sujeto 3 nos cuenta que “me he sentido un poco desmotivada porque uno se siente muy solo, como que termina siendo un trabajo que siente que es para uno porque no tiene como retroalimentación”.

En relación con síntomas físicos, se presentan como tendencia las dificultades ergonómicas, en tanto, encontrarse en una misma posición o mantener la mirada fija hacia las TIC en largos lapsos, puede generar dificultades visuales o musculares. El sujeto 5 lo ejemplifica cuando indica que “todo el tema ergonómico, de lo visual ocular se afecta demasiado, o sea yo ya llega un punto en donde no quiero ver nada más el computador”. También, el sujeto 2 agrega dolores en diversas partes del cuerpo “Aparecen como síntomas físicos en algunos momentos, aunque no de lo más frecuentes... dolores de espalda, ha habido

un par de crisis migrañosas, cosas como de ese orden”. El sujeto 3 agrega otras dificultades ergonómicas, pues

Es un cansancio físico mayor, porque uno se mueve muy poco, pues todo el tiempo está sentado. Entonces va tomando malas posturas, me llegaron a doler, por ejemplo, las manos, utilizo demasiado el computador escribiendo, cosa que pues también lo usaba en la presencialidad pero obviamente se incrementó. Si siento que la espalda, las manos hay momentos donde me duelen las piernas. También, como que la sangre se me va estancando de lo quieta que estoy y a veces no me doy cuenta; los ojos también son cansados porque estás pantallas agotan muchísimo, al final del día siento los ojos resecos.

Por último, el sujeto 1 complementa que “la virtualidad en casa incrementa más el nivel de sedentarismo, entonces creo que es importante también en algún momento del día sacar al menos media hora o una hora para hacer ejercicio”.

En síntesis, existen síntomas provenientes del tecnoestrés laboral que deben ser intervenidas por diversos profesionales de la salud mental, para que así no se vuelvan patológicas. Ante estos síntomas, los clínicos del trabajo presentamos como alternativa la presentación de las investigaciones realizadas sobre teletrabajo a las organizaciones, para que así se comience a intervenir sobre estas problemáticas físicas y psicológicas, pero, al depender de las respuestas de las instituciones, se hace importante iniciar un pensamiento crítico y reflexivo de las formas intervención, prevención y sensibilización sobre los diversos síntomas y trastornos de salud mental derivadas del uso excesivo o inadecuado de las tecnologías de la información y comunicación.

Estrategias de defensa ante el tecnoestrés laboral

Frente al tecnoestrés laboral y el malestar que este conlleva, los trabajadores utilizan algunas estrategias de defensa para poder sobrellevar la carga en el teletrabajo. Estas estrategias se pueden presentar de forma individual o colectiva.

Respecto a las estrategias utilizadas de manera individual por los docentes universitarios, se presenta la evitación en tiempo de ocio del uso de aparatos tecnológicos después del trabajo, pues consideran que ya están muy agotados de ver las pantallas en su trabajo todo el día, para esto prefieren mejor leer, cocinar o tomar siestas. Se evidencia cuando el sujeto 3 menciona que “todas las noches evito hacer cosas en el computador, procuro no ver

películas, cosas a través del computador, porque la herramienta con que estoy trabajando me agota, entonces más bien leo, escribo o hago cosas distintas o tomo fotos”. Así mismo, el sujeto 4 indica que

Mi esposo y yo hacemos exactamente lo mismo, entonces siempre tenemos horas, entonces, listo usted hasta qué horas tiene asesoría, entonces yo me voy a sentar a trabajar hasta esa hora y ya nos desconectamos al mismo tiempo. Entonces en vez de pegarnos a otra pantalla, mejor cocinamos, conversamos, después leemos juntos, entonces esas estrategias me han permitido que estas vainas no me afecten tanto.

Por otro lado, los docentes utilizan la actividad física y deportiva para evitar síntomas físicos y disminuir el sedentarismo causado por la virtualidad obligatoria, pues el sujeto 5 verbaliza que “le dedico sagradamente una hora al tema de la actividad física porque considero que, si yo no realizo esta actividad física, ahí sí me embalo, porque entonces es el tema del desgaste mental”, quien más adelante también menciona que

Yo pienso que uno tiene que cansar a la mente, y, también tiene que cansar al cuerpo. Cuando cansas las dos cosas y se va a descansar la situación de compensación y reposición es mayor, es benéfica... El cuerpo se repone y el cuerpo hace que neurológicamente se liberen endorfinas y todo este tema de neurotransmisión, que en últimas repone al otro día, usted se siente, pues, mejor, por lo menos yo me siento muy, muy, muy repuesto porque sé, que inclusive, siento más fuerza física también (sujeto 5).

Del mismo modo, la sujeto 3 nos indica que se siente más cansada cuando no realiza ejercicio, pues “tengo definido qué días hago ejercicio, porque sé que tengo que hacer ejercicio porque los días que no hago ejercicio, me siento más cansada porque el cuerpo está más quieto. Sé que el ejercicio es indispensable para sentirme mejor”.

Así mismo, una estrategia de defensa relacionada con las redes sociales y el uso de las tecnologías fue la visualización de videos graciosos y memes en el celular, pues consideran que la autoburla es una forma de mitigar el tecnoestrés. El sujeto 5 evidencia lo anteriormente mencionado, pues afirma que “nosotros tenemos una genialidad hermano para hacernos reír y burlarnos de nosotros mismos, yo creo que es una estrategia muy válida, estamos cagados, venga riámonos de nuestra condición, y eso ha tenido el impacto psíquico como del asunto”.

La estrategia de siempre estar abiertos al cambio presentó tendencia, en tanto consideran que la flexibilidad y la aceptación de los sucesos ayuda mucho a disminuir el tecnoestrés, pues sólo existía la opción de continuar clases virtuales o correr el riesgo de enfermarse. Esto fue

mencionado por el sujeto 6, pues sugiere que “prepararme bien ante los cambios, mientras yo mejor planeo posibles eventualidades, más tranquila me siento para afrontar esa incertidumbre, en mi caso planeé una a una las clases y revisé las clases antes de iniciar”, del mismo modo, el sujeto 2 asegura que “en principio que el mayor reto es tratar de descifrar en mi caso cómo hacer con esto, cómo hacer de una manera adecuada, de una manera buena con esto”, y en la misma vía el sujeto 1 plantea que “la disposición para aprender y ser flexible y adaptarse a estas nuevas condiciones me han ayudado mucho”.

Por último, dentro de las estrategias individuales, existió una particularidad, en tanto se considera que soñar en las noches es una estrategia inconsciente de defensa, en tanto permite sublimar el malestar causado por el encierro.

Cuando voy a dormir, eso es muy particular, sueño más o por lo menos recuerdo más los sueños, son sueños más como ricos en imágenes, en cosas que suceden. Yo creo que la vida bajo esta modalidad se va haciendo como tan monótona, así uno intente hacer actividades prácticas o interacciones distintas siempre frente a un computador, siento como si en los sueños compensara esa falta de mundo de imágenes, de belleza, de salir, de todo, más bueno, eso me relaja (sujeto 5).

Ahora, con relación a las estrategias colectivas de los docentes universitarios se evidenció que la tendencia fue el uso del humor como recurso terapéutico. La compañía y el contacto virtual entre compañeros de trabajo también fue una constante muy importante, especialmente con la creación de grupos en redes sociales, donde se comparten diferentes tipos de información, desde lo oficial, como: comunicados de las universidades, noticias sobre los sucesos del país, hasta lo informal, como: poesía, memes, cuentos, libros, entre otros. El sujeto 1 atestigua que

Yo creo que es muy importante la conversación y el apoyo permanente entre todos, digamos que cuando esta situación ocurrió y todos nos tuvimos que preparar para trabajar en estas nuevas condiciones, inmediatamente se dispusieron todos los canales de comunicación para que nos acompañáramos más entre todos, de comunicación no solo técnico y profesional con el uso de tecnologías digitales, sino también digamos de acompañamiento emocional porque, como les digo, eso no afecta en el mismo nivel a todos por varias razones.

Así mismo, el sujeto 3 mencionó que:



Los compañeros hemos visto como que necesitamos hablar con nosotros sobre lo que estamos viviendo, lo que estamos sintiendo, sobre lo que vamos pensando sobre esto, construir herramientas también conjuntas porque recordando como cuáles son las habilidades e intereses de los compañeros y por ejemplo, yo tengo compañeros profes que siempre supe que eran muy tesos en aplicativos virtuales, en hacer juegos en línea, en hacer presentaciones divinas entonces esas cosas digitales habían sido super tesos de recurrir a esos saberes que previamente otros habían tenido.

El sujeto 4 complementó que los videojuegos también hacen parte de las estrategias defensivas contra el tecnoestrés, pues “uno se reúne con los compañeros por Zoom o por cualquier lado y jugamos cositas virtuales y los chats han estado más activos”. En este mismo sentido, el sujeto 5 agrega que “el humor ayuda a tramitar ese asunto, las redes y todo este tema de la conectividad y hablarlo, por ejemplo, nosotros tenemos un grupo y ahí mandamos escritos, poesía, canciones que pueden, digamos, mostrarnos otra perspectiva de la virtualidad.”

En algunos casos, las estrategias de defensa fueron promovidas por las instituciones o por los jefes de los docentes universitarios, en especial, la creación de grupos en redes sociales; pues la sujeto 6 aseguró que

Se creó un grupo de WhatsApp, en ese grupo se facilitó la comunicación tanto entre la institución con los docentes, como entre nosotros mismos entonces por ahí manifestamos cualquier duda o comunicado que tuviera la universidad, por ese medio se hacía saber y era mucho más rápido, cercano, todavía lo es, entonces esa fue una de las estrategias que si bien, no nació de los docentes, fue como un tema del líder. Yo creo que fue una de las estrategias más efectivas que pudo tener y por ahí nos prestamos apoyo para la herramienta en Teams y cualquier duda que fuéramos presentando en ese proceso.

En el mismo camino, los docentes destacan el esfuerzo de las universidades por hacer de la virtualidad obligatoria una experiencia menos estresante, pues la sujeto 2 cuenta que

Yo destacó en principio como la disposición y la disponibilidad para hacerse cargo, es decir, en otros lugares eso no ocurrió, en otros lugares fue la improvisación más impresionante, o sea, yo creo que es una cosa, que un lazo social como el nuestro es un lujo, o sea, la universidad se dio el lujo de parar y pensar, y, a partir de allí nos transmitió las directrices puntuales para hacer.

Por último, las reuniones en videollamadas para quejarse de los diversos sucesos que ocurren en el mundo fue una estrategia de defensa, en tanto, la verbalización le da la posibilidad al sujeto de sentirse reconocido ante su malestar, en tanto, según la Real Academia Española

(2001), verbalizar es expresar una idea o un sentimiento por medio de palabras. Para Tizio (1990), cumple la función de expresar lo simbolizado, como también de resignificar o comunicar vivencias. El sujeto 3 evidencia la anterior premisa, en tanto indica que “nos reunimos a menudo para apoyarnos y hacer mejor las cosas, también para quejarnos mucho, eso es muy común en los docentes, como reunirnos a decir qué vamos a hacer, luego uno se siente fresco y listo”.

En síntesis, los docentes comenzaron a utilizar diversas estrategias de defensa que ayudaron a reducir el tecnoestrés laboral, en algunos casos de forma paradójica con un sobreuso de las redes sociales para poder comunicarse con sus compañeros de trabajo y con sus amigos. Pero, cuando este no es el fin, prefieren alejarse de las pantallas y las tecnologías de la información y la comunicación, para así realizar otras actividades de hogar o de ocio, como pueden ser cocinar, leer o dormir. Esto confirma que los trabajadores de forma autónoma construyen sus propias defensas para disminuir el malestar que genera el trabajo, en este caso el teletrabajo y la educación virtual.

Procesos de adaptación, habituación y familiarización a la virtualidad obligatoria.

Con respecto a los procesos de adaptación, habituación y familiarización por parte de los docentes universitarios, se presentan como tendencias, el manejo continuo y motivado de las tecnologías, pues se considera que entre mayor pasión hay por aprender y adaptarse al cambio, más fácil se logra cumplir con los requerimientos mínimos de la virtualización académica. El sujeto 1 lo evidencia al mencionar que:

En el semillero de investigación habían pasado como dos o tres semanas, antes habíamos empezado a trabajar por Teams entonces eso hizo que ya uno supiera más o menos como es el manejo con la organización de su espacio y además como en el semillero estamos estudiando temas relacionados con entornos digitales, como ética digital y arquitectura de elección digital, eso en mi caso me ha ayudado a adaptarme muy bien a esta situación.

Es importante alejarse de la sobreinformación que se está brindando por las redes sociales, buscadores virtuales y por los medios de comunicación habituales, como la TV y la radio, pues esto colabora en una mayor familiarización con la problemática mundial, y también reduce la ansiedad y el malestar que provoca estar con miedo o preocupaciones.

Es necesario desarrollar un cierto nivel de alfabetismo digital donde uno no se exponga tanto la información porque hay una abundancia de información que es ambigua y negativa y también aprender a no exponerse tanto la información en el sentido en que uno se puede dispersar mucho, si uno se a veces se dispersa en la oficina, en el computador de la oficina, no sé, mirando noticias o haciendo cosas, ahorita en la casa ese riesgo puede ser incluso mucho más alto, estás como en la plena libertad de usar tu tiempo como lo quieras usar y eso de alguna manera exige un grado de responsabilidad mucho más alto en ese sentido (sujeto 1).

La reflexión constante de las relaciones sociales, de lo político y el uso de las nuevas tecnologías, ha servido para adaptarse poco a poco a la virtualidad y a los cambios que hoy urgen por el Covid-19. El sujeto 2 plantea que

Me ha llevado a una reflexión que yo creo que también surge de todo esto y es que este asunto también visibiliza un montón de crisis que nosotros tenemos en el lazo social de las cuales yo creo que no hay una salida posible por el individuo, es decir, que termina uno pensando que el individualismo que lo lleva al neoliberalismo es insostenible a todas luces y que precisamente tratar de gestar estrategias para contribuir a un lado social un poco más sano un poco más solidario, se puede hacer, si se quiere.

Los procesos psicoterapéuticos y considerar la parte positiva de la pandemia ha sido una forma de aceptar los cambios. En ese sentido el sujeto 3 menciona que

He tenido como sorpresas y aprendizajes en este proceso de cosas que pensaba que iban a ser más devastadoras, me he dado cuenta de que no, que haciendo las cosas distintas se puede mantener el curso que yo prefiera en mis clases. Además, mi proceso de psicoanálisis, me han puesto a verme mucho en esta situación, ya que muchas de las cosas que voy sintiendo, que me van incomodando, que no me gustan, o, que me producen malestar, estoy atenta para mirar qué puedo hacer con ellas.

De ese mismo modo, el sujeto 4 indica que la necesidad de aprender para seguir trabajando ha sido muy importante para avanzar. “Yo pienso que esto me ha generado la necesidad de adquirir otras habilidades o de flexibilizarme, hay muchas personas que les ha dado duro porque son inflexibles, yo me considero flexible. Simplemente aprendo”. El sujeto 5 complementa que “Si yo no sé manejar el software, yo averiguo o me desembalo, en el peor de los casos instalo esas aplicaciones remotas donde le hacen todo uno y listo todo ese tema remoto con el tema de computadora y solucionado”. Así mismo, el sujeto 6 aseguró que

Lo positivo que me deja la contingencia primero es que permitió tener un nuevo conocimiento y es el manejo de estas plataformas, que, si bien yo las he utilizado, realmente nunca había dado una clase virtual, entonces si he aprendido muchas cosas tanto desde el manejo de la tecnología, como en repensar las relaciones.

Por último, en otros casos se presentaron algunas dificultades iniciales de adaptación, familiarización y habituación, dadas por la contingencia que vive el mundo y por no acostumbrarse a los nuevos ritmos de teletrabajo, esto incluye poco manejo del tiempo y de las actividades diarias de los docentes. El sujeto 1 nos cuenta que

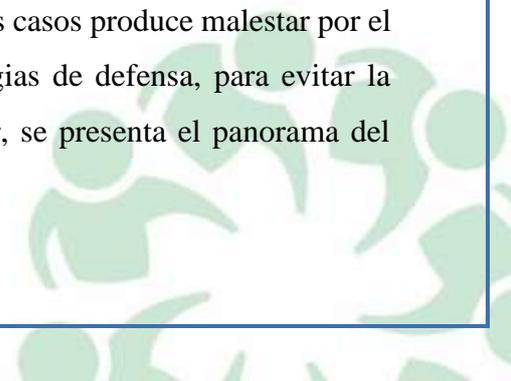
El día se empieza a desordenar de una manera impresionante y lo que uno hace sin darse cuenta es que acumula estrés, pero en el sentido en que vas acumulando un montón de actividades para desarrollar en cortos periodos de tiempo, entonces no es extraño que ahí se dispara el nivel de estrés porque la persona no logrado organizar sus tiempos para desarrollar sus actividades.

El sujeto 3 también nos sugiere que “fue tan súbito el cambio de la presencialidad las modalidades online, yo siento que no tuvimos el suficiente tiempo por lo menos para adaptarnos a estas plataformas”.

En síntesis, los procesos de adaptación, habituación y familiarización se han presentado en los docentes a partir de la pasión y la necesidad de algunos aprender, por otro lado, se familiarizan con las nuevas tecnologías, aceptando los cambios que sobrelleva la pandemia e incluso asistiendo a procesos psicoterapéuticos, pues algunos docentes consideran que es mejor continuar en el mundo virtual, que arriesgarse a adquirir el Covid-19.

Consideraciones finales

En la presente investigación se exploraron las experiencias de tecnoestrés laboral derivados de la virtualidad obligatoria en un grupo de docentes universitarios. En el estudio se identificaron las causas, síntomas, procesos de adaptación, familiarización, habituación y las estrategias de defensa con los que los trabajadores reducen el tecnoestrés laboral. En ese sentido, las causas de tecnoestrés se pueden dar por factores externos o internos al trabajo, dichas causas incluyen síntomas, procesos adaptativos y en otros casos produce malestar por el uso constante o inadecuado de las TIC se utilizan las estrategias de defensa, para evitar la patologización de los trabajadores. De acuerdo con lo anterior, se presenta el panorama del



tecnoestrés laboral en el trabajo de los docentes universitarios, esto permite responder a los propósitos de la presente investigación.

Respecto a las causas de tecnoestrés endógenas de los docentes universitarios se presentan algunas como la sobrecarga laboral, con el cambio abrupto que se presentó, los docentes tuvieron que aprender a digitalizar el trabajo, esto se agrega dentro de sus tareas como docentes e incrementa la cantidad de carga laboral a la que se ven enfrentados, así mismo, se presentan situaciones nuevas como el hecho de tener que cambiar algunas actividades evaluativas e incluso la forma de abordar diversos temas, por la complejidad que puede llegar a producir la virtualidad total de las clases. Otra causa muy relacionada con la anterior, son las dificultades con la optimización del tiempo, pues, con todos los cambios producidos, sumando algunos factores como el desconocimiento del funcionamiento más óptimo de la tecnología y el hecho de permanecer un tiempo prolongado delante de una pantalla, la capacidad para ser productivo y efectivo disminuye, causando con esto que no haya una correcta optimización del tiempo. Otra de las causas más recurrentes fue la de la falta de contacto presencial, pues el contacto es un aspecto fundamental para las relaciones que forma el ser humano, sea a nivel personal o laboral, el no tenerlas puede provocar un cambio negativo en la percepción que se tiene acerca de los espacios que se comparten, en este caso, en la virtualidad se ve agravado porque se “convive” con personas, pero, no tienes ningún indicador de que estén ahí, simplemente hay una foto o las iniciales de un nombre. Por lo anterior, algunos docentes han manifestado un disgusto hacia la tecnología, argumentado por la pérdida de una gran parte del componente humano dentro del trabajo y solo se aboga por continuar realizando lo establecido con medios totalmente diferentes. Las condiciones del espacio son otra causa de malestar derivados del tecnoestrés, debido a que en muchos casos no están adaptados para este tipo de trabajo, se realiza en sus hogares, con un internet indebido, un equipo que no está preparado para tanto trabajo, el ruido del espacio, todo lo anterior mencionado se puede sumar a la causa de tecnoestrés que consideramos más relevante y es el hecho de que se pierde el límite entre el trabajo y el hogar, el cual se desdibuja principalmente por compartir el mismo espacio, y, el agregar más tiempo al trabajo debido al proceso de adaptación que se está viviendo por parte de los docentes universitarios.

Con relación a las causas exógenas de tecnoestrés, se podría decir que los recursos de trabajo no han sido los adecuados, esto se ve principalmente reflejado en el cambio que se hizo a la metodología, pues los currículos previamente establecidos son más difíciles de llevar a cabo en una modalidad virtual, a la par, que las personas se ven preocupadas por una pandemia.

Una situación que se presenta muy recurrentemente y que afecta demasiado son los errores de red, los cuales se pueden ver causados por el exceso de tráfico que hay en los servidores, debido a que casi todas las personas están utilizando el internet de una forma bastante recurrente, ocasionando que las conexiones sean lentas e inestables en el tiempo. Otra causa exógena son las desconcentraciones del hogar, pues, como el aislamiento o cuarentena es para todas las personas, en los hogares se presentan situaciones diferentes a lo que es común o habitual, esto puede ser objeto de distracciones. Un ejemplo son las conversaciones o conflictos que se están dando en el espacio que habitan en común, también, es muy común los vendedores en la calle con un megáfono anunciando los productos que venden, lo cual distrae bastante a los docentes universitarios. Parecido a lo anterior, se encuentran las situaciones del hogar, como la atención que se le brindan a sus hijos, la cocina, el aseo, etc.

Por otro lado, los docentes universitarios presentan síntomas psicológicos y físicos derivados del tecnoestrés, dentro de los físicos podemos encontrar algunos en la ergonomía, muchos entrevistados presentan dolores en diferentes zonas del cuerpo, principalmente la espalda, esto debido a que pasan mucho tiempo sentados en posiciones bastantes incómodas. También, el hecho de pasar tanto tiempo delante de la pantalla puede causar dificultades visuales, si no se lleva el proceso de adecuación correcto, esto incluye el usar gafas de descanso, que filtren luz azul, o descansar los ojos cada cierto tiempo. El sedentarismo también se ve aumentado en gran medida ya que si no se mide el tiempo y además se trabaja sentados constantemente se va perdiendo cosas, como los tiempos de desplazamiento entre espacios que ayudan de levemente a mantener el cuerpo en un estado óptimo. Con relación a los síntomas psicológicos, se puede encontrar un malestar reflejado en falta de motivación, estrés, ansiedad, incluso se ha visto llevado a ámbitos más drásticos como lo son las alteraciones o trastornos del sueño y los ataques de pánico.

Para resolver o disminuir los síntomas, como también el malestar que genera el tecnoestrés laboral, los docentes universitarios crean diferentes estrategias de defensa, en el caso de las individuales, las más comunes fueron el realizar actividades de la cotidianidad que se dan por fuera de los espacios tecnológicos, como lo pueden ser el leer, cocinar, realizar actividad física, también buscar una adaptabilidad al cambio, para esto, usar también la tecnología para la recreación, un ejemplo de esto sería el ver memes en redes sociales, cosa que ayuda a los sujetos a gozar de las situaciones difíciles, que suceden como forma de terapia para poder afrontarlas, incluso algunas personas indicaron que los sueños fueron una forma de disminuir los síntomas, durmiendo recreaban espacios de naturaleza o espacios tranquilizantes o significativos para ellos fuera de sus casas. Sin embargo, también utilizaron estrategias

colectivas, como las que fueron brindadas por parte de las universidades, las capacitaciones en las plataformas, el tiempo de adecuación y aprendizaje para esto, la creación de espacios virtuales en los que se pudiera compartir todas las situaciones que van sucediendo, apoyarse entre compañeros, etc.

Las estrategias de defensa mencionadas con anterioridad colaboran a que el teletrabajo y el tecnoestrés que conlleva la labor diaria en la virtualidad no se conviertan en patológicas, pues como indica Gañán (2020), las estrategias de defensa apoyan la regulación de cargas de energía, lo que provoca disminuciones en la tensión psíquica, evitando cualquier excitación emocional, que conlleve en un trastorno o en un síntoma físico o psíquico.

Ante las dificultades que ha generado la cuarentena y la virtualidad obligatoria, los docentes universitarios tuvieron que adaptarse, familiarizarse y habituarse a esta nueva forma de teletrabajo, lo hicieron por medio de la aceptación de los cambios, principalmente impulsada por su pasión y necesidad de aprender sobre temas nuevos, como lo son los relacionados con las plataformas digitales y el teletrabajo, así mismo, el evitar la sobreinformación acerca de temas que pueden provocar un malestar prolongado, relacionados con la pandemia por Covid-19.

Se recomienda a futuros investigadores tener en cuenta más población u otro tipo de población del sector educativo, para así encontrar las tendencias del sector y tener un margen de intervención clínica en el trabajo.



REFERÊNCIAS

- Carazo, P. (2006). El método de estudio de caso: estrategia metodológica de la investigación científica. *Revista Pensamiento & Gestión*. (20). pp. 165-193.
- Dejours, C. (2009). *El desgaste mental en el trabajo*. Madrid, España. Editorial Modus Laborandi.
- Fernández, A.; Pinto, A. (1989). La adaptación escolar. Bases explicativas, problemas e intervención en el aula. *Revista pedagógica*. 5. pp. 31-44.
- Gañán, A. (2020). *Vivencias de placer y sufrimiento en el trabajo de un grupo de periodistas de la ciudad de Medellín*. (tesis de pregrado). Facultad de Psicología de la Universidad EAFIT. Medellín, Colombia.
- Martínez, J.; Bouzas, A. (1991). La habituación: Fenómeno básico del aprendizaje. *Investigación psicológica*. 1. pp. 47-74.
- Meléndez, A. (2017). *Causas, síntomas y estrategias de defensa del malestar y sufrimiento en altos mandos de la ciudad de Cali*. (Trabajo de grado). Pregrado en Psicología de la Universidad de San Buenaventura, Facultad de Psicología, Cali.
- Orejuela, J. (2018). *Clínica del trabajo: el malestar subjetivo derivado de la fragmentación laboral*. Medellín, Colombia: Editorial EAFIT.
- Orejuela, J. (2020). Webinar Afectaciones al trabajo derivadas del Covid-19. *Alcemos la mano para hablar de salud mental*. Universidad EAFIT. Medellín, Colombia.
- Orejuela, J. (2020). Investigar sin angustia: claves estratégicas para desarrollar una investigación. Medellín: Universidad EAFIT.
- Organización Mundial de la Salud. (2020). Preguntas y respuestas sobre la enfermedad por coronavirus (COVID-19). WHO. <https://bit.ly/2V7fQeG>
- Real Academia Española. (2001). Diccionario de la lengua española [Dictionary of the Spanish Language] (22nd ed.). Madrid, España.
- Salanova, M. (2003). Trabajando con tecnologías y afrontando el tecnoestrés: el rol de las creencias de eficacia. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19, 225-247.
- Tizio, H. (1990). *Psicoanálisis y lenguaje. La aportación original de Jacques Lacan*. (tesis de doctorado). Universitat de Barcelona. España.
- Walker, V. (2016a). El trabajo docente en la universidad: condiciones, dimensiones y tensiones. *Revista Perfiles Educativos*. 38 (153). pp.105-119.
- Walker, V. (2016b). El trabajo docente universitario como práctica relacional: sujetos, saberes e instituciones. *Educación, Lenguaje y Sociedad*. 14 (14). pp. 1-35.

360Radio (2020). Deserción universitaria nacional llegaría al 25%. *Redacción 360Radio*.
<https://360radio.com.co/desercion-universitaria-nacional-llegaria-al-25/>

Contribuciones	
Autor 1	Fue autor intelectual del artículo, como también quien realizó todos los apartados teóricos y de redacción del artículo. Reviso y realizó cada referencia bibliográfica, como la edición del artículo para cumplir con los criterios y especificidades de la revista Trabalho(En) Cena
Autor 2	Realizó entrevistas semiestructuradas, transcripción y análisis de contenido
Autor 3	Realizó entrevistas semiestructuradas, transcripción y análisis de contenido.
Autor 4	Fue asesor temático del artículo, como también quien dio una revisión final para su respectivo envío a la revista. Realizó cambios mínimos y esenciales en aspectos de redacción, como también fue quien tradujo del español al portugués el resumen.



ANÁLISE DA ATIVIDADE DE BIBLIOTECÁRIOS DE UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA NA AMAZÔNIA¹²

Librarians' activity analysis at a public institution in the Amazon

Camila Lima Chaves Oliveira³ 
Universidade Federal de Rondônia⁴
Porto Velho, Rondônia, Brasil

Vanderléia Lurdes Dal Castel Schindwein⁵ 
Universidade Federal de Rondônia
Porto Velho, Rondônia, Brasil

Resumo

Este artigo teve como objetivo promover a análise coletiva do trabalho, sob o ponto de vista dos bibliotecários de uma instituição pública federal de ensino. O estudo, de caráter qualitativo, buscou desenvolver a proposta fundamentada na prática da Clínica da Atividade, com a realização de oficinas de fotos. As participantes produziram imagens das atividades de rotina que consideraram importante em seu trabalho, após escolher quais fotos levariam ao encontro de reconstituição de suas práticas foi realizado uma oficina de validação da análise do seu trabalho. Os diálogos foram divididos em cinco categorias de análise: o Sistema Integrado de Gestão Universitária (SINGU); política de funcionamento e regimento interno da biblioteca universitária; aquisição de livros; rotatividade dos servidores da instituição; e o enfrentamento dos imprevistos do real da atividade na biblioteca. Constatou-se que há um processo de mudanças na instituição com impactos nos procedimentos e relações de trabalho, no qual se pode observar a implantação dos procedimentos de gestão que exigem do trabalhador polivalência, eficiência e produtividade, sobrecarregando os servidores nas tarefas diárias. Mesmo diante das dificuldades encontradas, mobilizam-se coletivamente permitindo que mantenham o poder de agir sobre as situações de impedimento, recriando formas de fazer o trabalho.

Palavras-chave: Saúde do trabalhador; Bibliotecas; Estratégias de Enfrentamento.

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

² Copyright© 2021 Oliveira *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 camila_chs@hotmail.com

⁴ Campus - BR 364, Km 9,5, Porto Velho - RO

⁵ vdalcastel@gmail.com

Abstract

This article aimed to promote the collective analysis of the work, from the point of view of librarians from a federal public educational institution. The study, of a qualitative character, sought to develop the proposal based on the practice of the Clinic of the Activity, with the realization of photo workshops. The participants produced images of the routine activities that they considered important in their work, after choosing which photos would lead to the reconstitution of their practices, a workshop was held to validate the analysis of their work. The dialogues were divided into five categories of analysis: the Integrated University Management System (SINGU); operating policy and internal regulations of the university library; purchase of books; turnover of the institution's servers; and coping with unforeseen events in the library. It was found that there is a process of changes in the institution with impacts on the procedures and work relationships, in which it is possible to observe the implementation of management procedures that require versatility, efficiency and productivity from the worker, overloading the servers in their daily tasks. Even in the face of the difficulties encountered, they mobilize collectively, allowing them to maintain the power to act on situations of impediment, recreating ways of doing the work.

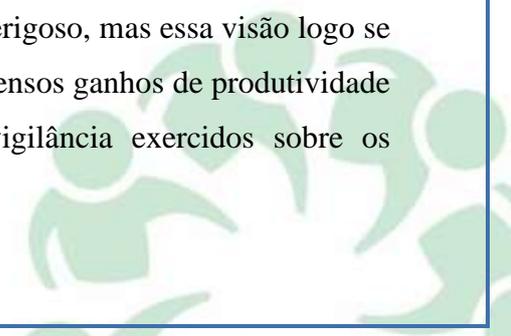
Keywords: Occupational Health; Libraries; Coping strategies.

Introdução

As relações de trabalho e a forma como homens e mulheres se organizam em sociedade são processos em constante movimento, os quais, ao longo da história da humanidade, vêm sofrendo transformações significativas a partir de mudanças na economia, no modo de produzir e nos significados do trabalho, o qual se distingue em diferentes épocas econômicas, bem como novas formas e meios de realizá-lo se desenvolvem.

Vários autores corroboram nesta compreensão de que as maiores mudanças na forma de se realizar o trabalho ocorreram a partir de grandes descobertas na sociedade capitalista, como: a invenção da máquina a vapor, que deu origem a primeira revolução industrial (século XVIII); em um segundo estágio desta revolução, introduziu-se nos processos de trabalho o uso da eletricidade (século XIX); e, em um terceiro estágio, tem-se a automação e a eletrônica (século XX). Já o momento atual é marcado pela presença em massa da tecnologia da informação e a velocidade na circulação da informação no ambiente laboral (Albornoz, 2004; Merlo & Lapis, 2007; Seligmann-Silva, 2011).

Paradoxalmente, pensava-se que a introdução das inovações tecnológicas no ambiente laboral poderia libertar os trabalhadores do trabalho pesado e perigoso, mas essa visão logo se desfez, pois as novas descobertas científicas que permitiram imensos ganhos de produtividade foram também adotadas para intensificar o controle e a vigilância exercidos sobre os



trabalhadores. Isso promoveu uma intensificação e aceleração das atividades físicas e mentais, com múltiplos reflexos danosos à saúde (Seligmann-Silva, 2011).

No Brasil, essa modernização do trabalho, inicialmente inserida nas empresas privadas, aos poucos adentrou também os setores públicos, os quais, desde a década de 1990, vêm passando por diversas fases de reestruturação, com diferentes estágios de incorporação tecnológica e de organização e gestão, relações onde cada vez mais se exigem do trabalhador altos padrões de rendimento e eficiência, mas nem sempre há contrapartidas na melhora das condições de trabalho e/ou nas relações de trabalho (Seligmann-Silva, Bernardo & Maeno, 2010; Gomes, Silva & Sória, 2012; Mattos, 2013; Fantazia, 2015).

Durante a Reforma Estatal, ocorrida neste período, um dos setores que sofreu grande precarização foi a educação pública brasileira, pois não houve novas contratações, nem reposição dos servidores aposentados, o que levou a uma sobrecarga de trabalho aos servidores ativos. Assim, as universidades foram afetadas diretamente e tiveram comprometidos o fornecimento dos serviços disponibilizados pelo Estado, trazendo prejuízos não só aos trabalhadores deste setor, como também aos cidadãos-usuários deste serviço. (Gomes, Silva & Sória, 2012).

Ainda no âmbito da educação superior, têm-se as bibliotecas universitárias, foco deste estudo, que são de grande importância, pois concentram e disponibilizam um acervo de conhecimento, em forma de livros, revista, periódicos, dentre outros. Ribas (2013) observa que o ambiente das bibliotecas tem mudado muito nos últimos anos, inserindo uma preocupação com o cidadão-usuário, buscando ambientes mais confortáveis, contribuindo para o bem-estar de todos que utilizam seus espaços, inclusive os trabalhadores do local.

A maioria dos autores, que dedicam seus estudos às bibliotecas e aos profissionais que as compõem (Bortoletto, Machado & Coutinho, 2002; Maia, Neto, Vasconcelos-Raposo & Bezerra, 2006; Souza & Silva, 2007; Ribas, 2013; Wellichan & Santos, 2017), dá foco às questões ergonômicas do trabalho, como postura e adequação dos postos de trabalho; bem como aos riscos físicos químicos e biológicos, previstos nas normativas relacionadas na Portaria n.º 3.214, 08 de junho de 1978, do Ministério do Trabalho. Maia et al. (2006) adverte que “a literatura existente não fornece elementos ou pesquisas necessárias sobre a avaliação do homem, máquina, ambiente, informação, organização e consequência do trabalho nas bibliotecas” (p. 262).

O profissional bibliotecário, conforme Carvalho (2002) acompanha o desenvolvimento da sociedade e se transforma em um ser humano multifacetado, passando a ser o responsável pela preservação da memória humana sem perder de vista a disseminação do conhecimento e

da informação. A autora afirma que esse profissional “deve ser um indivíduo que faz experiências e é sensível a aprendizagem sendo a sua presença insubstituível nas organizações, além de ser um mediador, entre usuário e acervos” (p.1). Para o autor, trata-se de um profissional diferenciado, cuja formação exige um perfil adequado à transformação no mundo do trabalho e às exigências de mercado, tendo em vista constante emergência à difusão das tecnologias da informação.

Diante de tantas modificações nos processos de trabalho por meio da inserção das novas tecnologias digitais, a cultura da cibercultura⁶, as características do profissional da informação e os requisitos que são exigidos a ele vão desde a difusão do conhecimento com a aplicação de recursos humanos e materiais na perspectiva da criação e mediação de redes de informação, da formação de competências para atuar como gestores da informação e da comunicação. Além de ainda atender às necessidades de todos os membros da comunidade acadêmica da qual fazem parte, com o intuito de agir interativamente para ampliar o acesso à informação na formação de indivíduos, como também contribuir para a geração do conhecimento, atuando na formação pessoal e profissional no contexto universitário (Cunha, 2000; Passarelli, 2009; Nunes & Carvalho, 2016; Salort, Bilhão & Lopes, 2019).

Diante de tantas modificações nos processos de trabalho por meio da inserção das novas tecnologias, as características do profissional da informação e os requisitos que são exigidos dele no desenvolvimento de suas atividades devem ser investigados de modo que possa conhecer suas fragilidades e ampliar suas potencialidades, promovendo saúde nesses ambientes. Neste sentido, o estudo teve como objetivo promover a análise coletiva do trabalho, sob o ponto de vista dos bibliotecários de uma instituição pública federal de ensino na Amazônia, conhecendo os laços tecidos entre os servidores para enfrentar os imprevistos que constituem a realidade de trabalho na biblioteca, descrevendo as formas de organização e gestão do trabalho que impõem dificuldades na realização das atividades e analisando as relações que se efetivam entre os bibliotecários, possibilitando a ampliação do poder de agir dos trabalhadores, com vistas à transformação de algumas situações de impedimentos no trabalho.

⁶ Espaço informacional multidimensional, no qual os dados são configurados para que o usuário possa acessar, movimentar e trocar informação com um incontável número de outros usuários, permite o acesso, a manipulação, a transformação e o intercâmbio de seus fluxos codificados de informação, considerando que é o espaço que se abre quando o usuário se conecta à rede, ou seja, um espaço feito de circuitos de informação a ser percorrido em um universo etéreo que se amplia indefinidamente (Santaella, 2004).

Materiais e métodos

Trata-se de um estudo qualitativo, descritivo, com abordagem fundamentada na Clínica da Atividade, a qual integra as abordagens das Clínicas do Trabalho (CT). As CT, de acordo com Bendassolli e Soboll (2011) são um conjunto de teorias que têm como base estudos da relação entre o sujeito, o trabalho e o meio, o objeto comum é a situação do trabalho. Nessa abordagem, priorizam-se metodologias qualitativas, em especial métodos em que os próprios sujeitos são convidados a refletir sobre seu trabalho, no qual em uma parceria com o analista/pesquisador, tornam-se coanalistas de suas atividades.

A clínica da atividade de acordo com Clot e Leplant (2005) tem como objetivo provocar o desenvolvimento da atividade por meio de um método de ação, orientada para a aquisição de conhecimentos sobre uma situação de trabalho. A análise da atividade em situação de trabalho pode ser efetuada com vários métodos, no Brasil a pesquisadora Osório-da-Silva (2010) utiliza a oficina de fotos como método de conhecimento, que consiste na produção de imagens pelos próprios trabalhadores como forma de registro de suas atividades no ambiente laboral, proporcionando um distanciamento e produção de espaço necessário ao diálogo interior, do trabalhador consigo mesmo e com o gênero profissional pesquisado. Após a produção das fotografias, essas são apresentadas e discutidas com os pares e o pesquisador/interlocutor, espaço onde o trabalhador dirá como foram produzidas e o porquê de suas escolhas.

Tendo em vista a escolha metodológica da pesquisa, a técnica escolhida foi a Oficina de Fotos, considerando as afirmações das autoras Osório-da-Silva & Barros (2013), que apontam a produção de fotografias como processo de análise da atividade, visando explorar e desestabilizar os modos instituídos de trabalho e potencializar forças instituintes que compõem uma determinada situação, engendrando outras que viabilizam a ampliação do poder de agir dos trabalhadores.

O estudo foi realizado em uma biblioteca universitária, que tinha em seu quadro de servidores, no momento da pesquisa, seis bibliotecários. A idade desses servidores variou de 28 a 56 anos e o tempo de serviço de 3 a 10 anos na instituição. Após a primeira reunião com o grupo, três bibliotecárias aceitaram participar da pesquisa: Alice, Ariel e Maria. Os nomes utilizados são fictícios, a fim de resguardar a identidade dos participantes, e foram sugeridos pelos próprios participantes do estudo.

Do procedimento para a produção das fotografias, considerou-se que o grupo pudesse produzir imagens de suas atividades diárias, registrando momentos que considerassem importante em seu trabalho e que quisessem discutir e analisar em grupo. Como instrumento

para a produção das imagens, utilizou-se a câmera do celular pessoal das bibliotecárias, considerando que assim teriam maior liberdade para fotografar durante toda a rotina de trabalho e, posteriormente, escolher quais imagens levariam à reconstituição coletivamente. As imagens foram impressas pelas pesquisadoras, em forma de cartões, e distribuídas a cada bibliotecária no dia agendado para a oficina de reconstituição.

Sendo assim, para a reconstituição das atividades, foi realizado um encontro com as bibliotecárias, com as imagens produzidas pelas participantes impressas e numeradas, a fim de facilitar a discussão, pois, a partir dos diálogos, possibilitaria que as trabalhadoras vivessem novas experiências e desenvolvessem novos recursos para ação no ambiente laboral, observando, na atividade do colega, a própria atividade. O encontro foi gravado e transcrito na íntegra a fim da realização da análise temática (Bardin, 2011), que propõe realizar um processo de categorização dos temas discutidos, de como os trabalhadores perceberam e analisaram o seu ambiente laboral.

Após a análise coletiva das fotografias, todos os servidores da biblioteca, foram convidados para um seminário de apresentação dos resultados, a fim de validar a pesquisa realizada. Foi preparado um varal, com as fotos da oficina expostas e esquemas impressos expondo as categorias de análise observadas durante a reconstituição, a fim de facilitar a discussão e validação das sistematizações realizadas entre pesquisadores e colaboradores.

Por fim, como procedimento ético a pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa – CEP, tendo aprovação em 07 de julho de 2017, conforme número CAAE 66594217.0.0000.5300. Ainda, ao participante que aceitou contribuir com a pesquisa, de forma voluntária, foi apresentado um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e, após, a assinatura dos termos.

Resultados e discussão

A reconstituição: revivendo a atividade passada por meio da oficina de fotos

Na clínica da atividade, a análise do trabalho se dá em conjunto com o trabalhador, no momento da reconstituição das tarefas por meio das imagens, sendo esse co-autor da análise. É a partir do diálogo dos pares e do pesquisador sobre as situações de trabalho registradas que é possível a compreensão do trabalho, daquilo que foi prescrito, o que foi realizado, o que não pôde ser realizado e o porquê, o que o trabalhador gostaria de ter feito ou de ter realizado de forma diferente e não pôde.

Os diálogos para Clot (2010) devem ser transcritos, a fim de serem utilizados como matéria-prima para a pesquisa, para o estudo do desenvolvimento do pensamento na controvérsia profissional. É a partir da análise dos diálogos que será possível analisar os debates surgidos das atividades profissionais, as mudanças no modo de agir e, até mesmo a partir do desenvolvimento de um pensamento entre dois interlocutores pode ser uma atividade de análise de um problema coletivo.

De acordo com Silva, Souto e Memória-Lima (2015) “a partir dessas marcas do trabalho, o profissional se observa e assume uma posição de protagonismo diante de sua atividade. O pesquisador, nesse cenário, atua como coadjuvante” (p. 15). Há, portanto, um distanciamento por parte do trabalhador de suas atividades, fazendo com que este reflita sobre suas práticas, estilize suas ações e amplie seu poder de agir no trabalho, cumprindo assim os objetivos dessa pesquisa.

Neste contexto, participaram da reunião de reconstituição as três bibliotecárias integrantes do estudo, na qual cada uma explicou sua atividade e a escolha da fotografia produzida. A análise do trabalho se iniciou por meio da atividade dialógica, mediante a oficina de fotos, com o olhar do grupo voltado para as fotografias impressas (Figura 01).

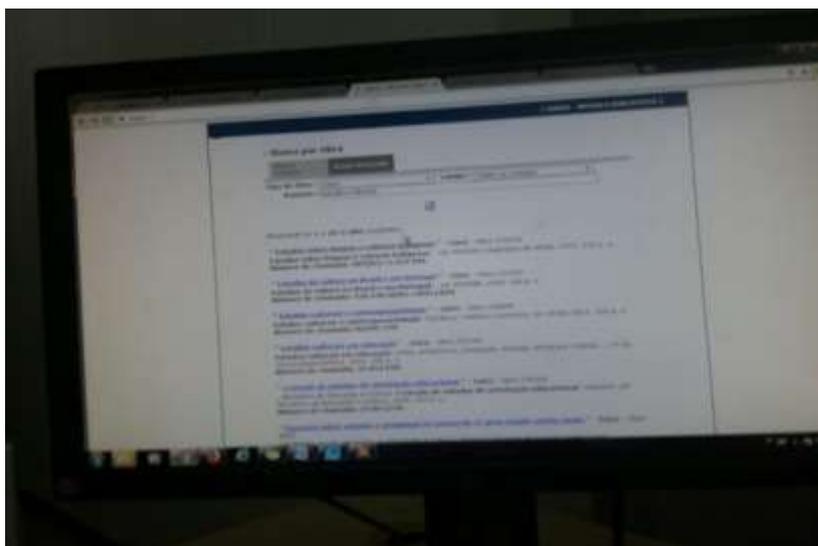
Figura 01: *Fotografias impressas para a reunião de reconstituição das fotos.*



A bibliotecária Maria iniciou o diálogo e utilizou como disparador da discussão uma das imagens que havia feito do sistema operacional utilizado pela biblioteca: o Sistema Integrado de Gestão Universitária (SINGU) (Figura 02). Como informado pela servidora, o sistema é utilizado no processamento técnico, quando precisam cadastrar um novo livro no acervo, seja de aquisição ou doação. As bibliotecárias fazem uma busca nesse sistema a fim de

encontrar título semelhante, para que não haja duplicidade de cadastro. Segundo ela, esta busca não traz resultados efetivos.

Figura 02: Imagem produzida pela bibliotecária Maria da página do SINGU.



Maria e Alice explicam a produção da imagem acima sobre o SINGU:

Nós temos um grande problema com o SINGU, principalmente nós, no caso da biblioteca. Para fazer um cadastro de um livro, a gente precisa fazer aquela busca, ver se a obra existe. E ele é um sistema que não teve a colaboração de bibliotecários, tem algumas coisas que ele não tem, dificulta e também atrapalha um pouco a gente conseguir fazer o trabalho mais rápido, mais rápido também localizar as obras, fazer a classificação, tudo fica um pouco mais difícil, porque o sistema ele é um sistema, vamos dizer, inadequado... praticamente a primeira coisa que eu pensei de negativo foi nele, não tinha como nem pensar em outra coisa (Maria).

E o mais grave é quando você tem certeza de que você inseriu o livro, mas ele diz que não está lá. E, às vezes, ele não aparece e você tem que fazer a busca em tudo quanto é local, para você criar a obra, por que se não vai duplicar. Complicado. Eu tenho que ir lá ao acervo para buscar ele, para entrar pelo tombo. Isso demanda tempo. A quarta lei da biblioteconomia diz “poupe o tempo do leitor”, e o poupar o tempo do leitor começa desde a entrada do livro na biblioteca (Alice).

As colaboradoras apontam às dificuldades na realização das atividades da forma como deveria ser realizada, da maneira como o gênero profissional⁷ compreende essa atividade do processamento técnico. O sistema não foi projetado para uso em biblioteca e impede que o trabalho seja executado de modo prescrito, exigindo que as profissionais recriem outros jeitos de finalizar suas tarefas.

Machado e Abreu-Tardelli (2005) entendem que, o meio social disponibiliza ao trabalhador o que as autoras chamam de “artefatos”, para que assim possam realizar suas atividades. Esses artefatos, constituídos sócio-historicamente, podem ser de ordem material ou simbólica (aqui se incluem as prescrições do trabalho, orais ou escritas), mas que é preciso que o trabalhador se aproprie desses instrumentos para que possam ser úteis em seu trabalho. Clot (2006) entende que a atividade psicológica é mediatizada (pela linguagem, pelos instrumentos), mas também é mediatizante (produz elo entre os objetos, as pessoas e o sujeito). Para o autor, o sujeito apenas se apropriaria dos instrumentos da atividade se estes fossem úteis ao seu objeto, ou seja, ele apenas se apropriaria do artefato se este fosse apropriado a ele.

Sobre isso as participantes descrevem: “*Imagine para fazer inventário*” (Alice); “*Nós tentamos já fazer*” (Maria); “*Já teve essa tentativa, não bem-sucedida*” (Alice).

Eu tenho que imprimir todas as listas, de tudo que tem, ir pra estante, identificar o que está lá, o que não está, depois tem que ir ao sistema ver se está emprestado, se foi levado... então tem esses graus de dificuldade muito grande, porque um bom sistema ele tem tudo isso, ele vai nos imprimir o relatório com a quantidade de títulos, exemplares, por área do conhecimento, por curso, então facilita muito (Maria).

Porque hoje o SINGU serve para gente apenas como um banco de dados de livro e mal, mas não gerencia nada, não faz o que ele deveria fazer (Alice).

Essa recriação da atividade do SINGU pelas bibliotecárias é uma forma de buscar as obras no acervo, pesquisando palavras-chaves distintas a fim de encontrar os livros fazendo com que o sistema, que não é adequado à biblioteca, possa atendê-las e permiti-las que executem seu trabalho. Ainda durante a utilização do sistema, as bibliotecárias se deparam com

⁷ Para Clot (2010), o gênero é, de algum modo, a parte subentendida da atividade, o que os trabalhadores de determinado meio conhecem e observam, esperam e reconhecem, apreciam ou temem; o que lhes é comum, reunindo-os sob condições reais de vida; o que sabem que devem fazer, graças a uma comunidade de avaliações pressupostas, sem que seja necessário re-especificar a tarefa a cada vez que ela se apresenta (p. 121-122).

uma página de erros. Aparentemente sem razões esclarecidas, a página aparece durante o cadastro ou busca das obras.

Todas as bibliotecárias concordaram com os problemas relacionados ao sistema utilizado pela biblioteca para gerenciamento do acervo, e que a maior dificuldade seria no momento do processamento técnico, que não conseguem extrair dados confiáveis do sistema disponível, fazendo com que o trabalho das bibliotecárias se torne moroso, pois precisam conferir no acervo da biblioteca a existência dos livros para então cadastrá-los. A atividade real difere da prescrição, quando não é possível, por meio do sistema disponibilizado, a inclusão da obra sem que haja outros movimentos que não estavam previstos.

Existem no mercado algumas opções de softwares já conhecidos pelas bibliotecárias, mas que são pagos, o que inviabiliza a aquisição por bibliotecas universitárias públicas. As bibliotecárias dialogam com os gestores sobre a aquisição de um novo sistema que faça o gerenciamento da biblioteca. Essa aquisição é uma expectativa das bibliotecárias, já que recentemente a instituição vem discutindo a aquisição do Sistema Integrado de Gestão de Atividades Acadêmicas - SIGAA. O anseio das bibliotecárias na substituição do software disponível atualmente traz consigo uma mobilização do coletivo de trabalho, pois estão conscientes das dificuldades que provavelmente enfrentarão na migração dos dados. Devido às limitações do SINGU, o software não possui compatibilidade com nenhuma outra plataforma de dados para bibliotecas, o que fará com que as bibliotecárias tenham que inserir manualmente o acervo disponível. Porém, isso não parece afligir o grupo, que concorda que a atividade manual será trabalhosa, porém compensará as dificuldades enfrentadas hoje com o SINGU: “*Já nos preparamos psicologicamente, até pensava em fazer parceria ou projeto pra chamar os alunos*” (Ariel).

As dificuldades enfrentadas pelas bibliotecárias, em relação ao sistema, criam um mal-estar entre as profissionais, já que a comunidade acadêmica vê de forma negativa os serviços da biblioteca: quem está de fora tem uma visão totalmente diferente, você acaba realmente atribuindo a ineficiência do sistema ao profissional que está ali do outro lado (Alice).

A preocupação das bibliotecárias também recai sobre a responsabilidade em estar no setor, onde todo o acervo se torna patrimônio da instituição e o bibliotecário fica responsável por sua guarda e conservação. Elas entendem o peso dessa responsabilidade, pois caso algum livro ou material da biblioteca não seja encontrado no local, o servidor precisa repor ao erário

o valor correspondente ao bem. Nota-se, como característica da gestão no setor público, a responsabilização do servidor pelo seu patrimônio.

Além do processamento técnico, as bibliotecárias são responsáveis pela gestão e fiscalização de contratos com empresas fornecedoras de livros à biblioteca. Essas empresas são escolhidas por meio de licitação. Algumas empresas cumprem o objeto contratual, mas quando isso não acontece, reflete negativamente no trabalho das bibliotecárias. Na ocasião, a profissional Maria estava responsável pela fiscalização de um contrato, cuja empresa não atendeu ao objeto contratual, o que trouxe transtornos às atividades do setor:

Nós estamos com problema com uma empresa já tem um tempo... eu assumi, na verdade, o setor da aquisição em janeiro desse ano e essa empresa já não está atendendo desde outubro de 2016. Ela já foi notificada, já pagou uma multa porque não pagou um certificado que tinha que ter... ela foi penalizada, isso em 2015, mas mesmo assim a gente manda a notificação, a notificação volta, não atende telefone... isso é até um ponto negativo que eu coloquei aqui também que realmente dificulta nosso trabalho (Maria).

Alguns instrumentos desenvolvidos pelos órgãos de controle, como o Tribunal de Contas da União (TCU) e pela própria instituição, auxiliam as bibliotecárias na fiscalização e gestão de contratos. Maria afirma que se sobrecarrega com a fiscalização dos contratos e com os entraves burocráticos característicos ao serviço público e por isso busca a cooperação de colegas quando precisa dar conta de todas as atividades de fiscalização, além das demais atividades como bibliotecária.

Para enfrentar essa situação, a bibliotecária buscava aplicar as penalidades à empresa prestadora de serviço para que não voltasse a ocorrer a mesma situação nos contratos seguintes. Nesse caso, as prescrições (legislações e normas internas) tornam moroso o processo de aplicação de penalidades e desvinculação com a empresa. O enfrentamento coletivo foi realizado, em sua maioria, com a busca de conhecimento pelas bibliotecárias, junto a outros setores da instituição, a fim de dominar as prescrições e dar agilidade ao processo.

Essa situação ocorre devido à ausência de uma reformulação no regimento da biblioteca que se tornou inoperante para algumas atividades. Nesse caso, a redefinição de algumas funções, traria orientações quanto à interação dos departamentos da instituição e os demais servidores de outros setores, que avalia o acervo disponível na biblioteca. Essa situação repercute no trabalho de Alice, que descreve, por meio da imagem de seu trabalho, que a

desorganização causada pelo acúmulo de livros na sua mesa a incomoda e decidiu fazer o registro (Figura 03).

Figura 03: *Produção da bibliotecária Alice como expressão de insatisfação em seu ambiente de trabalho.*



Alice justifica a imagem dizendo que o acúmulo das funções a impedia de organizá-los, pois o outro servidor responsável pelo processamento dos livros de doação estava afastado do trabalho. Mas, ao refletir mais um pouco, justifica os motivos deste acúmulo de tarefas:

A gente não tem uma política, então se a gente não tem, o outro lado como ele vai saber? Essa é a primeira bucha, porque se tem a política a pessoa tem um respaldo... o fato da gente não ter essa política, acaba que, muitas vezes, as pessoas doam livro pra biblioteca, achando que a biblioteca é um depósito de livro...a gente enfrenta muitos embates por conta disso e isso é um pouco desgastante, porque apesar de a gente não ter essa política, acredito que as pessoas deveriam ter um pouco mais de bom senso e respeitar. (Alice)

Ao longo da história da biblioteca já houve tentativas de implantar um regimento e uma política de funcionamento, mas quando submetido às autoridades superiores e conselhos administrativos, não houve aprovação. A dificuldade de aprovação, de acordo com as bibliotecárias, se dá devido à indefinição do posicionamento da biblioteca dentro da estrutura organizacional da instituição e é majorada pela ausência de representatividade dos técnicos nos conselhos, que poderia defender as atribuições e importância do setor.

As bibliotecárias, apesar de responsáveis por determinadas atividades, realizam diversas outras atividades no setor, colaborando entre si e com outros setores da instituição, gerando

assim parcerias de trabalho. Essas parcerias foram iniciativas delas, que buscaram junto a esses setores solucionar os problemas vividos no real de suas atividades.

A busca de soluções dos impedimentos é elaborada pelo trabalhador como uma forma de fazer aquilo que não pode ser feito da forma prescrita, mesmo em condições adversas. Clot (2010) chama este movimento de catacrese, seria uma tentativa desse trabalhador de anular os obstáculos que opõem a atividade a si mesma, ou seja, é uma recriação ou reconcepção das técnicas que ele utiliza em suas atividades, cujo uso é deslocado ou subvertido. A catacrese, segundo o autor seria “essa atribuição de novas funções às ferramentas, o uso deslocado e inventivo de um dispositivo” (p.106).

Uma das parcerias realizadas foi retratada no registro da Ariel (Figura 04). Ela necessitava de um espaço preparado para ministrar os treinamentos de pesquisa acadêmica que oferece por meio da biblioteca e, a partir de contatos com outros setores, conseguiu estruturar um espaço para desenvolver suas atividades.

Figura 04: Produção da bibliotecária Ariel a respeito das atividades desenvolvidas.



Ariel destaca com muito prazer os treinamentos que ministra com graduandos, mestrandos e doutorandos e outros setores da universidade:

Além de trabalhar com essa parte do processamento técnico, eu gosto também de fazer essa parte do treinamento, então eu sempre entro em contato ou então a gente já disponibiliza lá na nossa página como as pessoas podem solicitar o treinamento, mas eu sempre procurei, principalmente desde o ano passado, entrar em contato, principalmente

com os mestrados. Então eu saio do espaço. Além dessa parte do Portal a gente também conseguiu entrar em dois eventos (Ariel).

Em algumas atividades, as bibliotecárias contam ainda com o auxílio dos estagiários, o que consideram um ganho à biblioteca, pois traz agilidade ao trabalho mais burocrático, como a organização do acervo. Embora a contratação dos estagiários seja vista de forma positiva pelo grupo de trabalho. Dessa forma, a sobrecarga de trabalho, imposta às bibliotecárias, deveriam resultar em novas contratações, mas a contratação de estagiários acaba dissimulando a real necessidade no setor e dando aparência de auxílio às atividades.

A informatização de algumas etapas do trabalho foi apontada com um ponto positivo no trabalho do bibliotecário, principalmente em atividades que exigiam o preenchimento de documentos por alunos ou docentes que utilizam os serviços da biblioteca. Uma dessas atividades, trazida pela bibliotecária Maria, é a elaboração da ficha catalográfica.

A ficha catalográfica, que as meninas não chegaram à época que eu cheguei e era formulário que o aluno preenchia, com o título e até um dia, não sei se eu falei pra elas, que eu fiquei que nem farmacêutico tentando identificar o que a pessoa tinha escrito, então foi um grande avanço, porque hoje não, hoje é um sistema que foi criado pela DTI, você entra lá, o aluno também entra, coloca as informações todas do trabalho dele, vai pra gente só gerar e colocar a classificação. Então é uma coisa bem mais rápida, se antes eu levava, vamos dizer, três minutos para fazer uma ficha, hoje eu levo três segundos ou menos... isso é um avanço muito grande que a gente conquistou agora (Maria).

Algumas atividades trazem bem-estar aos bibliotecários, principalmente atividades que valorizam o espaço da biblioteca e trazem publicidade aos trabalhos realizados pelos servidores.

Análise e validação das oficinas de fotos

As discussões para o seminário de validação da oficina de fotos foram organizadas em quatro categorias de análise temáticas: O Sistema Integrado de Gestão Universitária (SINGU); política de funcionamento e regimento interno da biblioteca universitária; aquisição de livros; e o enfrentamento dos imprevistos do real da atividade na biblioteca, conforme a Tabela 01. Todas as categorias foram provenientes da análise coletiva do trabalho feita na reunião de reconstituição.

Tabela 1: *Categorias temáticas apresentadas no seminário de validação das fotos.*

Categorias Temáticas	Atividades impedidas	Ações do coletivo
SINGU	Cadastro e pesquisa das obras, migração de dados, emissão de relatórios e erro e paralisação das atividades	Busca das obras físicas, contato com Diretoria de Tecnologia de Informação- DTI e edição manual dos dados e relatórios
Regimento interno da biblioteca	Recebimento de doações de obras, comunicação com usuários e setores da instituição, prejuízos na avaliação dos cursos pelo Ministério da Educação - MEC e representatividade nos conselhos	Parcerias com outros setores e usuários e reformulação do regimento
Aquisição de livros	Fiscalização de contratos, recebimento dos livros, atendimento ao usuário e atividades do processamento técnico	Busca de conhecimento com outros setores, notificações à empresas e penalização e amparo com as normas e legislações
Enfrentamento do real da atividade	Ficha Catalográfica (informatização), Rodízio nas atividades dos bibliotecários, parcerias com outros setores, participação em eventos, auxílio dos estagiários e Melhorias nos espaços da Biblioteca	Diminuição do tempo em algumas atividades, Conhecimento do trabalho um do outro, melhorias do ambiente da biblioteca e coletivo de trabalho dialoga entre si

A primeira categoria de análise, o SINGU, foi um tema constante durante a reunião de reconstituição. Sobre isto, a bibliotecária Alice reconsiderou que não chega a ser impedida a atividade, apenas dificultada, pois apesar dos empecilhos que se apresentam e os erros do sistema, ainda é possível realizar o cadastro. As servidoras apontaram que, uma das maiores dificuldades em relação ao SINGU, é a falta de autonomia diante do sistema, por não serem profissionais da área de informática e dependerem totalmente de outro setor para solucionar os problemas que encontram em seu dia a dia de trabalho.

Sobre estes impedimentos, Clot (2007) ressalta que eles são “aquilo que se busca fazer sem conseguir – os fracassos –, aquilo que se teria querido ou podido fazer, aquilo que se pensa ou que se sonha poder fazer” (p.116). Estas atividades não necessariamente eram atividades

que as bibliotecárias não podiam completar, mas que, não eram possíveis de serem realizadas como prescritas. Pretender dispensá-las na análise do trabalho equivale a retirar, de maneira artificial, os que trabalham os conflitos vitais de que eles tentam liberar-se no real.

Como ação do coletivo, diante dessas atividades dificultadas ou impedidas, em relação ao SINGU, foi apresentada como resultado da análise coletiva o prévio conhecimento do acervo pelas bibliotecárias, pois essas podem se valer de conhecimentos prévios das obras cadastradas a fim de não cadastrar obras em duplicidade ou pesquisar no sistema sem resultados satisfatórios.

A demora na implantação do novo sistema não é impeditiva ao grupo, que já buscou em artigos e informações de outras instituições sobre o funcionamento do sistema. Uma das estratégias utilizadas pelo grupo foi buscar com outras instituições, que já utilizam o programa, relatos de suas experiências, a fim de se precaverem diante das novas condições de trabalho e seus desafios. Isso demonstra que os coletivos da biblioteca refazem seus caminhos, mesmo depois de processos difíceis, como o lidar com o sistema atual.

A segunda categoria apresentada foi a ausência de uma política de funcionamento para a biblioteca e de um regimento que contemple a realidade desse setor dentro da instituição. Esse item disparou diversas atividades dificultadas, como o recebimento de livros e demais obras provenientes de doação, a comunicação satisfatória com os usuários da biblioteca e os demais setores da instituição, as avaliações do MEC que envolve a biblioteca e uma representatividade eficiente nos Conselhos, que são responsáveis por analisar e decidir sobre os setores da instituição nos mais diversos assuntos. Nesse ponto, Clara esclareceu que a biblioteca possui um regimento, aprovado em 2007. Na ocasião de sua elaboração, esse documento não teve participação de todos os bibliotecários do setor.

A ineficácia do regimento atual faz com que a política de funcionamento da biblioteca não possa ser elaborada. Como ações do coletivo das bibliotecárias, observamos que o diálogo é utilizado para diminuir as lacunas da ausência da política. Mesmo sem definições claras das atribuições e funções das bibliotecas, no caso das doações, as participantes fazem uma espécie de filtro na hora de receber os materiais, mobilizando-se em uma análise da qualidade do material doado, as condições sanitárias de uso e se aquele material é compatível com o acervo da biblioteca.

Ainda como ações face aos impedimentos da atividade, as bibliotecárias propuseram reformulações no regimento antigo, de forma a contemplar a realidade atual da biblioteca. Uma das propostas feitas é a descentralização de trabalhos entre suas unidades, pois a biblioteca pesquisada funciona como uma central, com várias bibliotecas vinculadas a ela, espalhadas no

interior do Estado. As bibliotecárias apontam que, na prática profissional, já conseguiram descentralizar muitas atividades, mas que é necessário aumentar a autonomia das unidades, diminuindo assim a carga da biblioteca central e que isso seja regulamentado, passando a fazer parte das atividades prescritas do setor. Observou-se ainda que a equipe não se atém as prescrições do trabalho, mas estão a todo tempo buscando estilizar, ou seja, buscam atualizar as regras para a realização das ações a partir da nova realidade da biblioteca.

A terceira categoria de análise apresentada foi a aquisição de livros pela biblioteca. Durante a reconstituição, essa atividade esteve presente como atividade desgastante, pois a aquisição no serviço público, na maioria das vezes, é realizada por processo licitatório, que é considerado moroso e burocrático. As bibliotecárias apontaram suas dificuldades em lidar com empresas fornecedoras de livros para a instituição, pois essa não estava cumprindo as obrigações do contrato firmado.

Com isso, a atividade dificultada foi a de fiscalização do contrato, que esta na responsabilidade da bibliotecária Maria, e reflete no recebimento dos livros, no processamento técnico e, conseqüentemente, no atendimento aos usuários da biblioteca. Como ações do coletivo, as bibliotecárias buscam, junto a outros setores da instituição, capacitação para lidar com os empecilhos junto à empresa fornecedora. Essa ação é voluntária, já que a instituição não fornece capacitação suficiente na área de fiscalização de contratos, conforme exposto pelas bibliotecárias. Também expuseram que notificam a empresa e buscam aplicar as penalidades cabíveis para que, no futuro, a Administração Pública não volte a ter prejuízos com fornecedores que não cumprem suas obrigações.

Outra ação que foi exposta durante o seminário de validação, foi a proposta de descentralização dos contratos com fornecedores de livros. Uma das medidas implantadas foi demandar a cada biblioteca setorial que fizesse seu controle e fiscalização de seus contratos. Isso trouxe fluidez aos novos processos de compra e como um poder de ação da equipe diante da nova gestão, que pareceu mais acessível às ideias e adaptação das situações de trabalho face ao real da atividade.

Apesar dos sofrimentos da atividade, a atitude desses profissionais embora defronta ao sofrimento e aos aspectos deletérios do trabalho, ela transcende estes e também enfatiza os processos criativos e construtivos do sujeito, bem como sua capacidade de mobilização, de agir e de resistência face ao real do trabalho. Aquilo que é difícil de executar pode ser harmonizado, isso demonstra que o gênero profissional das bibliotecárias da instituição, frente ao real da atividade, consegue se mobilizar para a ação, mesmo diante das impossibilidades (Clot, 2006).

Por fim, percebe-se que, com a descentralização, houve uma melhora na distribuição das tarefas, mas que ainda assim, as atividades são demasiadas para apenas um responsável. São reflexos dos novos modelos de gestão, que adentraram a biblioteca, mas que ainda não dispõem de contrapartidas, principalmente reposição da força de trabalho, dimensionada de acordo com a quantidade de trabalho a ser feito.

A última categoria discutida no seminário foram as estratégias adotadas pelas bibliotecárias frente aos imprevistos do real de sua atividade. Sobre isso Clot (2010) enfatiza que é necessário "... ampliar o poder de ação dos coletivos no ambiente de trabalho, consistindo em inventar ou reinventar os instrumentos dessa ação: em vez de começar por protestar contra as restrições ou por barganhá-las, trata-se de empreender a via de superação concreta" (p. 84). Ainda, descreve que ao real da atividade impõe-se uma imprecisão: o real é a modificação dessas condições pelo sujeito e não essas condições em si mesmas. Não se trata de um ambiente, mas de um meio de ação delimitado pelas iniciativas que o sujeito toma, só ou com os outros, em condições que nem por isso são fixados por ele.

Com este intuito de assinalar as recriações do grupo diante das dificuldades, no momento final do seminário foi apresentado o poder de agir do gênero de trabalho mobilizado pelo coletivo frente ao real, como: a informatização de algumas atividades, como a confecção de fichas catalográficas dos trabalhos acadêmicos; a parceria com outros setores da instituição; e a melhoria dos espaços da biblioteca, com reformas e reorganizações do fluxo de trabalho.

A equipe se mostrou muito propositiva e com coletivo fortalecido, aberto aos diálogos e as estilizações, aos novos modos de fazer, criando e recriando-a todo o momento situações que permitissem a continuidade das atividades. Segundo Clot (2010) essa recriação e subversão das formas de realização da atividade, caracterizando catacreses, podem ser consideradas uma característica geral do desenvolvimento psicológico real, que confere à atividade presente uma segunda vida.

Considerações finais

Durante a análise das atividades das bibliotecárias pôde-se perceber que, em seu dia a dia, no real da atividade, há o enfrentamento de diversas situações engessadas, que fazem com que o trabalho fique impedido ou dificultado. Nesse caso, observou-se que as atividades suspensas, contrariadas ou impedidas foram parte da análise das trabalhadoras no desenvolver das atividades em grupo no estudo realizado.

Ao analisar o real da atividade trazido pelo grupo, deparamos com alguns impedimentos, como o sistema utilizado na biblioteca, o SINGU, que além de ser um sistema impróprio para as atividades da biblioteca, não teve a participação dos bibliotecários em sua elaboração. Ao lidar com essas atividades impedidas, as bibliotecárias se mobilizavam e apresentavam catacreses, ou seja, recriavam as formas de fazer o trabalho, dando ao instrumento (o sistema) novas formas de uso. As bibliotecárias acabavam fazendo parte das atividades de forma manual para que pudessem completar as tarefas.

Durante toda a análise observou-se as relações efetivadas entre os bibliotecários, que possibilitava a ampliação do poder de agir do coletivo e individualmente, transformando assim algumas situações de impedimentos no trabalho. Algumas atividades já apresentavam mudanças, como a confecção das fichas catalográficas, que foi considerado um avanço no trabalho das bibliotecárias. Essa inventividade alocada no gênero profissional estilizou a ação das bibliotecárias, permitindo assim mobilidade da atividade.

As parcerias com diversos setores também foram utilizadas como forma de enfrentamento do coletivo, face aos impedimentos das atividades. A comunicação externa ao ambiente de trabalho faz com que as bibliotecárias se apropriem de suas atividades, por meio das trocas de conhecimento e experiências, e possam executá-las de forma ágil. Junto a isso, as melhorias que vem sendo implantadas no ambiente de trabalho fazem com que o coletivo profissional tenha boas expectativas sobre o futuro da biblioteca.

A partir dessa análise, percebe-se que o gênero profissional das bibliotecárias está passando por mudanças a partir de estilizações que buscam adequar as atividades à nova realidade vivenciada pela biblioteca. Por fim, apesar dos impedimentos e dificuldades enfrentadas face ao real da atividade, as bibliotecárias conseguem produzir a recriação e/ou atualização das técnicas e regras prescritas que permitem que continuem a agir.

Tendo em vista a constante mudança nas tecnologias digitais implementadas nas bibliotecas universitárias das instituições públicas, faz-se necessário mais investigações e estudos da Psicologia e outras áreas do conhecimento visando compreender os efeitos deletérios dos impedimentos da atividade à saúde daqueles que ali trabalham.



REFERÊNCIAS

- Albornoz, S. (2004). *O que é trabalho*. São Paulo: Brasiliense.
- Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo*. São Paulo: Edições 70.
- Bendassolli, P. F. & Soboll, L. A. P. (2011). Introdução às clínicas do trabalho: aportes teóricos, pressupostos e aplicações. In P. F. Bendassolli & L. A. P. Soboll. (Orgs.), *Clínicas do Trabalho*. São Paulo: Atlas.
- Bortoletto, M. E., Machado, R. R. & Coutinho, E. (2002). *Contaminação fúngica do acervo da Biblioteca de Manguinhos da Fundação Oswaldo Cruz: ações desenvolvidas para sua solução*. Encontros Bibli: revista eletrônica de biblioteconomia e ciência da informação, Florianópolis, 14,9-18. <https://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/432>
- Brasil. (1978). Ministério do Trabalho. Portaria n.º 3.214, de 8 de junho de 1978. *Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho*. Brasília, DF. <http://www.camara.gov.br/sileg/integras/839945.pdf>
- Carvalho, K. de. (2009). O profissional da informação: o humano multifacetado. *Revista Ciência da Informação*, 3(5), 1-10. <https://www.brapci.inf.br/index.php/res/v/5395>
- Clot, Y. & Leplat, J. (2005). La méthode clinique en ergonomie et en psychologie du travail. *Le Travail Humain*, 68, 289-316. <https://www.cairn.info/revue-le-travail-humain-2005-4-page-289.htm>
- Clot, Y. (2006). Vygotski: para além da Psicologia Cognitiva1. *Pro-Posições*, 17(2), 19–30. <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/proposic/article/view/8643626>
- Clot, Y. (2007). *A função psicológica do trabalho*. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Clot, Y. (2010). *Trabalho e poder de agir*. Belo Horizonte: Fabrefactum.
- Cunha, M. B. da. (2000). Construindo o futuro: a biblioteca universitária brasileira em 2010. *Revista Ciência da Informação*, 29(1), 71-89. <http://revista.ibict.br/ciinf/article/view/901/938>
- Fantazia, M. M. (2015). Perfil do adoecimento dos trabalhadores de campus universitário do interior paulista: análise dos dados de absenteísmo por motivo de doença. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva, Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, Botucatu. <http://repositorio.unesp.br/handle/11449/132069>
- Gomes, D. C., Silva, L. B. & Sória, S. (2012). Condições e relações de trabalho no serviço público: o caso do governo Lula, saúde x trabalho. *Rev. Sociol. Polít.*, (20)42, 167-181. <http://www.scielo.br/pdf/rsocp/v20n42/12>
- Guimarães, M. C. (2009) Transformações do trabalho e violência psicológica no serviço público brasileiro. *Rev. Bras. Saúde Ocup.*, São Paulo, (34)120, 163-171. <http://dx.doi.org/10.1590/S0303-76572009000200007>

- Lacaz, F. A. C. (2000) Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. *Ciência & Saúde Coletiva*, (5)1, 151-161. <http://www.scielo.br/pdf/csc/v5n1/7086.pdf>
- Machado, A. R. & Abreu-Tardelli, L. S. (2005). Textos prescritivos da educação presencial e a distância: fonte primeira do estresse do professor? *Signum: Estudos da Linguagem*, Londrina, 8(1), p. 11-24. <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/signum/article/view/3632>
- Maia, M. F., Neto, J. T., Vasconcelos-Raposo, J. J. & Bezerra, A. J. (2006). A saúde ocupacional nas bibliotecas universitárias de grande porte. *Motricidade*, (4)2, 260-269. http://www.revistamotricidade.com/arquivo/2006_vol2_n4/v2n4a09.pdf
- Mattos, C. B. M. (2013). “Vestir a camisa de força”: adoecimento psíquico em uma instituição pública na Amazônia. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação de Psicologia, Universidade Federal de Rondônia, Porto Velho. http://www.ri.unir.br/jspui/bitstream/123456789/1298/1/Cristiane%20B.%20M.%20Mattos_Vestir%20a%20camisa%20de%20for%C3%A7a.pdf
- Merlo, Á. R. C. & Lapis, N. L. (2007). A saúde e os processos de trabalho no capitalismo: reflexões na interface da psicodinâmica do trabalho e da sociologia do trabalho. *Psicologia & Sociedade*, (19), 61-68. <http://www.scielo.br/pdf/%0D/psoc/v19n1/a09v19n1.pdf>
- Nunes, M. & Carvalho, K. (2016). As bibliotecas universitárias em perspectiva histórica: a caminho do desenvolvimento durável. *Perspectivas em Ciência da Informação*, 21(1), 173-193. <http://portaldeperiodicos.eci.ufmg.br/index.php/pci/article/view/2572>
- Passarelli, B. (2009). O Bibliotecário 2.0 e a Emergência de Novos Perfis Profissionais. *Revista Ciência da Informação*, 10(6). <https://www.brapci.inf.br/index.php/article/view/0000008336>
- Ribas, F. E. (2013) Trabalho e saúde no contexto das bibliotecas da FURG. Trabalho de Conclusão de Curso, Graduação em Biblioteconomia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Rio Grande. <http://repositorio.furg.br/handle/1/5777>
- Salort, S. G., Bilhão, I. A. & Lopes, D. de Q. (2019). Bibliotecários/as em tempos de cibercultura: reflexões sobre atuação profissional e práticas bibliotecárias. *Perspectivas em Ciência da Informação*, 24(3), 73-95. <https://doi.org/10.1590/1981-5344/3563>
- Santaella, L. (2004). *Navegar no ciberespaço: o perfil cognitivo do leitor imersivo*. São Paulo: Paulus.
- Seligmann-Silva, E. (2011). *Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo*. São Paulo: Cortez.
- Seligmann-Silva, E., Bernardo, M. H., Maeno, M. & Kato, M. (2010). O mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador. *Rev. Bras. Saúde Ocupa.*, São Paulo, (35), 187-191. <http://dx.doi.org/10.1590/S0303-76572010000200002>
- Osório-da-Silva, C. & Barros, M. E. B. (2013). Oficina de fotos: um método participativo de análise do trabalho. *Universitas Psychologica*, (12)4, 1325-1334. <http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/view/6506/5932>

- Osório-da-Silva, C. (2010). Experimentando a Fotografia como Ferramenta de Análise da Atividade de Trabalho. *Informática na Educação: teoria & prática*, Porto Alegre, 13(1), p. 41-49. <https://doi.org/10.22456/1982-1654.13793>
- Silva, C. O., Souto, A. P. S. & Memória-Lima, K. M. N. (2015). A pesquisa-intervenção em Psicologia do Trabalho em um aporte que toma o desenvolvimento como método e objeto. *Fractal: Revista de Psicologia*, 27(1), p. 12-15. <http://dx.doi.org/10.1590/1984-0292/1338>
- Souza, F. C. & Silva, P. S. (2007) O Trabalho do bibliotecário e os riscos potenciais a sua saúde integral: considerações em torno do campo da Ergonomia. *Em Questão*, (13)1, 127-146. <http://seer.ufrgs.br/index.php/EmQuestao/article/view/34/1088>
- Wellichan, D. S. P. & Santos, M. G. F. (2017). Qualidade de vida em bibliotecas universitárias: como a ergonomia e a ginástica laboral contribuem para rotinas mais saudáveis. *Revista ACB: Biblioteconomia em Santa Catarina, Florianópolis*, (22)3, 611-625. <https://revista.acbsc.org.br/racb/article/download/1377/pdf>

Contribuições das Autoras	
Autora 1	Administração do Projeto; Análise Formal; Conceituação; Curadoria de Dados; Escrita – Primeira Redação; Escrita Revisão e Edição; Investigação; Metodologia.
Autora 2	Escrita; Análise Formal; Revisão e Edição; Supervisão; Validação e Visualização



Ensaio

UM OLHAR PARA A SUBJETIVIDADE E A SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR DURANTE E APÓS A PANDEMIA DA COVID-19¹²

A look at subjectivity and mental health of workers during and after the COVID-19 pandemic

Shirley Macêdo³ 

Universidade Federal do Vale do São Francisco (UNIVASF)⁴
Petrolina, Pernambuco, Brasil

Resumo

No presente ensaio, objetivamos realizar uma leitura da relação trabalho e subjetividade, destacando os impactos psicossociais da pandemia da *Coronavirus Disease* (COVID-19) e do distanciamento social como medida de contenção da transmissibilidade da doença para a saúde mental do trabalhador, além de refletir sobre possibilidades de enfrentamento durante e após esse período. Partimos de uma visão sobre subjetividade e contemporaneidade pautada na abordagem humanista-fenomenológica em psicologia, enfatizando o trabalho como fundamento ontológico básico do homem e o sentido que o mesmo tem para a vida em sociedade. Aportamos no campo de forças em que se constitui a subjetividade no contexto da pandemia e do distanciamento social, e, defendendo uma ética da ação coletiva, apresentamos possibilidades de mudança em modos de ser, sentir, pensar e agir do trabalhador. Concluimos, principalmente, que a capacidade de transformação do sujeito pode viabilizar que, coletivamente, os trabalhadores possam tecer novos sentidos, aprendendo com as lições do atual cenário, internalizando novos valores e se reinventando.

Palavras-chave: Trabalho; Subjetividade; Saúde do Trabalhador; Pandemia; COVID-19.

Abstract

In this essay, we aimed to analyze the relationship between work and subjectivity, highlighting the psychosocial impacts of the Coronavirus Disease pandemic (COVID-19) - and social distancing to reduce the transmissibility of the disease - for the worker's mental health, in addition to reflect on coping possibilities during and after this period. We start from a view on subjectivity and contemporaneity based on the humanistic-phenomenological approach in psychology, emphasizing work as the basic ontological foundation of man and the meaning it

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

² Copyright© 2021 Macêdo. 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 mvm.shirley@gmail.com

⁴ Rua José de Sá Maniçoba, s/n. Centro, Petrolina, PE - CEP: 56.304-917

has for life in society. When reaching the field of forces in which subjectivity is constituted in the context of the pandemic and social distancing, and, defending an ethics of collective action, we present possibilities of change in the worker's ways of being, feeling, thinking and acting. We concluded, mainly, that the subject's capacity for transformation can make it possible that, collectively, workers can weave new meanings, learning from the lessons of the current scenario, internalizing new values and reinventing themselves.

Key words: Work; Subjectivity; Occupational Health; Pandemic; COVID-19.

Introdução

A abordagem humanista-fenomenológica, mais especificamente no campo da clínica psicológica, surge nas últimas décadas com uma visão de homem e subjetividade não como individualizados, mas contextualizados no mundo, em um horizonte social, político e cultural. Ao considerar o horizonte mundano-relacional da subjetividade humana, busca romper com a dicotomia homem-mundo, com a visão da subjetividade para alguém das relações, assim como com a concepção de um sujeito centrado em si e na sua felicidade, algo inerente, segundo Feijoo (2011), à tradicional psicologia humanista.

Assim, essa abordagem considera possíveis articulações entre pressupostos humanistas, preferencialmente em autores como Carl Rogers (1902-1987), e preceitos fenomenológicos, como os de Merleau-Ponty (1908-1961) e Gadamer (1900-2002). No Brasil, são adeptos da abordagem diversos pesquisadores, a exemplo daqueles envolvidos com as clínicas psicoterápica e psicopatológica (Moreira, 2009; Moreira & Bloc, 2015) e a clínica do trabalho (Macêdo, 2015).

Moreira (2007), defendendo o humanismo crítico de Merleau-Ponty, argumentou que a Abordagem Centrada na Pessoa (ACP), corrente humanista proposta por Carl Rogers, caiu no individualismo e na utopia de um sujeito para além ou aquém do mundo. Como alternativa a uma prática clínica em psicologia focada no humanismo antropocêntrico rogeriano, apresentou pioneiramente a clínica humanista-fenomenológica (Moreira, 2009), uma vertente contemporânea da ACP, para a qual, de forma inovadora, ela articulou os preceitos teóricos de Rogers aos postulados metodológicos pautados na fenomenologia de Merleau-Ponty. Suas ideias foram fontes de pesquisas sobre psicopatologia e psicoterapia (Tattosian & Moreira, 2012), assim como sobre questões contemporaneamente reconhecidas como sendo de saúde pública, a exemplo do comportamento suicida (Rocha, Boris & Moreira, 2012).

Para além dessa perspectiva, contudo, Macêdo (2015), ocupada com uma temática para ela pouco estudada pelas correntes humanistas e fenomenológicas em Psicologia, propôs o que

denominou de uma clínica humanista-fenomenológica do trabalho. Sua proposta tem base epistemológica em Merleau-Ponty e Gadamer, enfatizando como um clínico pode viabilizar que, em um contexto intersubjetivo de diálogo, o sujeito possa fazer um resgate histórico, confrontar tradições e, juntamente com outros, produzir novos sentidos e construir estratégias de enfrentamento para o sofrimento no e por causa do trabalho.

A autora considera que, como categoria de análise do psiquismo humano, o trabalho está relacionado com a subjetividade e precisa ser compreendido para além do seu caráter técnico e econômico como simples atividade remunerada, porque, como já afirmado por Antunes (2009), ele constitui o fundamento ontológico básico do homem. Para a autora, trabalhar implicaria em a pessoa por sua marca no mundo, mas também implicaria nela, em um contexto social, apropriar-se dos seus modos de ser, sentir, pensar e agir, que, mais especificamente no campo de saber da psicologia clínica, são chamados de modos de subjetivação.

A partir dessas perspectivas, tendo em vista os impactos psicossociais da pandemia da *Coronavirus Disease* ou Doença do Coronavírus (COVID-19) na saúde do trabalhador, neste ensaio realizaremos uma leitura da relação trabalho e subjetividade, assim como refletiremos sobre possibilidades de enfrentamento durante e após esse período.

O surto da doença surgiu na China em 2019 e, em janeiro de 2020, se espalhou por outros países. A Organização Mundial de Saúde (OMS) declarou a doença como emergência internacional de saúde pública e, a partir de 11 de março de 2020, elevou a mesma ao *status* de pandemia (Bezerra, C. E. M. Silva, Soares & J. A. M. Silva, 2020; Faro et al., 2020; Schmidt, Crepaldi, Bolze, Neiva-Silva & Demenech, 2020; H. G. N. Silva, Santos & Oliveira, 2020).

A pandemia da COVID-19, portanto, vem causando significativos impactos na economia, na saúde pública e na saúde mental da sociedade (Medeiros, 2020), principalmente devido à medida de contenção de transmissibilidade da doença mais difundida por autoridades governamentais e científicas no mundo todo: o distanciamento social (Bezerra et al., 2020; Silva et al., 2020). Diante disso, para discorrer sobre o trabalho nesse contexto, nosso ensaio estará dividido em três blocos: relação trabalho e subjetividade na contemporaneidade; o campo de forças em que se constitui a subjetividade humana expressa pelo trabalho durante a pandemia da COVID-19 e/ou o distanciamento social; e possibilidades de enfrentamento durante e após a pandemia.



Relação trabalho e subjetividade na contemporaneidade

A subjetividade é uma temática bastante estudada na abordagem psicanalítica em Psicologia. Carreiro (2005), por exemplo, ao refletir sobre o assunto na contemporaneidade, refere que nesse contexto há o enfraquecimento dos coletivos institucionalizados, o culto ao individualismo, uma importância dada ao sucesso, uma pressão por urgência e uma ilusão do absoluto. Defende a autora que os sujeitos se centram em seus corpos, afrontam o outro e evitam conflitos, exigindo de si mesmos performance e competências cada vez mais elaboradas e complexas nessa sociedade do espetáculo. Lang, Barbosa e Caselli (2009), por sua vez, ao compreender as mazelas da subjetividade contemporânea, concebem o corpo como lugar no qual as experiências subjetivas podem ser comunicadas, refletindo que pelo corpo os fenômenos subjetivos são inscritos como expressão do conflito da relação do sujeito consigo mesmo e com a alteridade.

O que, no entanto, dizem as perspectivas humanista-fenomenológicas sobre a subjetividade contemporânea? Recorramos a Rocha, Boris e Moreira (2012), que optaram por romper com uma compreensão subjetivista do homem, reconhecendo a condição de mútua constituição deste com o mundo da experiência vivida, argumentando:

Por não considerar o pensamento de Rogers claramente fenomenológico, a perspectiva humanista-fenomenológica tenta aproximar as ideias de Merleau-Ponty, principalmente sua concepção de mundaneidade [. . .]. Assim, tenta evitar a estranha aproximação de uma visão de homem subjetivante a uma prática crítica mundana (Rocha, Boris & Moreira, 2012, p.73).

No entanto, talvez justamente por querer ultrapassar a dicotomia interno e externo que permearia a noção de subjetividade na abordagem humanista em Psicologia, os autores não responderão à pergunta acima. Encontramos, contudo, uma resposta para a nossa indagação em Macêdo (2015, 2018), a qual, inclusive, relaciona subjetividade e trabalho na contemporaneidade. A autora parte do princípio de que, para compreender o tema, a questão do sentido que a realidade social tem para o sujeito ocupa um lugar especial. Para tanto, afirma que é preciso refletir sobre os problemas existenciais com os quais a pessoa se depara.

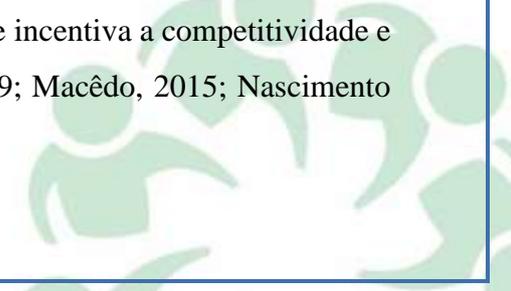
Buscando respaldo em Merleau-Ponty, ela pensa a subjetividade como encarnada, o corpo como morada da subjetividade. Discorre sobre o tema, contextualizando como se dá o sofrimento do sujeito contemporâneo, que se passa no espaço do privado por que, inserido na

cultura da alta performance e percebendo não poder assumir suas fragilidades para não ser excluído, ele não encontra eco na solidariedade. Afirma:

Numa perspectiva fenomenológica, podemos arriscar dizer que a falta de solidariedade passaria, então, a comprometer a solicitude necessária ao cuidado instaurador da saúde, pois se compromete o mundo compartilhado da convivência [. . .]. Carente desses espaços de convivência, o sujeito está fadado não só à responsabilização insuperável sob si mesmo, mas também à insuportabilidade do sofrimento. Então, somos levadas a refletir que o que acontece é uma errância do cuidado. [. . .] Não mais assumindo pelo bem estar de si e do outro, não mais agindo com reciprocidade de existência, característica de uma comunidade que se preocupa com o cuidado, [o sujeito] não encontra eco nas relações, nos olhares, nos gestos de outrem, que o favoreça tecer coletivamente um sentido (Macêdo, 2018, p.270-271).

A subjetividade, portanto, compreendida no espaço relacional homem-mundo, constitui uma apropriação de singularidade em um campo de forças. No contexto de trabalho, por exemplo, de um lado, temos as forças externas ao trabalhador, tais como o sistema socioeconômico, a mídia, a tecnologia, as condições e as relações de trabalho, por exemplo; de outro, temos as forças internas, como afeto, emoção, percepção, conhecimentos, habilidades, atitudes, aptidões, valores e expectativas. Nesse campo de forças, portanto, importa compreender o sentido que o trabalho tem para o sujeito e os significados que ele percebe que seu trabalho tem para os outros (Macêdo, 2015).

Mas, na contemporaneidade, surgiu o que se denominou precarização das condições e relações de trabalho: a exclusão social e exploração laboral do trabalhador, resultante das transformações sociais, políticas e econômicas que se dão no contexto das organizações ou fora dele. Esse processo gerou o trabalhador precário, a pauperização frequente de uma significativa parcela de trabalhadores, a exacerbação do individualismo possessivo, o sequestro da subjetividade do trabalhador, receio, medo ou angústia de se sentir excluído, incapacidade de criar seu próprio sentido, o silenciamento sobre o próprio sofrimento, o autoritarismo empresarial revestido de novas formas de dominação e exploração dos trabalhadores, a persistência de várias formas de discriminação, o assédio moral, as mudanças nas relações sindicais e o enfraquecimento da luta coletiva contra o sofrimento no trabalho. Tudo isso potencializado pelo contexto da cultura da alta *performance*, que incentiva a competitividade e inviabiliza a dimensão da solidariedade humana (Antunes, 2009; Macêdo, 2015; Nascimento & Macêdo, 2019; R. A. Santos & F. M. S. Santos, 2017).



Além de tudo, as práticas discursivas cotidianas afirmam e reafirmam que cabe ao sujeito administrar seus riscos e assumir as consequências de suas escolhas, diante de uma sociedade cada vez mais individualista, narcisista, sem condições de investir em uma responsabilidade social compartilhada, embora exista todo um discurso veiculado de trabalho em equipe, voluntariado e qualidade de vida. Assim, a destruição da dimensão coletiva da subjetividade, o individualismo exacerbado, a ausência de solidariedade, a competitividade desenfreada e a falta de reconhecimento impactam consideravelmente na saúde mental do trabalhador (Macêdo, 2015).

Nesse ensaio, portanto, partimos dessas ideias e concebemos que tanto a solidariedade quanto o reconhecimento são essenciais para a sobrevivência psíquica do homem no contexto de trabalho e fora dele, já que, como ser relacional, o sujeito depende do outro e sem esse não poderia alçar à sua condição de ser humano. Em outras palavras, as relações sociais contemporâneas no e por causa do trabalho foram comprometidas pela falência da dimensão da solidariedade e pelo comprometimento do reconhecimento, fundamentais à vida psíquica do homem em sociedade.

Nas últimas décadas, como sabemos, a elevação do nível de instrução e formação dos trabalhadores, atrelada ao alto nível de exigência e inflexibilidade dos clientes, impôs às organizações a necessidade de responder a elevados padrões de qualidade para promover satisfação. Nesse cenário, entretanto, algumas práticas de gestão culminaram em estresse ocupacional e, quando não, em assédio moral no trabalho, fenômenos antigos, mas que foram incrementados pelas condições e exigências da globalização neoliberal (Bernal, 2010).

Infelizmente, esse foi/é o contexto produzido pela cultura da alta *performance*. Consideramos importante contextualizar como a subjetividade vem se constituindo nessa cultura porque não há cultura sem uma cartografia subjetiva, nem há subjetividade sem uma cartografia cultural que a sustente (Guatarri & Rolnik, 1993), pois “a cultura e a subjetividade formam uma equação que se manifesta na sociedade: o sujeito é produto e produtor da sociedade à qual pertence, tendo a capacidade de transformá-la” (Macêdo, 2015, p.40).

Nesse contexto, o sujeito também está exposto a uma ordem produtiva regida pela economia da incerteza e da insegurança, que promovem fluidez, imprevisibilidade, instabilidade, como também desconforto e fragilidade (Bauman, 2009; Blanch & Cantera, 2008). Diríamos que, no contexto sócio-econômico-cultural, o sujeito passa por sofrimentos de diversas ordens, sendo difícil para ele empregar estratégias de enfrentamento e transformação da realidade social na qual está inserido, mas que ele também ajuda a construir, o que pode levar ao adoecimento psíquico, considerando o nexos causal trabalho-doença.

Por isso, reafirmamos, uma das estratégias de transformação desse cenário é o reconhecimento (tanto de gestores e colegas, quanto do cliente, e até do próprio sujeito). No entanto, vale aqui lembrar que, mesmo buscando desenfreadamente desenvolver competências, quando não atendem a um perfil fabricado pela cultura da alta *performance*, robotizado, alguns trabalhadores se sentem excluídos, fadados ao fracasso, sem ter com quem compartilhar sua dor.

O resultado deste processo é a produção de subjetividades capitalísticas, nas quais se produzem indivíduos assujeitados [...] A ânsia de satisfazer as exigências do mercado de trabalho faz com que o sujeito se lance numa luta ferrenha contra seus próprios limites (Macêdo, 2015, p.44-45).

Vemos, nas reflexões até aqui expostas que, na contemporaneidade vem urgindo para as ciências humanas, sociais e da saúde, a compreensão sobre esse sujeito que sofre ao produzir trabalho. Especificamente à Psicologia, é lançado um convite a ações preventivas, interventivas e reabilitadoras para promover saúde e qualidade de vida ao trabalhador, visando um futuro mais saudável à humanidade. Vale destacar, contudo, que ela sozinha não teria tantos resultados, pois o campo da saúde no trabalho é, por excelência, multidisciplinar, requerendo esforços de muitos profissionais para poder transformar uma realidade altamente complexa. No entanto, nesse ensaio nos arriscamos a pensar a partir da psicologia e refletir: durante e após a pandemia da COVID-19, como está/estará o trabalhador? O que perspectivamos? Como preveniremos, interviremos e reabilitaremos? Reflitamos...

O campo de forças em que se constitui a subjetividade humana expressa pelo trabalho durante a pandemia da COVID-19 e/ou o distanciamento social

Três medidas surgem com a pandemia da COVID-19 para proteger a comunidade da exposição ao risco de uma doença contagiosa: o distanciamento social, a quarentena e o isolamento social (Faro et al., 2020). O distanciamento social ou distanciamento físico consiste na distância espacial entre pessoas quando fora de casa, evitando grupos e aglomeração. A quarentena busca separar e restringir a circulação de pessoas que foram expostas a alguém contaminado, visando observar se elas ficarão doentes. Já o isolamento social é a separação de pessoas infectadas. Essas medidas podem ocasionar impactos na saúde mental, pois envolvem estressores como afastamento de amigos e familiares, incerteza quanto ao tempo de

distanciamento, sensação de insegurança, tédio e medo. Também podem desencadear ansiedade, depressão e comportamento suicida (Silva et al., 2020).

Considerando a atual pandemia como grave crise social que intensifica preocupação com a saúde mental da população, somos da opinião de que a situação demanda esforços emergenciais de cuidado, visto perturbações psicológicas afetarem a capacidade de enfrentamento de toda a sociedade. Como alerta Faro et al. (2020), a doença vem colapsando o sistema de saúde de todo o mundo e os cuidados em saúde mental são tão primordiais quanto a assistência básica em saúde.

Autores defendem que, durante a pandemia da COVID-19: as sequelas psíquicas ultrapassam o número de mortes (Faro et al., 2020; Ornell, Schuch, Sordi & Kessler, 2020); profissionais de saúde ficam exaustos com tantas demandas e as longas horas de trabalho; familiares do mundo inteiro têm medo de adoecer ou que seus entes queridos adoçam e, quando isso ocorre, não podem acompanhá-los durante a hospitalização nem cultivar seus mortos. Pacientes sentem medo, raiva e solidão; sobreviventes sentem-se culpados. Todos, rotineiramente, se preocupam consigo e com os outros, o que tende a elevar a carga emocional, física e de papéis sociais, podendo desencadear agravamento ou recidiva de transtornos mentais ou doenças físicas. Em longo prazo, algumas pessoas podem apresentar estresse pós-traumático (sintomas somáticos, insônia, ansiedade, raiva, ruminação, diminuição da concentração, culpa, mau humor e perda de energia), principalmente profissionais de saúde (Ornell et al., 2020; Malloy-Diniz, 2020). Outras podem se isolar, enfrentar estigma se testaram positivo ou um parente testou positivo para o COVID-19. Todas essas necessitariam de cuidados em saúde mental pós-crise (Faro et al., 2020), sendo importante implementar políticas públicas de saúde mental e aumentar investimento em pesquisas (Ornell et al., 2020).

No contexto brasileiro, por exemplo, a situação é tão alarmante que o Ministério da Saúde, em parceria com a Fundação Oswaldo Cruz, produziu um manual com recomendações para gestores (Melo et al., 2020), colocando como prioritária, no pico da pirâmide de apoio psicossocial em emergências humanitárias, a atenção à saúde mental por enfermeiro psiquiátrico, psicólogo, psiquiatra etc. O manual também prevê ações nas diversas fases da pandemia (antes, durante e depois), salientando a importância de se monitorar e avaliar as experiências e lições aprendidas por todos os envolvidos.

Paralelamente, diversos autores têm dado ênfase à saúde mental dos profissionais de saúde. Alertam que esses sujeitos correm risco de sofrer um colapso emocional, havendo a necessidade de assistência continuada aos mesmos, como pilar prioritário para fortalecer a rede de enfrentamento da pandemia. Destacam como pessoas de nível intelectual mais auto-

exigentes podem potencializar o sofrimento e o adoecimento mental diante da quarentena e do distanciamento social, justamente por não haver formas concretas de resistência (Schmidt et al., 2020; Silva et al., 2020; Ornell et al., 2020; Daltro & Barreto Segundo, 2020).

Entretanto, sem desconsiderar a situação de impacto de profissionais da linha de frente para conter a doença, acreditamos que qualquer trabalhador nesse cenário pandêmico foi colocado diante da incerteza das incertezas, o que promove mais insegurança ontológica, a qual já vinha tomando o mundo do trabalho com o desemprego estrutural, mas agora se escancara em larga escala em todas as esferas da vida humana.

Se antes nos perguntávamos, como bem intitulou em seu livro Domenico de Masi (1999), “qual o futuro do trabalho?”, agora nos perguntamos “o que será trabalho no futuro”? Há uma diferença nessas perguntas. Ao questionar qual o futuro do trabalho, De Masi apontava os perigos do mau uso da tecnologia e das longas jornadas de trabalho para o ser humano, referindo-se, inclusive, ao ócio criativo como favorecedor de mais saúde. Ao nos questionarmos aqui “o que será trabalho no futuro?”, colocamos em xeque uma questão que nos parece incitadora de reflexões: o que vem pela frente é um novo modo de ser, sentir, pensar e agir diante do que chamaremos de trabalho? Reflitamos...

Para De Masi (2000), o ócio criativo seria algo beneficiado pelas tecnologias de informação e comunicação, permitindo ao sujeito fazer três coisas simultaneamente: criar riqueza, aprender coisas novas (estudando para alavancar conhecimentos), divertir-se e brincar para criar bem estar. Salientando que tal condição é privilégio do trabalhador intelectual, o autor destacava que o ócio criativo não se trata de tempo livre, preguiça ou não fazer nada, mas de um novo modo do sujeito se relacionar com seu trabalho, usando melhor o tempo livre para ter mais disponibilidade para a família, os amigos e o próprio trabalho. No entanto, chamava atenção para o fato de que a mentalidade negativa do homem contemporâneo não permitiria a este investir em bem estar e usar de forma inteligente os recursos tecnológicos que criou. Assim, o ócio criativo poderia ajudar o trabalhador não apenas a usar sua inteligência e aproveitar melhor os recursos tecnológicos, mas também enfrentar as grandes crises como grandes transformações, investindo em seu potencial criativo e transformador.

Já no início do século, o livro *O ócio criativo* de De Masi (2000) se referia ao trabalho à distância, ao *home office*, ao teletrabalho, realidade hoje comum a muitos trabalhadores, diante do estado de distanciamento social provocado pela pandemia da COVID-19. Na situação atual, A. Kramer e K. Z. Kramer (2020) defendem que as mudanças impactarão as percepções dos indivíduos e organizações sobre o trabalho e o status das ocupações, argumentando que se

promoverão mais desigualdades e que as organizações poderão definir quais grupos ocupacionais serão mais adequados para trabalhar em casa.

A nosso ver, no entanto, o trabalhador continua a mercê do risco e do abandono, mas agora o inimigo não é o outro que compete com ele no seu ambiente de trabalho e fora desse, não é o adversário que quer puxar seu tapete; o inimigo agora é invisível, um vírus que ameaça a todos em grandes proporções. Diante dele, todos estão em pé de igualdade, altamente vulneráveis e sem subsídios concretos de luta: ele pode adentrar nosso mundinho a qualquer momento. Não há estratégias de *coaching*, não há perfil de competências, não há nada além de uma máscara, sabão e álcool em gel para que nós nos coloquemos diante dele: uma máscara e produtos de higiene que não nos escondem, mas expõem, a todo tempo, nossa fragilidade.

A pandemia, fortalecida com o distanciamento social, nos mostra que estamos vivendo uma nova crise, não apenas de sobrevivência do mundo do trabalho, mas uma crise de sentido: qual o sentido de viver distante dos outros? Qual o sentido de trabalhar para apenas obter satisfação de necessidades básicas? Qual o sentido de estar tão perto, mas tão longe de amigos e familiares? Qual o sentido de não mais sentir na pele o afago, de não mais poder dar um abraço, de não mais ver o corpo todo do outro em uma reunião etc.? Teríamos, aqui, várias perguntas a fazer...

A máscara e o medo desse outro invisível mostram, descaradamente, como é ruim a solidão, o distanciamento. Talvez, mais do que diante do coronavírus, estamos frente a outro inimigo invisível: um fantasma que invade nosso pensamento e nos faz questionar, cotidianamente, “o que seria de nós sem o outro?”

Nesse sentido, as subjetividades estão se constituindo em um campo de forças até então não enfrentado pelo homem trabalhador. Ele é convocado a lidar com medidas de contenção de uma doença que se alastra em grandes proporções por todo o planeta, inclusive matando diversas pessoas. Diante dessa doença, o poder estatal impõe medidas de cuidado coletivo (ficar em casa é um imperativo, é um ato político e público). Estar em casa não significa não produzir trabalho e, para o sistema econômico sobreviver, surge o teletrabalho em caráter de *home office*, realizado com tecnologias com as quais talvez esse trabalhador não tivesse familiaridade. Para completar, diminui a distância entre vida privada e vida pública, estando o sujeito exposto ao não cumprimento de metas e prazos, aos conflitos do trabalho sendo vividos em casa e a um tempo de trabalho para além do *locus* de controle do gestor.



Possibilidades de enfrentamento durante e pós-pandemia

Recentemente, a Sociedade Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (SBPOT), em parceria com a Editora Artmed, lançou dois volumes de um compêndio sobre medidas de contenção da COVID-19 como contribuição da área no contexto da pandemia.

No primeiro volume (Queiroga, 2020), são discutidos por diversos cientistas do comportamento humano aspectos do *home office*, como trabalho remoto em casa ou teletrabalho compulsório (que é mandatório e está sendo realizado em casa em função da pandemia), além de serem apresentados desde os conceitos de trabalho remoto pela Organização Internacional do Trabalho, até os sentidos, os significados e os impactos deste tipo de trabalho na vida e na família do trabalhador. Também são apresentadas proposições de como se cuidar do trabalho e da família, além de estratégias de promoção de bem estar, prevenção de estresse ocupacional e *burnout*, inclusive dando orientações a gestores.

No segundo volume (Moraes, 2020), outros pesquisadores tematizam sobre experiências de trabalho para além do contexto organizacional, com olhar particularmente para condições de vulnerabilidade as mais diversas, orientando para reflexões e ações individuais e coletivas que favoreçam a compreensão dessas realidades e um melhor preparo para seu enfrentamento. São discutidos, entre outros assuntos, como a pandemia afeta os diversos vínculos do trabalhador com o seu trabalho e a organização, como a criatividade pode favorecer saúde e bem estar, além de serem apresentadas proposições para a saúde mental e a qualidade de vida no trabalho, intervenções possíveis frente ao trabalho informal e sugestões para que os profissionais atenuem os efeitos da crise nas suas carreiras.

Algumas ideias do primeiro volume dessa obra nos chamam mais atenção, pois fazem sentido diante do que estamos ensaiando defender. Por exemplo, os cuidados do ambiente de trabalho (que também é o ambiente doméstico para enfrentar a pandemia), a fim de que ele não se torne precarizado; a reinvenção pela qual precisou passar o trabalhador no desenho do seu teletrabalho e a diminuição do suporte social que ele dispõe para isso no contexto do distanciamento social, tendo o gestor um papel crucial no investimento no trabalho remoto em equipe; o fato de o trabalhador passar por uma adaptação involuntária ao teletrabalho, necessitando conciliá-lo com questões familiares e tarefas domésticas, além de, inclusive, precisar dispor de suas próprias ferramentas de trabalho, sentindo-se pressionado por desempenho e sem parâmetros concretos para medi-lo, sendo atribuição dos gestores distinguirem claramente o que depende do trabalhador ou não; como os espaços e os tempos do

trabalho e do lar agora se confundem; e, por fim, como o trabalhador precisa criar espaços de sociabilidade para preservar o sentido do trabalho.

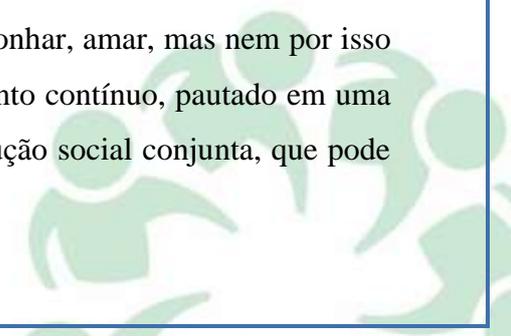
Reconhecemos os esforços de todos os pesquisadores envolvidos com esse compêndio e o valor das ações propostas, contudo, nesse ensaio, ao partir da abordagem humanista-fenomenológica em Psicologia, nossa leitura caminha no sentido de uma possível mudança de visada que o cenário de crise em virtude da pandemia da COVID-19 convida ao trabalhador, compreendendo que, ao pensar e sentir os impactos desse contexto, os sujeitos poderão se transformar coletivamente em seus modos de agir, tendo em vista uma nova produção de sentido do que seja trabalhar.

Nossa compreensão é que a COVID-19 nos trouxe para “dentro de casa”: lugar de onde havíamos saído “por causa do trabalho”. No entanto, “não sabemos como voltar para casa” e estamos perdidos, estressados, ansiosos, apáticos, com nossa saúde mental comprometida.

Autores dirão que estamos passando por uma crise do cuidado, sendo necessário pensar em políticas públicas à luz do que Foucault denominou de biopolítica e cuidado de si, políticas que garantam o direito à vida e à proteção, já que estamos constantemente expostos ao risco de contaminação, à invisibilidade e à precarização do trabalho (Santos et al., 2020). Eles nos fazem pensar que estamos diante de uma crise, em que ser ético não é apenas cumprir normas de conduta impostas à sociedade para preservar a vida, mas ser livre para cuidar de si, que também é ser um abrigo de morada para cuidar do outro.

Tendo isto posto, defendemos nesse ensaio que a atual situação social da pandemia e distanciamento social nos convida e nos dá a chance de:

- a) Assumirmos nossas fragilidades: é necessário sair do círculo vicioso de querer demonstrar força o tempo todo. Assumir ser fraco também é ser forte. Isso significa, também, que estaremos investindo em mecanismos de enfrentamento do sofrimento, resguardando nossa saúde mental.

 - b) Questionarmos qual o sentido social do nosso trabalho: o sentido social do trabalho é uma expressão já cunhada por Antunes (2009), no entanto, arriscamos dizer que nesse contexto de pandemia, por estarmos vivendo um dia de cada vez, estamos com sérias dificuldades de pensar e estabelecermos projetos, sonhar, amar, mas nem por isso deixamos de ter sede disso. Portanto, é esse questionamento contínuo, pautado em uma constante abertura ao outro e às possibilidades de construção social conjunta, que pode ser a seara de um novo sentido do que seja trabalhar.
- 

- c) Reinventarmos nossos modos de subjetivação e, necessariamente, nossos modos de trabalhar: já estamos tentando isso. Mesmo diante da pressão. Apenas a cada um de nós cabe o limite do tentável, mas a todos nós cabe infinitudes de possibilidades de nos ajudarmos mutuamente. Estamos vivendo a era do *marketing* estratégico sem remuneração nas redes sociais. Já há pessoas compartilhando sobre os produtos do trabalho de outros (comidas, máscaras, “roupas de ficar em casa” etc). Há outras que estão angariando esforços para ajudar diversos cidadãos e famílias - o voluntariado se alastra para além dos projetos de responsabilidade social das empresas, das ações de instituições religiosas e Organizações Não Governamentais.
- d) Deslocarmo-nos do individualismo e da competitividade para à ética da ação coletiva: a dimensão coletiva da subjetividade humana estava esfacelada, mas agora somos convocados a reconstruí-la. No atual cenário, precisamos encontrar ressonância em nós do trabalho do outro e nele do nosso trabalho, no sentido de construirmos uma rede mútua de reconhecimento e cuidado, recuperando nossa forma de sermos solidários e fortalecendo a ética da ação coletiva.
- e) Reprojertarmos nossa vida e nosso tempo: talvez praticando o *ócio criativo*, que para além de Domenico De Masi (2000), vem sendo discutido há décadas por diversos pensadores e cientistas do mundo do trabalho, a exemplo de Bernal (2010). Precisamos refletir no que essa situação de ficar em casa pode nos ajudar no manejo do tempo para parar de forma criativa. Porque nos parece que desaprendemos a lidar com muito tempo, pois estávamos o tempo todo regulados pelo relógio. Os cursos de administração/gestão do tempo foram elaborados para se administrar o tempo do trabalho, do estudo, do lazer. E agora o tempo é fluido. Não sabemos como manejá-lo.
- f) Por fim, reprojertarmos as instituições: precisamos encontrar novos modos de subjetivação para cuidarmos da nossa família, da escola, das organizações. Precisamos rever os papéis sociais na família, na escola e, por que não, nos próprios contextos de trabalho. Aqui, os gestores têm um papel chave para, identificando os riscos psicossociais aos quais os trabalhadores estão expostos, potencializar fatores de proteção embasados na ética da ação coletiva.



Infelizmente, temos dificuldade de perspectivar outro sistema de sobrevivência ocidental que não seja o capitalista, com todas as suas amarras e a precarização a que o trabalho nele se expôs. Será, também, um desafio sentir, pensar e agir para sobreviver em um sistema capitalista sem priorizar o capital. Mas ao homem é inerente a capacidade de transformação, e acreditamos que coletivamente essa capacidade seja potencializada.

Parece-nos, portanto, que a pandemia nos tem ensinado novos valores que precisarão ser absorvidos e compartilhados por todos nós para que, não só nosso trabalho, mas também nossas vidas possam continuar na trajetória em que desde sempre nos empenhamos: em busca de sentido. Esperamos que aprendamos a lição que nosso inimigo invisível está nos dando, para que voltemos ao mundo do trabalho para além da nossa casa mais amadurecidos e solidários, sem máscaras e dando mais valor à vida humana em sociedade.

Considerações Finais

Acreditamos que até aqui cumprimos nosso objetivo de realizar uma leitura humanista-fenomenológica da relação trabalho e subjetividade, destacando os impactos psicossociais da pandemia da COVID-19 e do distanciamento social para a saúde mental do trabalhador, assim como refletindo sobre possibilidades de enfrentamento durante e após esse período.

Nossas reflexões, no entanto, estão ancoradas em determinada visão de homem e mundo e, para ser coerente com a mesma, não predefinimos receitas prontas de como atender ao convite reflexivo que a pandemia nos coloca, nem como chegar à resolubilidade dos problemas enfrentados por trabalhadores e gestores, pois nosso ponto de partida é acreditar no potencial transformador do sujeito e suas relações.

Nesse sentido, respeitando as diversas visadas sobre o homem que sustentam saberes e práticas em Psicologia, lançamos aos nossos colegas do mundo científico o desafio de continuar enveredando pela seara de processos de aprendizagem que envolve a construção do conhecimento nesse momento tão desafiador da história da humanidade.



REFERÊNCIAS

- Antunes, R. (2009). *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. (2a ed.). Boitempo.
- Bauman, Z. (2009). *Vida líquida*. (2a ed. rev.). Jorge Zahar Ed.
- Bernal, A. O. (2010). *Psicologia do trabalho em um mundo globalizado: como enfrentar o assédio psicológico e o estresse no trabalho*. Artmed.
- Bezerra, A., Silva, C. E. M., Soares, F. R. G., Silva, J. A. M. (2020). Fatores associados ao comportamento da população durante o isolamento social na pandemia de COVID-19. *Ciência & Saúde Coletiva*, 25(Supl.1), 2411-2421. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020256.1.10792020>
- Blanch, J. M., & Cantera, L. M. (2008). Subjetivación del trabajo em el capitalismo flexible. In: A. M. Mendes (Org.), *Trabalho e saúde: o sujeito entre a emancipação e a servidão* (pp. 89-101). Juruá.
- Carreiro, T. C. (2005). Corpo e contemporaneidade. *Psicologia em Revista*, 11(17), 62-76. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-11682005000100005&lng=pt&tlng=pt
- Daltro, M. R., & Barreto Segundo, J. D. (2020). A pandemia nos mostra quem somos? *Revista Psicologia, Diversidade e Saúde*, 9(1), 5-8. https://www.researchgate.net/publication/340327255_A_pandemia_nos_mostra_quem_somos/fulltext/5e83fd21a6fdcca789e58f46/A-pandemia-nos-mostra-quem-somos.pdf
- De Masi, D. (1999). *O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial*. Editora da UnB.
- De Masi, D. (2000). *O ócio criativo: entrevista a Maria Serena Palieri* (3a ed.). Sextante.
- Faro, A., Bahiano, M. A., Nakano T. C., Reis, C., Silva, B. F. P., & Vitti L. S. (2020). COVID-19 e saúde mental: a emergência do cuidado. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 37, e200074. <https://dx.doi.org/10.1590/1982-0275202037e200074>
- Feijoo, A. M. C. (2011). A crise da subjetividade e o despontar das psicologias fenomenológicas. *Psicologia em Estudo*, 16(3), 409-417. <https://www.scielo.br/pdf/pe/v16n3/v16n3a08>
- Guatarri, F., & Rolnik, S. (1993). *Micropolítica: cartografias do desejo*. Vozes.
- Kramer, A., & Kramer, K. Z. (2020). The potential impact of the Covid-19 pandemic on occupational status, work from home, and occupational mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 103442. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103442>
- Lang, C. E., Barbosa, J. F., & Caselli, F. R. (2009). Subjetividade, corpo e contemporaneidade. *Anais do XV Encontro da Associação Brasileira de Psicologia Social*, Maceió, AL, Brasil. http://www.abrapso.org.br/siteprincipal/images/Anais_XVENABRAPSO/236.%20subjetividade,%20corpo%20e%20contemporaneidade.pdf

- 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. (2018). Sofrimento psíquico e cuidado com universitários: reflexões e intervenções fenomenológicas. *Eco: Estudos Contemporâneos da Subjetividade*, 8(2): 265-277. <http://www.periodicoshumanas.uff.br/ecos/article/view/2844/1566>
- Malloy-Diniz, L. F., Costa, D. S., Loureiro, F., Moreira, L., Silveira, B. K. S., Sadi, H. M., Apolinário-Souza, T., Alvim-Soares, A., Nicolato, R., De Pauloa, J. J., Miranda, D. M., Mayra, I. C. P., Cruz, R. M., & Silva, A. G. (2020). Saúde mental na pandemia de COVID-19: considerações práticas multidisciplinares sobre cognição, emoção e comportamento. *Revista Debates em Psiquiatria – Antes da impressão*. https://www.researchgate.net/profile/Tercio_Apolinario-Souza2/publication/341255949
- Medeiros, E. A. S. (2020). Desafios na luta contra a pandemia COVID-19 nos hospitais universitários. *Revista Paulista de Pediatria*, 38, e2020086. <https://doi.org/10.1590/1984-0462/2020/38/2020086>
- Melo, B. D., Pereira, D. R., Serpelone, F., Kabad, J. F., Souza, M. S., & Rabelo, J. V. M. (Orgs). (2020). *Saúde mental e atenção psicossocial na pandemia COVID-19: recomendações para gestores*. Fiocruz. <https://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/41030>
- Moraes, M. M. (2020). *Os impactos da pandemia para o trabalhador e suas relações com o trabalho* (Coleção o trabalho e as medidas de contenção da COVID-19: contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho, 2). SBPOT: Artmed. <https://www.sbpot.org.br/publicacoes/livros/volume-2-os-impactos-da-pandemia-para-o-trabalhador-e-suas-relacoes-com-o-trabalho/>
- Moreira, V. (2007). *De Carl Rogers a Merleau-Ponty: a pessoa mundana em psicoterapia*. Annablume.
- Moreira, V. (2009). *Clínica humanista-fenomenológica: estudos em psicoterapia e psicopatologia crítica*. Annablume.
- Moreira, V., & Bloc, L. (2015). O Lebenswelt como fundamento da psicopatologia fenomenológica de Arthur Tatossian. *Revista Psicopatologia Fenomenológica Contemporânea*, 4(1), 1-14. <https://doi.org/10.37067/rpfc.v4i1.998>
- Nascimento, C., & Macêdo S. (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>
- Ornell, F., Schuch, J. B., Sordi, A. O., Kessler, F. H. P. (2020). Pandemia de medo e CoVid-19: impacto na saúde mental e possíveis estratégias. *Revista Debates em Psiquiatria – Ahead of print*. <https://www.researchgate.net/publication/340442412>
- Queiroga, F. (Org.). (2020). *Orientações para o home office durante a pandemia da COVID-19* (Coleção o trabalho e as medidas de contenção da COVID-19: contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho, 1). SBPOT: Artmed. <https://www.sbpot.org.br/publicacoes/livros/volume-1-orientacoes-para-o-home-office-durante-a-pandemia-da-covid-19/>

- Rocha, M. A. S., Boris, G. D. J. B., & Moreira, V. (2012). A experiência suicida numa perspectiva humanista-fenomenológica. *Revista da Abordagem Gestáltica*, 18(1), 69-78. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-68672012000100010&lng=pt&tlng=pt
- Santos, G. B. M., Lima, R. C. D. L., Barbosa, J. P. M., Silva, M. C., & Andrade, M. A. C. (2020). Trabalho e saúde mental em tempos de pandemia pela COVID-19: cuidado de si e direito à autoproteção das mulheres. *Scielo Preprints (Pilot)*, Session Health Sciences. <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/528/669>
- Santos, R. A., & Santos, F. M. S. (2017). Marcas na subjetividade do trabalhador contemporâneo. *Trabalho (En)Cena*, 2(1), 99-116. <https://doi.org/10.20873/2526-1487V2N199>
- 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://dx.doi.org/10.1590/1982-0275202037e200063>
- Silva, H. G. N., Santos, L. E. S., & Oliveira, A.K.S. (2020). Efeitos da pandemia no novo coronavírus na saúde mental de indivíduos e coletividades. *Journal of Nursing and Health*, 10(n.esp.), e20104007. <https://periodicos.ufpel.edu.br/ojs2/index.php/enfermagem/article/view/18677/11414>
- Tatossian, A., & Moreira, V. (2012). *Clínica do lebenswelt: psicoterapia e psicopatologia fenomenológica*. Escuta.



Entrevista

**TRAVAIL ET POUVOIR - DE LA PERVERSION GÉNÉRALISÉE À LA
RÉSISTANCE¹²**

TRABALHO E PODER - DA PERVERSÃO GENERALIZADA À RESISTÊNCIA

Work and power - from generalised perversion to resistance

Lêda Gonçalves Freitas³ 

Universidade Católica de Brasília⁴
Brasília, Distrito Federal, Brasil

Fernanda Sousa-Duarte⁵ 

Universidade de Brasília
Brasília, Distrito Federal, Brasil

Teresa Cristina Othenio Cordeiro Carreiro⁶ 

Universidade Federal Fluminense
Niteroi, Rio de Janeiro, Brasil

Résumé

Cet interview avec le professeur Eugène Enriquez a été mené à Rio de Janeiro et Brasília, simultanément, le 24 juillet 2020 au milieu de la pandémie du nouveau coronavirus (SRAS-CoV-19). Dans cet entretien en ligne qui a duré environ une heure, nous avons posé des questions sur le travail dans le capitalisme contemporain, ses développements dans la société, dans les organisations et pour les travailleurs. Professeur émérite à l'Université Paris VII, Enriquez a abordé les aspects historiques de la relation entre travail et pouvoir, évoqué la perversion généralisée et la prédominance du pouvoir stratégique aujourd'hui. Ses réponses englobaient également la relation individu-organisation: comment les individus s'intègrent à la stratégie en s'engageant dans ces contextes de manipulation. Le professeur a également illustré par son expérience directe comment les connaissances psychosociologiques peuvent être utilisées par les entreprises pour exercer un pouvoir stratégique de manière nouvelle.

Mots-clé: Travail; Pouvoir; Perversion; Résistance.

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

² Copyright© 2021 Freitas *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 ledag@ucb.br

⁴ Câmpus Taguatinga, QS 07 – Lote 1 – EPCT- Taguatinga, Brasília/DF – CEP: 71966-700

⁵ nanda.sduarte@gmail.com

⁶ carreiro.teresa@gmail.com

Resumo

Esta entrevista com o professor Eugène Enriquez foi realizada no Rio de Janeiro e em Brasília, simultaneamente, em 24 de julho de 2020 em meio à pandemia do novo coronavírus (SARS-CoV-19). Nesta entrevista on-line que durou aproximadamente uma hora, propusemos questões sobre o trabalho no capitalismo contemporâneo, seus desenvolvimentos na sociedade, nas organizações e para trabalhadores. Professor emérito da Université Paris VII, Enriquez abordou aspectos históricos da relação entre trabalho e poder, discorreu sobre a perversão generalizada e a predominância do poder estratégico na atualidade. Também foi explanou a relação indivíduo-organização e, como indivíduos, ao se engajarem nesses contextos de manipulação, se tornam parte da estratégia. O professor também ilustrou com sua experiência direta como o conhecimento psicossociológico pode ser utilizado pelas empresas para exercer o poder estratégico de novas formas.

Palavras-chave: Trabalho; Poder; Perversão; Resistência.

Abstract

This interview with Professor Eugène Enriquez was conducted in Rio de Janeiro and Brasília, simultaneously, on July 24, 2020, amid the pandemic of the new coronavirus (SARS-CoV-19). In this online interview that lasted approximately one hour, we asked questions about work in contemporary capitalism, its developments in society, in organizations and for workers. Professor Emeritus at Université Paris VII, Enriquez addressed historical aspects of the relationship between work and power, talked about widespread perversion and the predominance of strategic power today. His answers also encompassed the individual-organization relationship: how individuals become part of the strategy by engaging in these contexts of manipulation. The professor also illustrated, from his direct experience, how companies can use psychosociological knowledge to exercise strategic power in new ways.

Keywords: Job; Power; Perversion; Resistance.

Lêda Gonçalves de Freitas (LGF): Bonjour Professeur Eugène Enriquez! Merci beaucoup. Je suis Lêda, l'une des rédactrices de la Revue Travail (En) scène.

Fernanda Sousa-Duarte (FSD): Je suis Fernanda, rédactrice assistante de la revue.

Eugène Enriquez (EE): C'est un très grand plaisir.

LGF: C'est avec un immense plaisir que nous vous accueillons pour cet interview. Au nom des éditeurs de la Revue Trabalho (En)Cena, une revue qui publie des articles, des aperçus et des interviews sur les approches critiques et cliniques dans le champ de la psychologie du travail et des domaines connexes des sciences psychologiques. Nous vous remercions de l'opportunité de vous interviewer.

EE: Je suis très honoré que vous m'interviewiez. Je ne sais pas si ce que je vais dire va être très intéressant, mais on verra. En tout cas c'est très gentil de votre part et j'en suis tout à fait charmé.

LGF et FSD: Merci!

FSD: En considérant vos études, nous vous proposons des questions sur le travail dans le capitalisme contemporain, ses développements dans et pour la société, les organisations et les individus, ainsi que les possibilités pour ceux qui travaillent. Nous aimerions également connaître vos réflexions sur les différences possibles entre ces questions dans le Nord Global et le Sud Global, ainsi que si les changements historiques et économiques ont redéfini ces phénomènes au cours des dernières décennies.

LGF: C'est la première question. Professeur, dans le contexte actuel de capitalisme rentier, comment comprenez-vous les sens de travail aujourd'hui? En ce moment dans le monde?

EE: Alors, pour vous répondre et peut être pour qu'on ne parle pas seulement d'aujourd'hui, on peut se projeter un peu en arrière. Je dirais que depuis la véritable Révolution Industrielle en Angleterre, il n'y a plus de personne qui ne travaille pas. L'oisif ou le rentier tend à disparaître et devient progressivement « un parasite ». Au contraire, tout le monde commence à travailler et par conséquent le travail va avoir des répercussions à trois niveaux différents. Premièrement, au niveau de la propre identité de la personne. C'est-à-dire que le fait que chacun peut travailler implique qu'il est utile à quelque chose, qu'il produit quelque chose d'utile. Et que donc cela situe son identité. D'autre part, cela suppose que ce travail soit fait avec d'autres personnes ou qu'il soit fait solidairement. Ainsi il est toujours en liaison de surcroît avec l'ensemble ou une certaine partie de la société. C'est-à-dire que le travail a du sens non seulement pour l'identité de la personne mais pour la manière dont elle construit les relations autour d'elle. Troisièmement, ce travail implique la possibilité d'une action sur la matière.

Quand je parle de matière, je parle de matière de façon très générale. C'est-à-dire pas seulement quelqu'un qui travaille le bois, mais n'importe quelle matière. Pour donner un exemple totalement différent, ça peut être simplement le langage. Un exemple simple: je rappelle l'anecdote sur le peintre Edgard Degas qui essayait d'écrire de la poésie mais la poésie qu'il écrivait n'était pas de très bonne qualité et il a dit à Mallarmé, un grand poète français, « c'est bizarre, j'ai pourtant beaucoup d'idée ». Et Mallarmé, en réponse, a dit cette phrase qu'aiment tous les gens qui aiment la poésie: « mais mon cher Degas ce n'est pas avec des idées qu'on fait un poème, c'est avec des mots ». C'est-à-dire qu'effectivement la matière de la poésie

c'est le langage, c'est le mot, c'est la possibilité de faire des métaphores, c'est également la possibilité de jouer sur les relations et qui font que, parfois, le poème est réussi ou non.

Donc, il y a une confrontation avec une certaine matière, une matière comme le bois ou une matière un peu plus intellectuelle comme les mots. Et je dirais que c'est dans cette triple manière de se situer que le travail se situe. C'est-à-dire permettant à l'identité de l'individu de se forger, en premier lieu. Deuxièmement, de permettre à chacun de s'inscrire dans un réseau social à l'intérieur d'une organisation. Et troisièmement, à se confronter avec le réel, de se confronter avec je dirais une matière que peut être difficilement peu malléable. Ce que je décris est la situation avant notre modernité, situation dans laquelle tout le monde pouvait effectivement essayer de se réaliser à l'intérieur du travail.

Mais en même temps apparaît quelque chose de tout à fait contradictoire. Ce que je veux dire c'est que va se réaliser en même temps une espèce d'exploitation de l'homme par l'homme. Une espèce de pouvoir de certaines personnes qui ont des situations plus enviables que d'autres et cela naturellement de plus en plus. C'est-à-dire, comme l'évoquent les anthropologues, à partir du moment où la première société s'est concrétisée, on a vu des personnes qui se nourrissaient simplement de ce que la nature leurs donnait spontanément quitter ce mode de vie. Ils ont commencé à travailler la terre, à créer l'agriculture, ce fut la révolution néolithique. Et pour bien travailler la terre ils ont eu besoin aussi de domestiquer un certain nombre d'animaux et, comme j'ai moi-même repris cette idée, même si tout le monde n'est pas d'accord avec elle, la domination sur les animaux a donné progressivement aux peuples l'idée qu'ils peuvent asseoir la domination sur les êtres humains.

Passer à la domination sur les autres êtres humains a permis, par exemple, à un psychosociologue S. Moscovici d'écrire un livre qui s'appelle « Hommes domestiques et hommes sauvages » pour bien montrer la différence entre eux et, naturellement, pour souligner la préférence qu'il avait pour l'homme sauvage par rapport à l'homme qui a été domestiqué. Mais ça veut dire aussi que le travail est bien devenu ce problème que l'on a depuis ce moment inaugural. Est-ce que le travail permet la réalisation des êtres humains? Ou est-ce que le travail est quelque chose comme le tripalium ancien des Romains, c'est-à-dire un instrument de torture, de soumission, d'aliénation? Le travail jusqu'à ces dernières années a toujours eu une situation parfaitement ambiguë. D'un côté, se réaliser soi-même, avoir du pouvoir sur la matière, avoir des pouvoirs partagés avec les autres individus. Et puis, d'un autre côté, être soumis effectivement à des instances différentes de pouvoir qui l'aliènent.

Alors on peut dire maintenant qu'il est vraisemblable que nous sommes dans une société où la domination, l'exploitation de certains hommes par d'autres sont certainement plus fortes

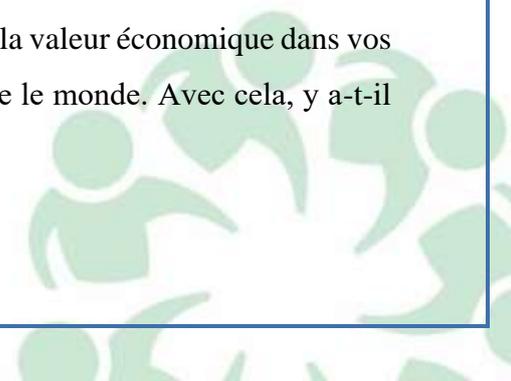
qu'avant. Pour une raison simple c'est que le monde du travail est en train de se terminer. Pour laisser la place au monde de l'emploi, de la tâche à accomplir. Tâche précise, définie, planifiée par d'autres, par un bureau des méthodes ou par des ingénieurs etc. Ce n'est pas maintenant faire véritablement un travail dans lequel on s'investit. C'est uniquement remplir une fonction que d'autres pourraient aussi bien remplir que vous, à compétences égales. A partir de ce moment-là cela donne une société dans laquelle, progressivement, le travail est en train de disparaître et les gens ne se posent plus que la question suivante: est-ce que j'ai un emploi? Est-ce que j'ai une tâche à accomplir? Est-ce que je serai payé ou pas payé pour cette action?

Et donc je dirais que ça développe une aliénation supplémentaire: cela montre qu'on est pris dans des systèmes de pouvoir extrêmement fort de la part d'un certain nombre de personnes qui, justement, ont des liens privilégiés avec le pouvoir. Et d'ailleurs, il y a le fait que, justement, le travail a toujours eu une relation spécifique avec les phénomènes du pouvoir. Car le pouvoir permet aussi à chacun de se réaliser, d'avoir de l'action sur le monde, d'entrer en relation avec d'autres et aussi de pouvoir transformer le monde ou la matière.

Autrement dit, il y a une accointance très forte entre la notion de travail et la notion de pouvoir. Il semble donc bien que le travail est en train de disparaître, sauf pour certaines personnes qui ont effectivement la possibilité, dû à leur inventivité, de leur connaissance dans les domaines technologiques de pointe, de faire progresser la science ou les techniques. Ce mode de travail devient pour la majorité de personnes l'élément indispensable pour pouvoir vivre, pour avoir un salaire, mais qui n'offre plus véritablement les satisfactions qu'il pouvait entraîner même lorsqu'il était, malgré tout, extrêmement éprouvant.

On peut reprendre par exemple le très beau livre de Zola sur *Germinal*. On voit effectivement à quel point les mineurs sont exploités et en même temps les mineurs sont fiers du travail qu'ils ont car ils font un travail technique sur lequel ils ont une véritable qualification. Et si j'en parle c'est parce que mes premiers travaux ont porté sur les mineurs du nord de la France, qui m'ont permis d'apercevoir que les gens disaient en même temps « on a un travail horrible, extrêmement fatigant » et en même temps avaient envie que leurs fils deviennent à leur tour des mineurs. Ils avaient donc un vrai métier et maintenant ce que l'on voit c'est la disparition progressive des métiers.

FSD: En continuant avec d'autres questions. En ce qui concerne la valeur économique dans vos écrits, vous avez déclaré que l'optimisation des ressources guide le monde. Avec cela, y a-t-il une perversion généralisée de la société?



LGF: Quelle est cette perversion généralisée dans notre société?

EE: Cela m'amène aussi très loin. Parce que qu'est-ce que c'est qu'être pervers? Bon, à part les pervers sexuels, ce sont des personnages qui disent que le monde doit totalement fonctionner suivant les types de raisonnement strictement logique qu'ils émettent. Et que la seule valeur qui existe dans le monde est la valeur économique, c'est à dire que tout ce qui est important, c'est de pouvoir chiffrer exactement ce que chacun a fait et donc pas de savoir s'il est heureux dans son travail, s'il le fait bien, s'il entretient des relations amicales au contraire très violentes avec les autres et ce que j'appelle perversion généralisée.

Heureusement, la perversion n'a pas tout envahi, elle n'est pas encore totale, parce que si elle l'était on ne pourrait même pas en parler. Ce serait le fait de vivre dans un monde où tout est planifié, systématisé, passé au travers de la technologie et où il n'y a plus d'intérêt pour l'humain, où il n'y a plus d'intérêt pour les sentiments, pour l'invention spontanée. Ce serait la fin de toute affectivité et on serait dans un monde froid, apathique, c'est-à-dire un monde sans émotion, sans empathie. J'avais écrit dans le temps un article sur Sade qui a rédigé tout une série d'œuvres qui constitue une espèce d'éloge de la perversion, puisque les gens passent leur temps à exploiter les autres, à les tuer, à les mettre en morceaux, les utiliser sexuellement, etc.

Mais ce qui est très intéressant de Sade, c'est que, justement, il montre que le plaisir pervers est un plaisir qui est lié au fait d'arranger les choses, de le faire systématiquement, de le faire raisonnablement. Les textes disent tous qu'il ne faut pas se laisser aller à la violence comme ça, mais la planifier. Bon, et donc dans une certaine mesure ce que j'ai essayé de montrer, tout le monde n'est pas forcément d'accord avec moi sur tout, c'est que nous sommes de plus en plus dans un monde qui ressemble de plus en plus aux fantasmes décrits par Sade. Il a eu une invention à ce point de vue tout à fait extraordinaire en inventant un monde où tout ce qui est essentiel est uniquement ce qui a de la valeur économique en tant qu'il s'agit d'une économie de plaisir et non pas d'une économie monétaire.

Cela introduit un monde dans lequel on essaye de ne plus avoir de sentiment spontané, de ne plus avoir de possibilité d'amour véritable, d'amitié profonde, de sourire pour vrai, c'est un monde dans lequel, effectivement, chacun essaye de manipuler plus ou moins l'autre. Et c'est pour ça que je dis que dans notre type de société, le type de pouvoir qui s'est exercé le plus n'était donc plus un pouvoir, par exemple, charismatique ou bureaucratique, ou le type de pouvoir coopératif pour lequel j'ai de la sympathie, même si je sais qu'il est très difficile à mettre en œuvre, ni même le pouvoir technocratique qui s'était instauré après la Deuxième Guerre mondiale. Mais vraiment le pouvoir stratégique, c'est à dire celui qui amène chacun

d'entre nous à essayer d'évaluer ce qu'est le mieux à faire, pour gagner un peu plus, pour faire tomber l'autre, pour réussir avant l'autre. D'où, l'espionnage industriel. D'où l'espionnage même à l'intérieur de l'entreprise.

Qu'est-ce que font les uns et les autres pour savoir s'ils se comportent bien? Et donc, à vouloir contrôler la vie de tout le monde, à l'intérieur de l'entreprise ou même à l'intérieur de la société globale comme ce qui est en train de se réaliser de plus en plus en Chine, où le contrôle ne vise plus seulement ce que les gens font, mais sur le fait d'être de bons citoyens chinois, ne mettant rien en cause ou au contraire, des gens qui ont des idées, et que ne sont pas dans cette perspective de conformité. On est en train d'essayer de transformer l'humanité en une série de personnes qui sont, comme dans un jeu de poker, en train d'essayer de gagner plus pour faire tomber l'autre. Ce jeu repose sur l'idée qu'on peut être tous gagnants. En réalité, il y a peu de stratégie gagnant-gagnant, mais surtout des stratégies gagnant-perdant.

En ce moment, je dis qu'on est dans un monde de plus en plus pervers. On peut donner une image simple de la perversion: c'est la manipulation complète d'autrui. Les gens essaient de voir qui va être le meilleur manipulateur des autres. C'est ce que l'on voit au niveau des grands chefs d'État. D'ailleurs, j'ajouterai une chose, lorsque que l'on n'est pas dans la perversion, on est hélas dans de la paranoïa. C'est ce que l'on voit en train de se développer chez un certain nombre de chefs d'entreprise ou de dirigeants de grandes nations qui pensent que tout ce qu'ils disent représente la voix de la vérité. Et qu'immédiatement, quand ils voient des gens vivant d'une manière qui n'est pas celle à quoi ils s'attendent, et qui ne se conduisent pas de façon conforme, ils pensent que ce sont des déviants, des fous, des communistes, des anarchistes, etc. Et on sait bien que cela existe aussi, à l'heure actuelle. Donc, perversion généralisé ou paranoïa généralisée ou, hélas, le deux à la fois.

LGF: Généralisé.

EE: Et heureusement, on n'y est pas encore complètement. Mais on y va.

LGF: Professeur, dans ce contexte de la perversion de la valeur économique, comment sont les individus dans les organisations?

EE: Il y a ceux qui ont des postes de responsabilité importants. Et qui ne pensent pas autrement. Je me souviens d'une sociologue du travail que vous connaissez, peut-être. Une Française, Daniëlle Linhardt. Elle disait qu'une fois, il n'y a pas longtemps, lors d'une conférence à des chefs d'entreprise, elle essayait de développer des idées analogues à celles que je viens

d'énoncer. Ils lui ont répondu : "mais écoutez, c'est exactement ce que l'on désire, c'est à dire d'abord, des gens qui ne pensent qu'à la réussite économique de l'entreprise et qui font ensuite exactement tout ce que nous leur disons de faire et même qui collaborent et qui coopèrent le plus possible avec tout ça. C'est-à-dire que, ce que nous voyons arriver, c'est qu'un certain nombre des dirigeants sont pleinement conscients de ce qu'ils font. Par exemple, de pousser les gens à démissionner quand ils veulent se débarrasser d'un certain nombre de personnes, même si cela amène un certain nombre de gens à se suicider, ce qui est arrivé très souvent dans un certain nombre de grandes entreprises françaises.

Dans l'organisation, il y a ceux qui ne s'aperçoivent de rien, qui font leur travail parce qu'on leur dit que c'est ce travail là qu'ils doivent faire et qu'ils prennent leurs décisions, je dirais, avec bonne conscience. Ils s'occupent de mettre à la porte des collaborateurs, de dégraisser le gens, d'alléger l'entreprise. Et puis, ils s'aperçoivent qu'eux-mêmes, on a pu penser un jour qu'ils pouvaient être dégraissés et parfois ce sont ceux qui sont mis à la porte. Et pour ceux-là aussi c'est terrible car ils n'avaient jamais pensé. Il y a ceux qui ont toujours des postes de responsabilité et qui font cela en essayant de penser le moins possible aux conséquences que cela peut avoir. Et puis, il y a ceux qui font cela en sachant ce qu'ils sont en train de faire, en n'étant pas d'accord avec ce qu'ils sont en train d'accomplir. Mais, en même temps, ils disent qu'ils ne savent pas quoi faire autrement parce qu'ils veulent conserver leur pouvoir, ils veulent conserver leur argent et leur poste.

J'ai travaillé suffisamment dans de grandes entreprises pour avoir connu des gens qui participent à toutes ces catégories. Et puis, il y a ceux qui sont en dessous de ceux qui ont cette responsabilité. Ils font comme ils peuvent. C'est-à-dire qu'ils s'aliènent complètement. Ils se mettent à fonctionner exactement comme les directions leur disent de faire. Il y en a d'autres qui résistent un peu, qui se débrouillent quand même pour faire des choses d'une autre manière, pour réaliser quelque chose d'autre. Et puis il y a ceux-là, de plus en plus nombreux, qui se disent: "il faut que je termine mon temps de travail et le plus vite possible pour partir à la retraite, parce que c'est impossible de continuer à vivre comme ça". Et ce mouvement, je ne sais pas si c'est aussi fort au Brésil qu'en France. En France, il est extrêmement fort. Le nombre de personnes que j'ai connu, beaucoup, même parmi les plus jeunes que je connais, qui disent: "enfin, enfin, nous ne travaillons plus, nous sommes à la retraite. Enfin, on va pouvoir enfin vivre".

Et puis, il y a ceux qui essayent quand même, malgré tout - et c'est pour ça que la perversion ou la paranoïa n'est pas totale - de lutter, de résister, de renforcer les actions des syndicats, de former des groupes qui essayent de continuer à penser, à écrire, etc. Il y a beaucoup

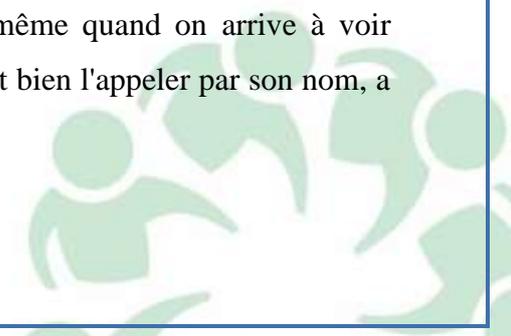
d'intellectuels qui continuent à faire cela, mais il n'y a pas seulement que des intellectuels. Heureusement, il y a dans toutes les couches de la population des gens qui se rendent compte de ce qui est en train de se passer et qui essayent, au niveau où ils peuvent, effectivement, de se comporter autrement que de la manière dont on voudrait qu'ils se comportent.

LGF: Merci, Professeur!

FSD: Et maintenant une question sur le pouvoir. Et le pouvoir dans les organisations, en pleine intensification de l'insécurité de l'emploi, comment analysez-vous, dans ce contexte?

EE: Dans une certaine mesure, c'est la conséquence de ce que je viens de dire, c'est à dire que le pouvoir devient de plus en plus un pouvoir important, c'est à dire, un pouvoir qui admet, peu et souvent pas du tout, qu'il y ait des déviations puisque, effectivement, ce qu'est demandé à chacun des collaborateurs de l'organisation, c'est de se comporter véritablement comme un être de l'organisation. C'est à dire, de faire exactement le plus possible ce qui est prescrit comme travail et donc pas ce qu'il pourrait ajouter comme idée nouvelle concernant le travail, sauf s'ils ajoute des idées qui permettent de rationaliser un peu plus le travail, qui permette de le faire avec moins de personnes au travail. C'est-à-dire, en faisant en sorte que la direction dépense moins d'argent pour la masse salariale et pour les individus. Et donc, c'est un pouvoir où chacun est un stratège, et c'est bien ce qui l'est demandé, que chacun soit un stratège, même à son petit niveau, pour essayer effectivement de développer les stratégies les meilleures pour aboutir à deux choses: la réussite individuelle et celle de l'organisation.

C'est à dire, ce qui est de plus en plus banni, mis de côté dans l'entreprise, c'est justement le fait que l'entreprise n'est pas simplement qu'un système économique, qu'une organisation économique. C'est aussi une organisation sociale où des individus travaillent énormément pour effectivement aussi réaliser, faire des choses qui les intéressent et dans lequel ils peuvent développer leurs capacités et non pas simplement faire ce que l'on dit de faire. Et vous voyez très bien chez tous les spécialistes du travail comme Dejours, comme Yves Clot, comme Yves Schwartz, etc. Ils disent tous, naturellement, que cette société, dans la manière plus ou moins perverse dont elle se comporte, a besoin effectivement d'individus qui contribuent effectivement à ce type de tâches et qui ne posent pas de question. C'est un pouvoir d'autant plus fort qu'on a de la difficulté à voir autrement. Et puis, même quand on arrive à voir autrement, on s'aperçoit aussi que le capitalisme, parce qu'il faut bien l'appeler par son nom, a de ressources que l'on ne pensait pas qu'il était capable d'avoir.



C'est-à-dire que pendant très longtemps on disait qu'à un moment les gens se révolteront et essaieront de transformer le monde. On s'aperçoit que même les activités qui essayent de remettre en cause un certain nombre de fonctionnement sont souvent des activités qui ne font que renforcer ce qui se passait auparavant. J'en donne juste un exemple tiré de ma propre expérience directe. Pendant très longtemps, un certain nombre de psychosociologues ont fait de la formation ou du perfectionnement des cadres en pensant que dès leur entrée dans l'entreprise il était possible que les gens se comportent humainement, développent des relations plus authentiques, qu'ils travaillent plus en groupe et avec plus d'intelligence car cela serait à même d'amener des évolutions profondes dans l'entreprise.

Mais ce que l'on a vu la plupart du temps, hélas, ça été que tout cela a servi effectivement à donner de l'air à l'entreprise de lui donner un certain goût de la nouveauté, mais que, dans une certaine mesure, les choses se sont passées de la même manière, c'est à dire que les gens qui n'avait pas de poste de responsabilité était manipulé de façon plus douce. Je dirais plus souple, plus intelligente que la manière dont ça fonctionnait auparavant. Je me souviens que en faisant un certain nombre d'études à l'intérieur de l'armée française ou d'entreprise, j'ai rencontré beaucoup de personnes qui disaient : « mais nous sommes tout prêts à écouter ce que pensent les gens qui ne pensent pas comme nous, parce qu'ainsi nous saurons à ce moment là comment ils vont se comporter. Et nous pourrons trouver de manière beaucoup plus subtile, d'autres manières de pouvoir les manipuler, d'autres manières de pouvoir les conduire ». Il y a donc eu un certain nombre de dirigeants, de managers, qui ont suivi des stages de formation ou de perfectionnement. Cela n'a pas changé profondément le mode de pouvoir dans les organisations qui ne sont pas allées vers la coopération ou l'auto-gestion. Ils ont cru que c'était la voie pour la coopération, l'auto-gestion ou la cogestion et ils se sont fait manipuler de façon plus stricte et aussi plus forte qu'avant. Je ne dis pas que cela soit toujours le cas, mais là, ça a été très souvent le cas.

LGF: Merci, Professeur.

FSD: Et une autre question. Comment se distinguent travail, individu et pouvoir dans les organisations du Brésil et de la France?

EE: Je ne voudrais pas faire une comparaison parce que je ne connais pas bien l'intérieur des organisations brésiliennes. Donc, je pense que ce que je dis, ce que j'ai vu en France, en Italie, en Suisse, au Canada, etc, dans des entreprises dans lesquelles je suis intervenu. Je crois que dans une certaine mesure, les choses ne seront pas très différentes d'un côté ou de l'autre. Je

pense tout simplement qu'au Brésil, vu qu'il y a une grande partie de la population qui est dans une situation très difficile, parfois très misérable, beaucoup plus misérable qu'en France, il y a des possibilités plus grandes pour que les dirigeants puissent manipuler ou avoir du pouvoir plus important qu'en France. Il peut y avoir pour le moment, je dirais, une résistance plus forte en France qu'au Brésil, mais ceci étant, je ne pense pas que cela soit tellement différent dans les deux pays. C'est à dire que je pense, pour ce que j'en sais, que malgré tout, le capitalisme financier dans lequel nous vivons, que ce soit aux États-Unis, au Brésil, en France, en Italie, etc, a des mêmes perspectives, une même philosophie qui essaie de fonctionner de la même manière partout. Ceci étant, il y a plus ou moins de résistance. Mais je suis très frappé aussi et très heureux du fait que j'ai connu aussi au Brésil beaucoup de gens de tous les niveaux sociaux qui essayent aussi de comprendre ce qui se passe et pas simplement d'obéir passivement, mais d'essayer de penser autrement, de faire autrement et d'avoir des idées. Je dirais qu'ils correspondent plus dans leurs pensées et dans leurs actes à ce que pourrait être une véritable démocratie.

LGF: Professeur, de notre part nous n'avons plus de questions. Mais vous pouvez parler de votre poésie? Pour finir, parlez de votre poésie.

EE: Ma poésie est une petite poésie. Je ne suis pas un grand poète. Loin de ça. Bon, c'est une distraction. Je réalise une petite partie de ce que je suis là-dedans, mais je pense qu'après ma disparition, peut-être que mes œuvres psychosociologiques dureront à moment. Je ne pense pas que ma poésie durera autrement que dans le cœur des gens qui m'aiment vraiment beaucoup. C'est la différence.

EE: J'espère que ce que je vous ai dit correspondait un petit peu à ce que vous aviez envie de savoir de moi.

LGF et FSD: Oui, oui.

LGF: C'était parfait!

EE: D'accord.

LGF: Encore on vous remercie, Professeur, de votre collaboration. Merci à vous, merci Teresa.



Contributions des auteurs	
Auteur 1	Administration de projet, Conceptualisation, Rédaction - Révision et Édition, Validation et Visualisation.
Auteur 2	Rédaction - Première écriture, Validation et Visualisation.
Auteur 3	Rédaction, Validation et Visualisation.



SOBRE AS FORMAS PERICIAIS EM TRABALHO-SAÚDE E A CONSTRUÇÃO DAS PERÍCIAS EM SAÚDE DO TRABALHADOR¹²

On expertise in work-health and the construction of the expertises in the worker's health field

Bruno Chapadeiro Ribeiro³ 

Universidade Metodista de São Paulo⁴
São Bernardo do Campo, São Paulo, Brasil.

Vitor Barros Rego⁵ 

Centro Universitário Unieuro
Distrito Federal, Brasil.

Laura Pedrosa Caldas⁶ 

Universidade Católica de Pernambuco
Recife, Pernambuco, Brasil.

Resumo

Este artigo visa situar as diferentes formas periciais em trabalho-saúde atualmente encontradas em contextos distintos de aplicação. Desse modo, procede-se na apresentação e análise dos diferentes *corpus periciais* dentro dessa esfera, delimitando e entrecruzando atuações de cada espaço num movimento dialético de nossa análise. Busca-se expor as atuações do profissional perito intracampus como também o momento em que, na *hybris* entre as áreas, surgem outras figuras periciais, ou ainda, que o próprio profissional perito pode atuar em mais de uma das instâncias apresentadas concomitantemente. Também se faz mister a elucidação do fazer pericial ancorado nos pressupostos do campo Saúde do Trabalhador, a nosso ver, capaz de dar as respostas necessárias ao momento presente do Trabalho e de seu futuro como meio de superação do modelo biomédico pautado no corpo, na norma, na doença e em protocolos já defasados, que permeiam hoje as perícias em trabalho-saúde em seus mais variados contextos e configurações.

Palavras-chave: Prova Pericial; Saúde do Trabalhador; Saúde Mental; Intersetorialidade; Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

¹ Editora responsável pela avaliação: Prof.^a Dr.^a Karine Vanessa Perez e Prof.^a Dr.^a Liliam Deisy Ghizoni.

² Copyright© 2021 Ribeiro *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 brunochapadeiro@yahoo.com.br

⁴ Rua Alfeu Tavares (VI América), 149 Rudge Ramos CEP: 09.641-000 São Bernardo do Campo, São Paulo, Brasil.

⁵ vitorbarrosreg@gmail.com

⁶ psi.laurapedrosa@gmail.com

Abstract

This article aims to situate the different expert forms in work-health currently found in different contexts of application. In this way, we proceed to the presentation and analysis of the different expert corpus within the work-health sphere, delimiting and intersecting the actions of each space in a dialectical movement of our analysis. It seeks to expose the actions of the expert professional within the field as well as the moment when, in the hybris between areas, other expert figures emerge, or even that the professional expert himself / herself) can act in more than one of the instances presented concurrently. It is also necessary to elucidate the expert work anchored in the assumptions of the Worker's Health field, in our view, capable of providing the necessary answers to the present moment of Work and its future as a way of overcoming the biomedical model based on the body, in norm, in the disease and in outdated protocols, which permeate today the expertise in work-health in its most varied contexts and ways of being.

Keywords: Expert evidence; Worker's health; Mental Health; Intersectoriality; Sustainable Development Goals (SDGs).

Apresentação do Dossiê

Tanto a literatura médica quanto a das ciências da saúde e jurídicas discorrem sobre a figura do perito que atua na esfera trabalho-saúde sem elucidar em que instância exerce sua arte. Expande-se assim o horizonte da discussão sobre a quem (classe profissional) pertence o campo pericial como também contribui para ampliar a confusão.

Justamente porque na esfera trabalho-saúde, o perito pode estar inserido em diferentes contextos, mesmo que, a nosso ver, tenha as mesmas finalidades em todas elas, quais sejam, evidenciar nexos causais entre o adoecimento e o trabalho e/ou atestar para a capacidade/incapacidade de realização do trabalho, ratificando que determinado adoecimento provocou ou não um dano ao trabalhador e qual o grau deste em seu modo natural de pensar, agir e sentir a vida. Contudo, nos diferentes contextos em que está inserido, terá formas, instrumentos, condições e processos diferentes para realizar sua atividade.

O fazer pericial pode estar presente nas seguintes modalidades de trabalho na esfera trabalho-saúde: a) Perícias Administrativas, realizadas no âmbito da esfera pública e com regimes próprios mediante os *lócus* municipal, estadual ou federal (Ex.: Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor - SIASS); b) Perícias Securitárias, com procedimentos técnicos diretamente ligados à Medicina do Seguro e ao ramo de seguro de pessoas (Ex.: Superintendência de Seguros Privados - SUSEP); c) Perícias Previdenciárias, que constituem uma atividade médica administrativa a cargo de profissionais pertencentes ao quadro de

pessoal do atual Ministério da Economia e que prestam serviço, dentre outros, ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), para avaliar, principalmente, os segurados do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) para fins de concessão de benefícios por incapacidade laborativa.; d) Perícias Judiciais⁷, como meio de prova realizada por um profissional ou órgão legalmente habilitado, visando informar e esclarecer alguma autoridade sobre fato próprio de sua especificidade funcional, no interesse da justiça e da administração e; e) Perícias investigativo/preventivas no Ministério Público do Trabalho – MPT, feitas de forma intersetoriais, multiprofissionais e interdisciplinares com vistas à investigação da materialidade de fatos, potenciais ou efetivamente lesivos a direitos transindividuais, como o são os acidentes e adoecimentos no/do trabalho, de modo a identificar os responsáveis pela sua prática.

Mesmo com esferas de atuação bem delimitadas, há momentos em que as perícias se inter cruzam. Por exemplo, Vasconcellos e Oliveira (2011) nos lembram de que o direito previdenciário surge como resposta às necessidades de reparação ao dano à saúde provocado pelo trabalho, especialmente pelo fato de que as regras de preservação da saúde não eram capazes de impedir os danos. Consolida-se, então, um conjunto de preceitos normativos protetores (direito trabalhista) e outro conjunto com um sentido reparador da força de trabalho (direito previdenciário), que pouco a pouco foram se legitimando no contexto político e jurídico-sanitário em nosso país.

Desse modo, as perícias judiciais devem referir-se às normas protetoras ao passo que as perícias previdenciárias atuam num sentido de reparação pecuniária da força de trabalho. No entanto, tais como os direitos trabalhistas e previdenciários fazem parte dos Direitos Sociais garantidos pela Constituição Federal de 1988, no art. 7º da Carta Magna ambos se entrelaçam uma vez que o primeiro é quem, por vezes, garante o retorno do trabalhador em função compatível, após a cessação dos benefícios do segundo.

Ou então, ao ter um benefício negado em perícia previdenciária, o trabalhador tem o direito de recorrer à Justiça Federal, que pode encaminhar o caso, por exemplo, às Varas de

⁷ Comumente as perícias em trabalho-saúde dão-se na esfera da Justiça do Trabalho, porém, as encontramos também, por exemplo, no Instituto de Medicina Social e de Criminologia de São Paulo – IMESC (Wild, 2013), vinculado à Justiça Cível Federal, ou ainda, quando se tratam de litígios referentes a decisões periciais no âmbito do INSS, ocorrem na Justiça Federal (dita, “justiça comum”) e nos juizados especiais federais tais como, as Varas de Acidente do Trabalho.

Acidentes do Trabalho⁸ vinculadas aos Tribunais de Justiça Federais e, por vezes, estaduais (como o caso de São Paulo-SP). Quando não conseguirem arcar com as despesas de uma ação judicial, o trabalhador e a trabalhadora podem recorrer também à Defensoria Pública da União (DPU).

No âmbito previdenciário, nos casos em que o Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP)⁹ evidenciar o nexo causal entre o adoecimento do trabalhador à suas respectivas atividades, por se tratar, o reconhecimento, enquanto um nexo presuntivo, porém baseado em dados epidemiológicos, o NTEP possibilita igualmente às empresas contestarem o benefício acidentário concedido também junto à Justiça Federal bem como solicitar recurso ao próprio INSS na Junta de Recursos da Previdência Social (JRPS). Lembrando que o benefício acidentário (B91), diferente do benefício previdenciário (B31) implica em maior dispêndio financeiro ao empregador via aumento de sua alíquota de contribuição ao Fator Acidentário Previdenciário (FAP), além da constância de recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) para o trabalhador e garantia ao mesmo de estabilidade por um ano, após o retorno ao trabalho.

Deve-se ressaltar que a finalidade do ato pericial em trabalho-saúde em qualquer esfera que aconteça, comumente visa evidenciar: (a) se há de fato, o agravo/dano/adoecimento; (b) se este é incapacitante e qual o grau, a duração e abrangência da tarefa desempenhada desta incapacidade laborativa (se parcial/total, se temporária/permanente e se restrita/moderada/total); (c) se há nexo (con)causal com o trabalho exercido; (d) qual a extensão do dano sofrido e; (e) qual o prognóstico.

Não muito usual no fazer pericial, mas tal investigação de cunho sanitária deveria também abarcar um olhar preventivo de cuidado para que contextos de trabalho possam alcançar aquilo que a Organização Internacional do Trabalho definiu como trabalho decente

⁸ As Varas de Acidentes do Trabalho na cidade de São Paulo-SP possuem a Divisão de Perícias Acidentárias da Capital que contam com cerca de 40 (quarenta) médicos credenciados e 20 (vinte) clínicas para a realização de exames complementares, como radiografias, ultrassonografias, ressonâncias, etc., porém em seu efetivo possuem apenas cinco funcionários no setor e sete salas para realização das perícias médicas.

⁹ NTEP, incorporado, desde 2007, ao Sistema de Administração de Benefícios por Incapacidade (SABI), sistema informatizado que guia o procedimento médico pericial no âmbito do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), possui procedimentos e rotinas detalhados na Instrução Normativa nº 31 INSS/PRES, de 10 de setembro de 2008 e já faz parte da rotina do médico perito na esfera previdenciária. Contudo, diversos autores como Lima (2003), Jacques (2007), Dallegrave Neto (2007) e Bastos (2012) vêm corroborando a hipótese da gradativa (porém ainda escassa), da utilização do NTEP também no âmbito da Justiça do Trabalho. Silva Júnior (2012) inclusive aponta que boa parcela da jurisprudência tem determinado a aplicação da presunção oriunda do nexo técnico epidemiológico em juízo.

(ILO, 1999). Dentre os pilares deste conceito, o trabalho deve atender à capacidade em construir um sentido de vida e de pertencimento social, além de promover dignidade para trabalhadores por meio de garantias do trabalho, proteção social e liberdade sindical¹⁰.

Nesta perspectiva, ter, principalmente, seu ambiente de trabalho, bem como seu estado de saúde físico e mental igualmente periciados configura um direito de trabalhadores. No entanto, não se deve esquecer que há trabalhadores marginalizados e excluídos do direito ao trabalho decente por estarem inseridos nas novas modalidades neoliberais de precarização do trabalho que promovem maior flexibilidade e menos garantias e proteções trabalhistas (Antunes, 2019). Tratam-se de trabalhadores sem vínculos empregatícios formais e regulamentados que vivem uma ilusão de maiores ganhos financeiros e liberdade por não terem um “patrão” ou mesmo um ambiente de trabalho regimentado. No entanto, ficam expostos de forma mais cruel às mazelas de um contexto de trabalho não reconhecido, potencialmente adoecedor e que torna o ato pericial ampliado (aquele que é feito não somente visando a expressão do agravo/dano/adoecimento no corpo do trabalhador, mas sim na organização do trabalho) deveras impraticável.

Pensar uma discussão sobre as perícias no campo das relações trabalho e saúde deve perpassar os aspectos econômicos, as políticas neoliberais e de crescimento sustentável, previstas, por exemplo, no Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) número 8 disposto na Agenda 2030 das Organização das Nações Unidas (ONU) que versa sobre *“promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos”*¹¹ que permeiam o debate sobre as atuais condições do trabalho e o futuro deste. O neoliberalismo imputa a tese falaciosa do homem como sendo juiz de suas próprias aspirações e, portanto, liberto para conquistar “o que quiser” sem que haja interferências alheias para impedir, constituindo o individualismo e a lealdade a si mesmo como regra. Sendo assim, que sujeito precisa de um Estado ou regras sociais de convívio sendo que se basta por seus próprios méritos? Afinal, um Estado mínimo é a garantia da liberdade e do funcionamento de regras de concorrência como reguladoras do que é certo ou errado no trabalho (Sennett, 1999).

¹⁰ Entende-se, portanto, que o requerimento de uma perícia se faz quando as condições físicas e psicossociais desta organização de trabalho são inadequadas e/ou insuficientes (Ribeiro, 2020). Por meio do ato pericial é possível: reparar os danos para o trabalhador? Ressocializá-lo neste trabalho? Transformar este contexto de trabalho para algo mais aproximado do conceito de trabalho decente?

¹¹ Organização das Nações Unidas: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8>, acessado em 24/10/2020.

É sob tal cenário de segregação estrutural que deveriam versar uma forma de se fazer perícias alinhada com o campo Saúde do Trabalhador (ST)¹², e aqui, distanciamos-nos, portanto, da visão biomédica e seus reducionismos epistêmicos que engendram as perícias em trabalho-saúde que se pautam nos postulados da Medicina do Trabalho (MT) e da Saúde Ocupacional (SO) (Lacaz, 2007). Mesmo que aconteçam em contextos distintos, as perícias, em suma, laboram sobre condições e organizações de trabalho, alicerçadas em formas de trabalho abstrato e estranhado, eminentemente adoecedoras que, em muitos casos, leva à interrupção de vidas laborais ou de seu sentido.

Portanto, uma forma pericial que dialogue com o campo ST deve, em essência, envolver o conhecimento dos trabalhadores, a ideia de validação consensual (Oddone *et. al.*, 2020), e a análise dos processos de trabalho não apenas do ato pericial, mas dos ambientes de trabalho onde ocorreram os agravos à saúde considerando suas condições e a organização destes¹³. Deve também assumir um caráter eminentemente multiprofissional, intersetorial e interdisciplinar, além de pautar-se em pressupostos dos organismos internacionais como os já mencionados ODS/ONU, principalmente em seus números 10¹⁴ e 16¹⁵ que versam respectivamente sobre a redução das desigualdades econômico-sociais no interior dos países visando Paz, Justiça e Instituições Eficazes. Nas agendas destes ODS, são sugeridas ações com objetivo de fortalecimento de instituições do judiciário de forma isonômica e com amplo acesso da população para reivindicar e conhecer seus direitos e garantias, algo tolhido da classe trabalhadora pós-Lei n. 13.467/2017 da Reforma Trabalhista. O fazer pericial, portanto, para além de mero ato normativo-investigativo deve, *lato sensu*, tornar-se um dos ferramentais importantes e necessários cujos objetivos-fim, vislumbrem o alcance dos ODS e, conseqüentemente, promova o trabalho decente irrestrito. No entanto, é imperativo que sejam

¹² Compreendemos o campo ST a partir das formulações de Lacaz (1996) em que este se dá tanto como campo epistemo-metodológico com seus conceitos próprios sobre o processo saúde-doença relacionados ao trabalho, como também enquanto área, ou seja, espaço político-social em que as definições do campo são efetivadas (ou deturpadas) imprimindo a marca do trabalho real na atividade prática cotidiana. O campo ST tem como (a) *Objeto* compreender as relações entre o processo de trabalho e a saúde; como (b) *Método* os pressupostos do Movimento Operário Italiano (Oddone, Ré & Briante, 1981); cujo (c) *Território* dá-se no âmbito de políticas públicas, agregando o conceito de “práticas discursivas” de Foucault (1987).

¹³ Semelhante ao modelo intervencionista da Vigilância em Saúde do Trabalhador – VISAT do Sistema Único de Saúde – SUS.

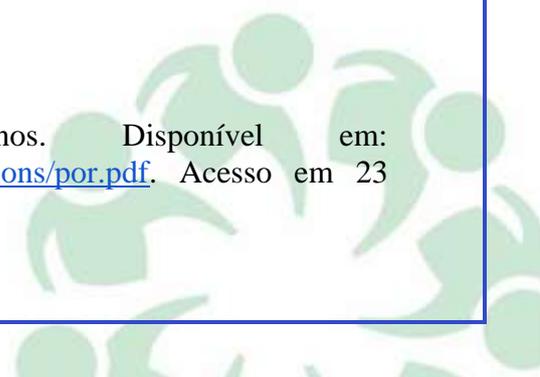
¹⁴ Organizações das Nações Unidas. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/10>. Acesso em 24 out. 2020.

¹⁵ Organizações das Nações Unidas. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/16>. Acesso em 24 out. 2020.

pautadas na Declaração Universal de Direitos Humanos¹⁶ (1948) em seu artigo 5º: “Nenhum indivíduo poderá ser submetido a tratamento ou punições cruéis, inumanas ou degradantes”.

Ipsis litteris, nosso objetivo com o presente texto foi de apresentar e analisar os diferentes *corpus* periciais que encontramos dentro da esfera trabalho-saúde delimitando e entrecruzando atuações de cada espaço num movimento dialético de nossa análise. Assim, nos coube expor as atuações do(a) profissional perito(a) intracampos como também o momento em que, na *hybris* entre as áreas, surgem outras figuras periciais, e mesmo o próprio profissional perito pode atuar em mais de uma das instâncias apresentadas concomitantemente. Também fez-se mister a elucidação do fazer pericial ancorado nos pressupostos do campo Saúde do Trabalhador, a nosso ver, capaz de dar respostas mais adequadas na direção da superação do modelo biomédico pautado no corpo, na norma, na doença e em protocolos já defasados, que permeiam hoje as perícias em trabalho-saúde em seus mais variados contextos e configurações. Se pudermos ampliar o olhar para os aspectos do controle social, da intersetorialidade, da multiprofissionalidade e da interdisciplinaridade da Saúde do Trabalhador, fazendo uso de novos métodos periciais que favoreçam avaliações dinâmicas e interativas de tipo biopsicossociais, provavelmente então, teremos perícias que visem os ODS/ONU e saibam compreender os determinantes sociais do processo saúde-doença, integrando trabalhadores, profissionais de saúde e pesquisadores em rede interlocucional com vistas à quebra de paradigmas enraizados social e historicamente no interior do sistema jurídico-sanitário superestrutural (Ribeiro, 2018), tendo no horizonte, a busca por formas de superá-lo.

¹⁶Declaração Universal dos Direitos Humanos. Disponível em: https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf. Acesso em 23 out. 2020.



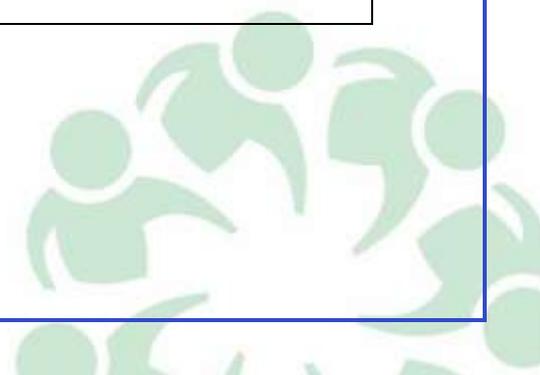
REFERÊNCIAS

- Antunes, R. (org) (2019). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida*. São Paulo: Boitempo.
- Bastos, R. Q. (2012) Implicações do nexu técnico epidemiológico previdenciário sobre a ação indenizatória por acidente do trabalho. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XV, n. 106, nov.
- Cambaúva, L. G. (2002). *Do liberalismo ao Neoliberalismo*. Maringá: Universidade Estadual de Maringá.
- Dallegrave Neto, J. (2007). A. Nexu técnico epidemiológico e seus efeitos sobre a ação trabalhista. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região*. Belo Horizonte, v. 46, n. 76, jul/dez.
- Foucault, M. (1987). *A arqueologia do saber*. Rio de Janeiro: Forense-Universitária, 1987.
- International Labour Organization - ILO (1999). *Report on decent work*. <http://www.ilo.org/public/english/standards/reln/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- Jacques, M. G. (2007). O nexu causal em saúde/doença mental no trabalho: uma demanda para a Psicologia. *Psicologia & Sociedade*. v. 19, Edição Especial 1. pp. 112-119. Porto Alegre.
- Lacaz, F.A.C. (1996). *Saúde do trabalhador: um estudo sobre as formações discursivas da academia, dos serviços e do movimento sindical*. Tese [Doutorado], Campinas: Faculdade de Ciências Médicas, Universidade Estadual de Campinas.
- Lacaz, F.A.C. (2007). O campo Saúde do Trabalhador: resgatando conhecimentos e práticas sobre as relações trabalho-saúde. *Cadernos de Saúde Pública*, 23 (4): 757-763.
- Lima, M. E. A. (2003). A polêmica em torno do nexu causal entre distúrbio mental e trabalho. *Psicologia em Revista*, Belo Horizonte, v. 10, n. 14, p. 82-91, dez.
- Oddone, I. et. al. (org.) (2020). *Ambiente de trabalho: a luta dos trabalhadores pela saúde*. São Paulo: Hucitec.
- Oddone, I.; Re, A.; Briante, G. (1981). *Redécouvrir l'expérience ouvrière: vers une autre psychologie du travail?* Paris: Éditions Sociales.
- Ribeiro, B. C. (2018). O panorama atual das perícias em trabalho-saúde: a construção do campo das perícias em Saúde do Trabalhador. Tese [Doutorado]. Campinas: Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas.
- Ribeiro, M.A. (2020). Contribuições da psicologia para repensar o conceito de trabalho decente. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 20 (3), 1114-1121. <https://doi.org/10.17652/rpot/2020.3.19488>
- Silva Júnior, E. (2012). Nexu técnico epidemiológico e sua aplicação perante a justiça do trabalho nas ações de indenização por acidentes do trabalho e doenças ocupacionais. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 15ª Região*, n. 40, p. 129-138.

Vasconcellos, L.C.F.; Oliveira, M. H. B. (orgs.) (2011). *Saúde, Trabalho e Direito: uma trajetória crítica e a crítica de uma trajetória*. Rio de Janeiro: Educam.

Wild, C. L. D. T. (2013). Distribuição das perícias médicas realizadas no Instituto de Medicina Social e de Criminologia do Estado de São Paulo (IMESC) segundo o tipo de ação judicial. *Saúde, Ética & Justiça*, 18(2):137-40.

Contribuições dos autores	
Autor 1	Coordenação, Conceituação, Análise Formal, Escrita – Primeira Redação, Revisão e Edição, Crítica Intelectual e Supervisão.
Autor 2	Escrita - Primeira Redação e Investigação.
Autor 3	Escrita – Revisão e Edição e Análise Formal.



PERÍCIA PSICOLÓGICA ADMINISTRATIVA DA SAÚDE DO SERVIDOR PÚBLICO¹²

Administrative psychological expertise of public functionary

Mariana Bonomini Fogaça de Almeida³ 

Universidade Federal de Santa Catarina⁴
Florianópolis, Santa Catarina, Brasil.

Elaine Cristina Soares da Silveira⁵ 

Secretaria de Estado da Administração de Santa Catarina
Florianópolis, Santa Catarina, Brasil.

Rafaela Luiza Trevisan⁶ 

Universidade Federal de Santa Catarina
Florianópolis, Santa Catarina, Brasil.

Roberto Moraes Cruz⁷ 

Universidade Federal de Santa Catarina
Florianópolis, Santa Catarina, Brasil.

Resumo

A perícia psicológica administrativa em saúde do servidor público é uma atividade relativamente recente e carece de produções científicas e técnicas relevantes. O objetivo deste artigo é caracterizar a perícia psicológica administrativa nos serviços de perícia em saúde do serviço público no Brasil. Foi realizado um estudo descritivo-exploratório, com base em dados de vinte e seis estados brasileiros e o Distrito Federal. Apenas onze estados ofereceram dados de identificação dos serviços e das equipes de trabalho e somente os profissionais do estado de Santa Catarina retornaram com a assinatura do termo de consentimento livre e esclarecido. Santa Catarina é o estado que conta com o maior número de psicólogos atuando

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

² Copyright© 2021 Almeida *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 mariana.bonomini@gmail.com

⁴ Rua Eng. Agrônomo Andrei Cristian Ferreira, s/n – Trindade, Florianópolis – SC. CEP: 88040-900.

⁵ elainecsoares9@gmail.com

⁶ rafaelaluiza79@gmail.com

⁷ robertocruzdr@gmail.com

na perícia administrativa (16 profissionais), os quais já possuem um fluxo de decisões e laudo desenvolvidos no próprio serviço. A investigação pericial envolve análise de prontuários, avaliação com o periciado, visitas técnicas no local de trabalho, contato com familiares do periciado e colegas/superiores no trabalho. Conclui-se que a inserção de psicólogos na equipe pericial contribuiu para o aprimoramento da investigação dos agravos à saúde mental dos servidores, assim como para estabelecimento donexo causal entre trabalho e doença, nos moldes de uma compreensão biopsicossocial de saúde.

Palavras-chave: Perícia psicológica; Perícia Administrativa; Saúde do Trabalhador; Servidor Público.

Abstract

The administrative psychological health expertise of the public servant is a relatively recent activity and lacks relevant scientific and technical productions. The purpose of this paper is to characterize the administrative psychological expertise in the public health expertise services in Brazil. A descriptive-exploratory study was conducted based on data from twenty-six Brazilian states and the Federal District. Only eleven states provided identification data for services and work teams, and only professionals from the state of Santa Catarina returned with the signing of the free and informed consent form. Santa Catarina is the state that has the largest number of psychologists working in administrative expertise (16 professionals), who already have a flow of decisions and reports developed in the service itself. Expert investigation involves analysis of medical records, evaluation with the expert, technical visits in the workplace, contact with the family members of the expert and colleagues / superiors at work. It is concluded that the inclusion of psychologists in the expert team contributed to the improvement of the investigation of the mental health problems of the employees, as well as to the establishment of a causal link between work and illness, along the lines of a biopsychosocial understanding of health.

Keywords: Psychological skill; Administrative Expertise; Worker's health; Public server.

INTRODUÇÃO

Atividades periciais, em geral, constituem meios de provas, realizadas por técnicos especializados, para responder às necessidades legais (Rovinski, 2007; Cruz, 2017). A atuação do psicólogo como perito possui especificidades diretamente relacionadas ao contexto no qual o profissional está inserido (CFP, 2012). No contexto laboral, a perícia psicológica é solicitada em casos de acidente de trabalho e de doenças relacionadas ao trabalho ou não, que envolvem afastamentos temporários ou aposentadoria, no caso de incapacidade total para o trabalho (Cruz & Maciel, 2005; Cruz, 2017).

A perícia com o propósito de investigar agravos à saúde dos trabalhadores e capacidade laboral é uma presença corrente nas práticas contemporâneas de constituição de prova para a administração da justiça e deliberação de mecanismos indenizatórios e

compensatórios, seja no contexto administrativo ou judicial (Müller, Cruz, & Roberti Junior, 2013; Cruz, 2020). A perícia psicológica, nesse âmbito, consiste em uma das modalidades de avaliação psicológica, baseadas em evidências clínicas e funcionais, destinada a responder demandas relativas à avaliação da capacidade para o trabalho e respaldar decisões de cunho ocupacional, previdenciário e fiscal (Cruz, 2017).

A perícia psicológica administrativa, do ponto de vista técnico, se situa no campo das perícias extrajudiciais e, no Brasil, é um procedimento comum nas instâncias da perícia oficial em saúde do servidor, geralmente realizadas por profissionais de diferentes especialidades (médicos, psicólogos, fonoaudiólogos, engenheiros de segurança, dentre outros) (Benetti & Araújo, 2008; Cruz, 2017). Do ponto de vista teórico-metodológico, a perícia psicológica judicial e administrativa se situa na interface entre as áreas das ciências da saúde e do trabalho, particularmente no âmbito as Saúde do Trabalho, campo privilegiado de contribuições sobre as repercussões da organização e do processo de trabalho na saúde e no *modus vivendi* dos trabalhadores (Lacaz, 2016).

Profissionais e pesquisadores do campo da Saúde do Trabalhador têm se dedicado a sustentar e promover políticas e ações de enfrentamento dos problemas de saúde relacionados ao trabalho, com base na produção de conhecimentos derivados de estudos clínicos e epidemiológicos que subsidiam, muitas vezes, as análises e conclusões periciais e a determinação de benefícios previdenciários (Guilland, & Moraes-Cruz, 2017). Destacam-se, nesse âmbito, os estudos sobre transtornos mentais relacionados ao trabalho, muitas vezes subestimados por empresas e trabalhadores (Rocha & Bussinguer, 2017), mas que se situam entre os principais tipos de absenteísmo-doença e em termos de quantidade de licenças para tratamento de saúde entre trabalhadores da iniciativa privada e no setor público (Baasch, Trevisan, & Cruz, 2017).

No Brasil, o campo da Saúde do Trabalhador surge efetivamente nos anos 1980, realizando contribuições relevantes à inclusão de políticas públicas e de direitos do trabalhador na Constituição Federal (1988), assim como e outras legislações de referência nesse âmbito (Araujo & Barros, 2019). De fato, o campo da Saúde do Trabalhador, com esse enfoque, realizará, progressivamente, uma crítica ao campo da saúde ocupacional e da medicina do trabalho acerca da compreensão do processo saúde-doença, privilegiando a categoria trabalho na interpretação dos problemas de saúde e na análise dos acidentes e dos benefícios previdenciários (Fonseca & Tolfo, 2015).

Após a Constituição de 1988, a base legal para o uso de procedimentos de investigação da saúde dos servidores públicos foi formulada por meio da Lei Nº 8.112/1990,

que dispõe sobre o regime jurídicos dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Posteriormente, foi complementada, em 2006, com a criação do Sistema Integrado de Saúde Ocupacional do Servidor Público (SISOSP), que estabeleceu os procedimentos periciais no Manual dos Serviços Públicos de Saúde para o Servidores Públicos Civis. Em 2009, por meio do Decreto Nº 6.833, foi implantado o SIASS, migrando da perspectiva de Saúde Ocupacional para a perspectiva da Saúde do Trabalhador (Fonseca & Tolfo, 2015).

A avaliação pericial, realizada nas instâncias do serviço público, é uma necessidade estritamente administrativa, obrigatória e de cunho investigatório, chamada de Perícia Administrativa (Carneiro, 2006) ou Perícia Oficial em Saúde (Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão, 2010). Consiste em uma avaliação técnica, de aspectos relacionados à saúde e à capacidade laboral, realizada na presença do servidor, por equipe multidisciplinar composta por médico, assistente social e psicólogo (Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, 2010), contemplando o conceito de saúde biopsicossocial, conforme preconizado pela Organização Mundial de Saúde (WHO, 2001). Nessas avaliações periciais, cabe ao perito examinar o periciado para o estabelecimento de nexos entre a limitação apresentada e a capacidade para o trabalho, em situação, por vezes, complexa e geralmente limitada a uma única avaliação (Carneiro, 2006). Desse modo, a função do perito é atuar como autoridade administrativa para a concessão de benefícios previstos em lei (Brasil, 2010; Bim & Murofuse, 2014).

Psicólogos investidos por força de cargo ou função pública atuam na perícia em saúde com o objetivo de constatar, no caso de afastamento do trabalho por problema de saúde, incapacidade(s) decorrente(s) e possíveis benefícios previdenciários associados (Bim & Murofuse, 2014; Cruz, 2017). Nessa atividade o psicólogo considera o histórico de saúde ocupacional do servidor público e as características do trabalho que este realiza e, com base nisso, desenvolve os procedimentos de investigação peculiares à perícia psicológica para a verificação da incapacidade para o trabalho. A incapacidade para o trabalho pode ser compreendida, de acordo com a Resolução do Instituto Nacional de Seguridade Social. 10/1999 (Brasil, 1999), como “a impossibilidade do desempenho das funções específicas de uma atividade (ou ocupação), em consequência de alterações morfofisiológicas provocadas por doença ou acidente”. Geralmente, a incapacidade para o trabalho gera a concessão de licença para tratamento de saúde (LTS), restrição de tarefas, readaptação, remoção, acidente em serviço e aposentadoria (Cruz Serafim, Campos, Cruz, & Rabuske, 2012).

A verificação de incapacidade para o trabalho, decorrente de problemas de saúde em servidores públicos brasileiros, é subsidiada por aspectos legais e marcada historicamente. O primeiro Estatuto dos funcionários públicos civis da União, o Decreto-lei n. 1.713, de 28 de outubro de 1939, que introduz o regime estatutário na administração pública brasileira, preconizava que as inspeções de saúde deveriam ser realizadas pelos médicos da seção de ou, excepcionalmente, atestado de médico particular, com firma reconhecida. O funcionário atacado por tuberculose ativa, alienação mental, neoplasia maligna, cegueira, lepra ou paralisia, era compulsoriamente licenciado do trabalho (Brasil, 1939).

A Constituição de 1946 foi a primeira a oferecer parâmetros efetivamente concretos à organização do funcionalismo público no país, e a Lei Eloy Chaves - marco da intervenção estatal na assistência à saúde - estabeleceu os limites regulatórios para as aposentadorias, pensões e assistência médica (Brasil, 1923). Somente após a elaboração do estatuto dos servidores públicos federais, cada ente da federação instaurou suas próprias leis para normatizar benefícios aos servidores em seu território de abrangência (Brasil, 1952). A partir daí coube aos estados e municípios realizar as avaliações periciais nos órgãos de inspeção de saúde, chamadas, à época, de perícias médicas.

Cabe ressaltar que a denominação “servidor público” se refere à pessoa física que presta serviços ao Estado e às entidades da Administração indireta, com vínculo empregatício e mediante remuneração paga pelo Estado (Di Pietro, 2003). Assim, são considerados servidores públicos, os indivíduos aprovados e nomeados após concurso público (estatutários), ocupantes de cargo público, e que são regidos por um estatuto definidor de direitos e obrigações; e os empregados ou funcionários públicos, ocupantes de empregos públicos, também providos por concurso público, mas contratados sob o regime da CLT (Benetti & Araújo, 2008; Nunes & Lins, 2009). É importante ressaltar, ainda, que o serviço público reúne trabalhadores em diferentes ocupações, classes sociais, nível educacional e renda, porém todos possuem ao menos um vínculo de trabalho (temporário ou permanente), com algum órgão governamental (Carneiro, 2006).

Quando os servidores públicos solicitam benefícios relacionados a problemas de saúde previstos na legislação, faz-se necessária a avaliação pericial para verificar se há relação entre a atividade de trabalho e prejuízos à saúde física e/ou mental, que repercutem em incapacidade laborativa parcial ou total dos servidores e/ou de seus dependentes legais. Tal procedimento, denominado de perícia administrativa, tem por finalidade dar subsídios técnicos a alguma autoridade sobre assuntos de sua área de conhecimento, valendo-se do exame presencial e coleta de dados junto a outros servidores de alguma instituição pública ou

empresa privada (Gorski, Lopes, & Silva, 2013). É importante ressaltar que a perícia em saúde, embora constitua ato discricionário médico, não é uma ação em saúde, pois não se caracteriza como uma intervenção. Ou seja, enquanto desenvolve a atividade pericial, o médico não tem a pretensão de transformar a díade saúde-doença, para a recuperação da saúde. Nessa situação o objetivo do médico é garantir direitos, elucidar questões legais e/ou proteger o interesse do Estado (Carneiro, 2006).

Em Santa Catarina, por meio do Decreto nº 4.413 (Santa Catarina, 1978), foi criada a Divisão Estadual de Perícia Médica, do Departamento de Saúde do Estado de Santa Catarina, vinculado à Secretaria de Saúde, na qual cabia, exclusivamente aos médicos peritos, realizar as avaliações periciais dos servidores públicos estaduais que solicitavam benefícios de saúde. Em 1984, houve a inserção do assistente social como profissional do órgão pericial (Santa Catarina, 1984) responsável por realizar visitas domiciliares nos casos em que o servidor não apresentava condições de saúde para deslocar-se à sede da perícia, atividade denominada Perícia Móvel (Vieira, Lalane, & Jeremias, 2012)⁸. Posteriormente, as assistentes sociais também passaram a auxiliar no trabalho de concessão de benefícios periciais, quando os médicos peritos entendiam que aspectos relacionados à realidade socioeconômica, familiar e/ou os processos do trabalho estavam interferindo na capacidade laboral do servidor.

A partir da década de 90, verificou-se uma demanda crescente por afastamentos dos servidores públicos estaduais por transtornos mentais e comportamentais, o que indicou a necessidade de inserção profissional de psicólogos para atuar no órgão pericial, sendo incluída na equipe, a primeira profissional dessa categoria, em 1995 (Vieira, Lalane, & Jeremias, 2012). Desde então, a inserção de assistentes sociais e psicólogos, na equipe pericial de Santa Catarina, tem contribuído para a transformação da atividade pericial em saúde do servidor, antes exclusivamente médica, e, mais recentemente, centradas no modelo biopsicossocial de investigação da saúde (Wade & Halligan, 2017; Lehman, David, & Gruber, 2017; Suls & Rothman, 2004; WHO, 2001), que busca enfatizar as relações entre fatores biológicos (genéticos, biomarcadores), fatores psicológicos (estados de humor e emocionais, características de personalidade, padrões cognitivos e de comportamento) e fatores sociais (características culturais, familiares e socioeconômicos). Além disso, com a formação de equipes multiprofissionais, para avaliação pericial, discussões técnicas e estudos

⁸ Dados obtidos a partir de material com o histórico do Serviço de Perícia Médica do Estado de Santa Catarina, escrito, mas não publicado, pelas profissionais Ana de Campos Lalane e Lucileny Cavalcanti Jeremias, as quais atuaram desde a inserção de assistentes sociais e psicólogas no serviço e nos forneceram as informações contidas no texto.

subsequentes, foi possível a normatização dos benefícios periciais e edição e a publicação do Manual de Normas Técnicas Médico-Periciais, atualmente na segunda edição (Decreto nº 3.338, de 23 de junho de 2010) (Santa Catarina, 2010).

Nesse sentido, no âmbito da saúde do trabalhador, a perícia psicológica extrajudicial tem se apresentado como um importante procedimento para o aprimoramento do diagnóstico acerca dos efeitos do trabalho sobre as condições de saúde dos sujeitos (Cruz, 2002), cabendo ao psicólogo avaliar a (in)capacidade laboral, ou seja, as condições do examinado continuar, ou não, exercendo as suas atividades funcionais. Ter capacidade laboral é ter saúde mínima ou suficiente para o desempenho do trabalho (Santa Catarina, 2010).

A incapacidade laboral, por sua vez, consiste na impossibilidade de desempenhar funções específicas de uma atividade, em decorrência de alterações morfofisiológicas, provocadas por doença ou acidente (INSS/DC nº10, 1999). Ou ainda, é a impossibilidade, temporária ou definitiva, de executar funções de uma determinada atividade profissional ou ocupação, que é avaliada de acordo com o grau, a duração e a abrangência da tarefa desempenhada, podendo ser total ou parcial (Gomes, 2009; Santa Catarina, 2010). Na incapacidade laboral total, o trabalhador está impossibilitado de desempenhar a atividade laboral do cargo, função ou emprego examinado, onde persistir a execução laboral significa expor o trabalhador e terceiros a riscos, já na incapacidade laboral parcial, ainda existe a capacidade residual para o desempenho da atividade, com restrições, sem riscos para si ou terceiros (Gomes, 2009).

Desse modo, avaliar a capacidade para o trabalho consiste numa atividade complexa e a perícia administrativa deve servir, inclusive, ao controle burocrático da assiduidade. Nesses casos, cabe ao perito utilizar seus conhecimentos e habilidades para correlacionar (ou não), o as condições de saúde do servidor e o seu trabalho (enquadramento administrativo). Por outro lado, um exame pericial de qualidade baseia-se em conhecimento técnico aprofundando e atualizado (clínico e epidemiológico), somado à anamnese e exame clínico minuciosos, com vistas à identificar se o perfil de adoecimento do periciado pode ser relacionado à sua atividade profissional, aos protocolos técnicos e/ou em informações do(s) médico(s) assistente(s), dos outros profissionais da área da saúde que atendem ao servidor, dentre outros procedimentos. Tudo isso contribuirá para o parecer do perito, considerando-se que ter uma limitação ou doença não implica, necessariamente, caso de incapacidade ou invalidez, e pelo contrário bem-estar não é sinônimo de saúde (Carneiro, 2006).

O objetivo deste artigo é examinar as características da perícia psicológica administrativa em saúde do servidor público, realizada por psicólogos que atuam em setores

do Estado designados, por competência legal, para realizarem perícias em saúde, no serviço público. De forma mais específica, foram analisados, com maior nível de descrição e profundidade, os dados obtidos dos respondentes de Santa Catarina, em razão do maior volume de dados e aceite formal obtidos junto aos participantes desse estado.

É relevante frisar a quase inexistência de literatura científica acerca da perícia psicológica administrativa em saúde do servidor público, especialmente no que tange a esclarecer sobre os fundamentos científicos e procedimentos técnicos necessários à investigação da capacidade funcional, atribuição de nexo de causalidade e enquadramento legal dos aspectos que envolvem a aquisição de um benefício decorrente do afastamento temporário ou permanente do servidor público do trabalho. De fato, a produção de conhecimento em saúde do trabalhador, assim como as diretrizes e políticas direcionadas à Saúde do Trabalhador, costumam ter como foco os trabalhadores celetistas. Nas Conferências Nacionais de Saúde do Trabalhador (CNST), por exemplo, a saúde do servidor público foi tratada com ênfase na formação e na justa remuneração do servidor público, sem priorizar a relação entre saúde e trabalho (Ramminger & Nardi, 2007).

O trabalho dos psicólogos que atuam em perícia administrativa em saúde do servidor público, nos diferentes estados do Brasil, é um campo recente de atuação profissional, cujas peculiaridades ainda não foram suficientemente descritas e examinadas. Frente aos desafios da prática profissional, este artigo tem a expectativa em contribuir na ampliação de conhecimentos técnicos-científicos sobre o assunto, assim como oferecer um panorama descritivo e exploratório da perícia psicológica administrativa no âmbito da saúde do servidor público.

Materiais e métodos

Delineamento

Trata-se de um relato de experiência, de um estudo descritivo-exploratório, dado que procurou examinar as características do trabalho pericial realizado por psicólogos que atuam na perícia em saúde do servidor público, em diferentes estados brasileiros. Desse modo, este estudo se insere na perspectiva de descrever e analisar o trabalho dos psicólogos em perícias de saúde, no âmbito da saúde do trabalhador, visando ampliar o conhecimento e familiaridade com o fenômeno em estudo (Creswell, 2007; Cervo & Bervian, 2002).

Participantes

A população deste estudo são os psicólogos que atuam nas Perícias de Saúde, dos estados do país e do Distrito Federal, num total de 41. A amostra de participantes, por sua vez, foi constituída pelos respondentes da coleta de dados, visto que nem todos os profissionais contatados assinaram e encaminharam o TCLE, conforme preconiza a Resolução nº 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde, que trata das pesquisas com seres humanos. Desse modo, foram consideradas efetivamente as respostas de 16 participantes.

Instrumento de coleta de dados

Foi desenvolvido um Questionário específico para este estudo, constituído de 14 questões fechadas e 12 abertas, versando sobre: a) identificação do serviço (estado, secretaria e gerência que está subordinado); b) descrição da equipe multiprofissional (número de psicólogos, sexo, nível de formação desses profissionais, carga horária de trabalho) e c) O trabalho dos psicólogos nas Perícias em Saúde (recursos utilizados, participação nas tomadas de decisão e benefícios, média de avaliações mensais, utilização de protocolo e encaminhamentos dos laudos produzidos). O Questionário foi administrado por meio da ferramenta “Google Forms” – um recurso gratuito, disponibilizado pelo Google, que permite criar questões abertas, de múltipla escolha e *checklists online*, para envio de formulários e questionários.

Procedimentos de coleta de dados

Para contemplar o caráter exploratório da pesquisa, foram contatados (por telefone e e-mail) todos os serviços estaduais de perícia administrativa em saúde do país, e mapeadas todas as unidades de Perícia Médica dos 26 estados brasileiros e Distrito Federal, que contam com a participação de psicólogos na equipe pericial, além de informações gerais a respeito do serviço. Para as unidades que afirmavam possuir psicólogos, foi solicitado o contato desses profissionais para ser enviado o convite para a participação na pesquisa (e-mail) e para explicar o propósito da pesquisa (meio telefônico), visando sensibilizar os participantes para a coleta de dados e ao estabelecimento de um canal profícuo de comunicação.

Após essa primeira etapa, foi encaminhada mensagem aos participantes, via e-mail, com informações gerais acerca da pesquisa, do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

(TCLE) - para ser assinado, digitalizado e reenviado por e-mail para a equipe de pesquisa -, assim como o *link* para acesso ao Questionário (instrumento de coleta dados). Transcorridos seis meses, foi realizado outro contato com os participantes, especificamente com aqueles profissionais que não responderam à pesquisa, para certificar-se de que haviam recebido o e-mail inicial, assim como sensibilizá-los, novamente, em relação à participação na pesquisa. Para os que referiram não haver recebido ou acessado a mensagem, foi reenviada novamente e-mail. Além disso, foram atualizados os contatos, objetivando atingir os serviços que não tinham sido contatados com sucesso, até então. Aos psicólogos responsáveis por cada um dos serviços que já haviam sido contatados com sucesso e, supostamente, haviam aceitado participar da pesquisa, foi solicitado, mediante outro contato telefônico, que enviassem o TCLE, esclarecessem e aprofundassem as respostas do questionário, bem como discorressem a respeito dos aspectos históricos que contribuíram para a inserção dos psicólogos em cada uma das equipes periciais, em seus respectivos estados.

Tratamento e análise dos dados

Para o tratamento dos dados, utilizando-se do recurso *Formulário Google Forms*, as respostas foram transpostas para uma tabela Excel e organizadas, posteriormente, de acordo com as quatro categorias definidas previamente na estruturação do Questionário, a saber: a) *identificação*: idade, sexo, formação acadêmica, estado federal do serviço, nome do serviço/gerência, unidade de vinculação, ano passou a integrar a equipe; b) *atividade profissional*: atividades desenvolvidas com maior ou menor frequência, processo de coleta de informações periciais - vistoria no local de trabalho, com familiares, uso de anamnese, entrevista e testes psicológicos; c) *Organização e tratamento de dados periciais*: uso de protocolo ou roteiro específico, forma de registro de dados – física ou informatizada; uso das informações coletadas; guarda registros, testes e protocolos, produção do laudo – individual ou compartilhada; d) *Contexto de trabalho*: constituição da equipe, participação na decisão para concessão de benefícios periciais, quantidade e gênero de psicólogos que integram a equipe, ano em que os profissionais psicólogos integraram a equipe, relação com os colegas e superiores, carga horária de trabalho, média mensal de atendimentos realizados pelo psicólogo.

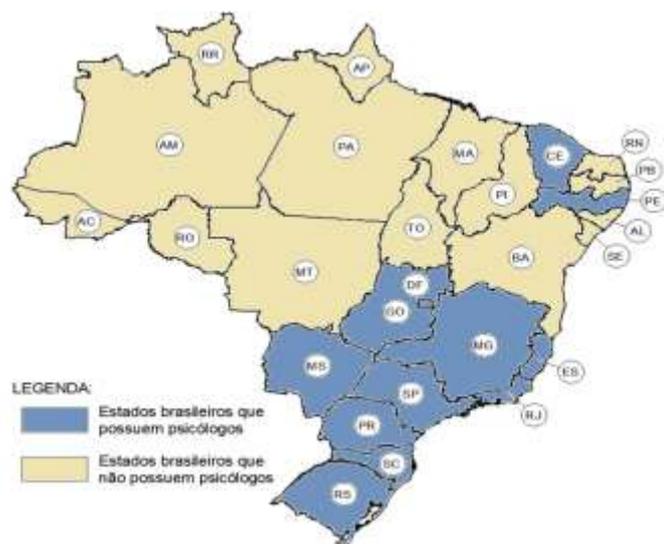
Os dados foram analisados, em cada categoria, em termos de frequência das respostas, considerando os vinte e seis estados brasileiros e o Distrito Federal tanto para as questões abertas quanto para as fechadas, todas elas buscando capturar, da forma mais objetiva

possível, os dados necessários à caracterização do trabalho do perito do psicólogo, o que faz, de que maneira faz e em qual contexto é realizado, sem a expectativa de buscar, necessariamente, uma reflexão pessoal sobre a prática profissional. De qualquer maneira, considerando os dados qualitativos coletados, foi possível analisar, em termos do conteúdo das informações referidas pelos participantes, alguns aspectos acerca do modelo de saúde adotada nas práticas periciais e a importância dada a alguns procedimentos em detrimento de outros. A análise mais aprofundada dos dados coletados oriundos da unidade pericial do estado de Santa Catarina está diretamente associada ao fato dos psicólogos dessa unidade terem fornecido maior volume de dados e, também, em função de terem sido os únicos a assinar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

Resultados e discussão

Foram obtidos dados de todos os estados brasileiros e Distrito Federal e, nestes, apenas 12 (doze) serviços de perícia em saúde do servidor contam com a presença de psicólogos, a saber: Ceará, Distrito Federal, Espírito Santo, Goiás, Mato Grosso do Sul, Minas Gerais, Paraná, Pernambuco, Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul, Santa Catarina, e São Paulo. Apesar dos esforços na coleta de dados, infelizmente somente os psicólogos do serviço pericial do estado de Santa Catarina assinaram o termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE), além de terem respondido ao Questionário, o que restringiu a divulgação dos achados obtidos.

Figura 1: *Estados que possuem e que não possuem psicólogos nos quadros de Perícias Administrativas em Saúde do Servidor*



Com relação à denominação das equipes de perícia, observou-se por meio de contatos telefônicos e informações disponíveis nos sites, que os serviços de perícia dos estados são nomeados de diferentes formas: Coordenadoria de Perícia Médica (Ceará), Diretoria de Perícia Médica (São Paulo), Núcleo de Perícias Médicas (Rondônia), Divisão de Medicina e Saúde Ocupacional (Paraná), Gerência de Perícia Médica e Social (Espírito Santo); Gerência de Saúde e Prevenção/Núcleo de Atenção à Saúde do Servidor (Goiás), Departamento de Atendimento Psicossocial (Mato Grosso do Sul), Grupo de Saúde Mental (Rio Grande do Sul), Gerência de Perícia Médica (Santa Catarina), Gerência de Saúde Mental e Preventiva (Distrito Federal). Em Minas Gerais há duas unidades denominadas de Equipe Biopsicossocial e de Superintendência Central de Perícia Médica e Saúde Ocupacional. Como se pode observar, em sete dos dez serviços acima citados, a nomenclatura não é estritamente médica, indicando uma tendência de ampliação da compreensão do modelo de atendimento pericial, associados às atividades de prevenção e/ou cuidados à saúde mental.

No serviço público, as atividades de perícia, assistência médica, saúde e segurança são comumente separadas administrativamente, o que, de certa forma, prejudica a elaboração de políticas públicas amplas e complementares em Saúde do Servidor. De fato, esse aspecto constitui um dilema para a administração pública, ou seja, identificar se a perícia médica, a assistência e as ações de prevenção de doenças e promoção a saúde do servidor devem ser situadas na área da Saúde ou na Gestão de Pessoas. Isso fica claro nas modificações constantes da estrutura organizacional, em que essas atividades oscilam entre as Secretarias de Saúde e as de Administração/Gestão (Carneiro, 2006).

Os serviços de perícia administrativa em saúde são subordinados a diferentes secretarias de Estado: Secretarias do Planejamento e Gestão (Ceará, São Paulo, Minas Gerais e Goiás), Superintendência de Administração e Recursos Humanos (Rondônia), Secretaria de Administração/ Saúde e Assistência Social (Mato Grosso do Sul), Secretaria de Modernização Administrativa e dos Recursos Humanos (Rio Grande do Sul), Secretaria de Administração e Previdência do Estado (Paraná), Instituto de Previdência dos Servidores (Espírito Santo), Secretaria de Estado da Administração (Santa Catarina) e Secretaria de Estado da Administração Pública (Distrito Federal). De modo geral, os serviços estão todos ligados à gestão e, mais especificamente, à administração de pessoal, nos estados descritos.

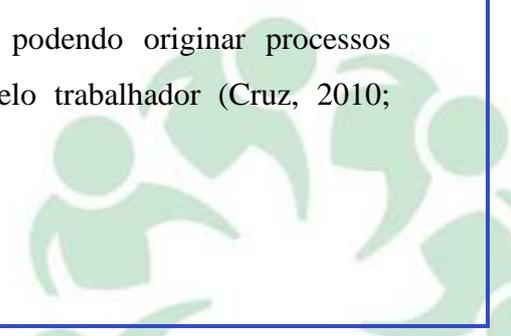
O perfil dos psicólogos que atuam nesses serviços periciais revelou ser predominantemente feminino (36). Os psicólogos atuam em equipes multiprofissionais, compostas apenas por médicos e psicólogos (São Paulo), ou por médicos, psicólogos e assistentes sociais (Rondônia, Mato Grosso do Sul, Rio Grande do Sul, Goiás e Espírito

Santo) ou, ainda, mais ampliada, composta por médicos, psicólogos, assistentes sociais e fisioterapeutas.

Especificamente em Santa Catarina, os serviços de perícia administrativa são denominados Unidades Regionais de Saúde do Servidor (URSS), estão espalhados por todo o estado e possuem apenas um psicólogo em cada uma das equipes, localizadas nas cidades de: Joaçaba, Xanxerê, Videira, Chapecó, Lages, Joinville, Blumenau, Criciúma, Itajaí. Em Florianópolis, na Gerência de Perícia Médica, à qual todas as URSS são subordinadas, estão lotadas as demais oito psicólogas que compõem o serviço, contabilizando um total de 15 psicólogas e um psicólogo em todo estado. É importante ressaltar que Santa Catarina é o estado brasileiro que conta com o maior número de psicólogos que realizam perícia psicológica nos serviços de perícia em saúde do servidor. Contraditoriamente, o nome do serviço ao qual estão diretamente subordinados permanece denominado de Gerência de Perícia Médica.

O conjunto das informações coletadas nos serviços periciais permitiu aferir que os psicólogos que atuam na Gerência de Perícia Médica do Estado de Santa Catarina (16, no total) são os únicos que mantêm um fluxograma de atividades periciais e um modelo de laudo psicológico pericial construído pelo(as) próprio(as) psicólogo(as), atualizado conforme preconiza a Resolução CFP n. 006/2019, do Conselho Federal de Psicologia (CFP, 2019). Nesse documento pericial são consideradas informações pessoais, cadastrais e funcionais, procedimentos, análise, conclusão e informações técnicas a respeito do psicólogo responsável pelo laudo.

No campo de procedimentos, são descritas as técnicas e instrumentos psicológicos e complementares utilizados na avaliação pericial. O campo da análise é destinado à descrição das seguintes informações: histórico do prontuário, sinais e sintomas, aspectos pessoais e interpessoais, informações sobre o trabalho, relações entre o quadro clínico e o afastamento do trabalho e exame das funções psicológicas. Deve considerar, ainda, as condições, organização e relações de trabalho, atentando-se à exposição ao risco psicológico; compreende-se por organização do trabalho a divisão e parcelamento das tarefas, as normas de gerenciamento de pessoas e a estrutura hierárquica organizacional (Cruz Serafim, Campos, Cruz, & Rabuske, 2012). Parte-se do pressuposto que o trabalho, suas características e meios de realização influenciam a saúde mental dos servidores, podendo originar processos psicopatológicos relacionados às atividades desenvolvidas pelo trabalhador (Cruz, 2010; Seligmann-Silva, Bernardo, Maeno & Kato, 2010).



Especificamente no exame das funções psicológicas, os psicólogos peritos de Santa Catarina embasam suas diretrizes de avaliação nos estudos de Cordioli, Zimmermann e Kessler (2004) e Dalgalarrodo (2008), em que são observados: consciência, juízo crítico, sensopercepção, atenção, memória, forma, curso e conteúdo do pensamento; orientação, inteligência, linguagem, humor, afeto e aspectos emocionais; conduta, sono, apetite e libido. São examinados, ainda, hábitos e rotinas diárias do servidor, cuidados pessoais, uso de substâncias psicoativas, prática de atividade(s) física(s), atividades de lazer, assim como o comportamento do servidor durante o processo de avaliação. Portanto, no campo da análise são confrontados os elementos coletados no processo de avaliação pericial com pressupostos teóricos e/ou estudos empíricos relativos aos aspectos detectados.

Na conclusão, são sintetizadas as informações pertinentes às características do agravo à saúde mental examinado, seu possível grau de comprometimento da capacidade para o trabalho e os benefícios solicitados. No Manual de Normas Técnicas Médico-Periciais (Santa Catarina, 2010), os benefícios avaliados são: licença para tratamento de saúde, licença para tratamento de saúde familiar, readaptação funcional, remoção, aposentadoria por invalidez, isenção do imposto de renda, inscrição de dependente maior inválido no órgão previdenciário, inscrição de dependente maior inválido no plano de saúde, reversão de aposentadoria por invalidez e, eventualmente, exame admissional. Os participantes da pesquisa indicaram dentre os benefícios mais avaliados as licenças para tratamento de saúde e readaptação.

Podem ser adicionadas ao laudo psicológico pericial informações complementares acerca de histórico de morbidez, relatórios ou atestados fornecidos por médicos assistentes e outros profissionais de saúde, além de outras informações do ambiente de trabalho, respeitando-se os ditames éticos acerca do sigilo das informações e relatando, somente, o que for necessário para as finalidades ao qual a perícia psicológica se destina (CFP, 2005).

Portanto, o processo de avaliação pericial é complexo justamente por avaliar uma multiplicidade de fatores pessoais, ocupacionais e de saúde. Para isso os psicólogos peritos lançam mão de diversas fontes para coleta das informações, seja por meio da interação com o próprio periciado, seja por meio de documentos e outros testemunhos colhidos no ambiente ocupacional. Nesse sentido, os testes psicológicos são procedimentos que auxilia o processo de avaliação psicológica, na medida em que colabora para a compreensão da demanda e a tomada de decisão (Hutz, 2009). Treze, dos dezesseis psicólogos peritos de Santa Catarina, afirmaram utilizar instrumentos de exame psicológico para compor o processo de avaliação. Os mais referidos foram o Mini Exame do Estado Mental (Duncan, Schmidt & Giugliani, 2004; Ministério da Saúde, 2006), a Bateria Fatorial de Personalidade (Nunes, Hutz & Nunes,

2013) e a Escala de Inteligência Wechsler para Adultos - WAISS III (Wechsler, 2004). A tabela 1 sintetiza uma lista completa dos testes que o Serviço de Perícia Psicológica de Santa Catarina dispõe para uso.

Quadro 01: *Testes psicológicos utilizados nos serviços de perícia psicológica no Estado de Santa Catarina.*

Teste	Construto	Referência
O Rorschach - Teoria e Desempenho (Sistema Klopfer)	Personalidade	Vaz, C. E. (2006). O Rorschach - Teoria e Desempenho (Sistema Klopfer). São Paulo: Casa do Psicólogo
O Teste Palográfico na Avaliação da Personalidade	Personalidade	Esteves, C., & Alves, I. C. B. (2004). O Teste Palográfico na Avaliação da Personalidade. São Paulo: Vetor
Bateria Fatorial de Personalidade (BFP)	Personalidade	Nunes, C. H. S. da S., Hutz, C. S., & Nunes, M. F. O. (2009). Bateria Fatorial de Personalidade. São Paulo: Casa do Psicólogo
Teste de Inteligência Geral – não verbal (TIG-NV)	Inteligência	Tosi, S. M. V. D. (2007). Teste de Inteligência Geral – não verbal (TIG-NV). São Paulo: Casapsi
G-36 Teste não verbal de inteligência	Inteligência	Boccalandro, E. R. (2003). G-36 Teste não verbal de inteligência. São Paulo: Vetor
Testes de Atenção Dividida e Sustentada	Atenção (Sustentada e Dividida)	Noronha, A. P. P., Bartholomeu, D., Rueda, F. J. M., Sisto, F. F., & Lamounier, R. (2006). Testes de Atenção Dividida e Sustentada. São Paulo: Vetor
Bateria Geral de Funções Mentais – Teste de Atenção Difusa (BGFM - 1)	Atenção difusa	Tonglet, E. C. (2003). Bateria Geral de Funções Mentais – Teste de Atenção Difusa (BGFM - 1). São Paulo: Vetor
Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho (EVENT)	Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho	Santos, A. A. A., Noronha, A. P. P., Sisto, F. F., & Baptista, M. N. (2007). Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho (EVENT). São Paulo: Vetor
Figuras Complexas de Rey	Percepção visual e memória	Rigoni, M. dos S., & Oliveira, M. da S. (2010). Figuras Complexas de Rey. São Paulo: Casapsi
Teste Wisconsin de Classificação de Cartas - versão para idosos	Raciocínio abstrato e estratégias de solução de problemas	Werlang, B. G., Trentini, C. M., Argimon, I. de L., & Oliveira, M. da S. (2010). Teste Wisconsin de Classificação de Cartas - versão para idosos. São Paulo: Casapsi

Teste de Memória Visual de Rostos (MVR)	Memória visual	Leme, I. F. A. de S., Rabelo, I. S., Rossetti, M. de O., & Pacanaro, S. V. (2010). Teste de Memória Visual de Rostos (MVR). São Paulo: Casapsi
Bateria de Provas de Raciocínio (BPR-5)	Raciocínio	Almeida, L. S., & Primi, R. (2003). Bateria de Provas de Raciocínio (BPR-5). São Paulo: Casapsi
Teste AC	Atenção Concentrada	Cambraia, S. V. (2003). Teste AC. São Paulo: Vetor.

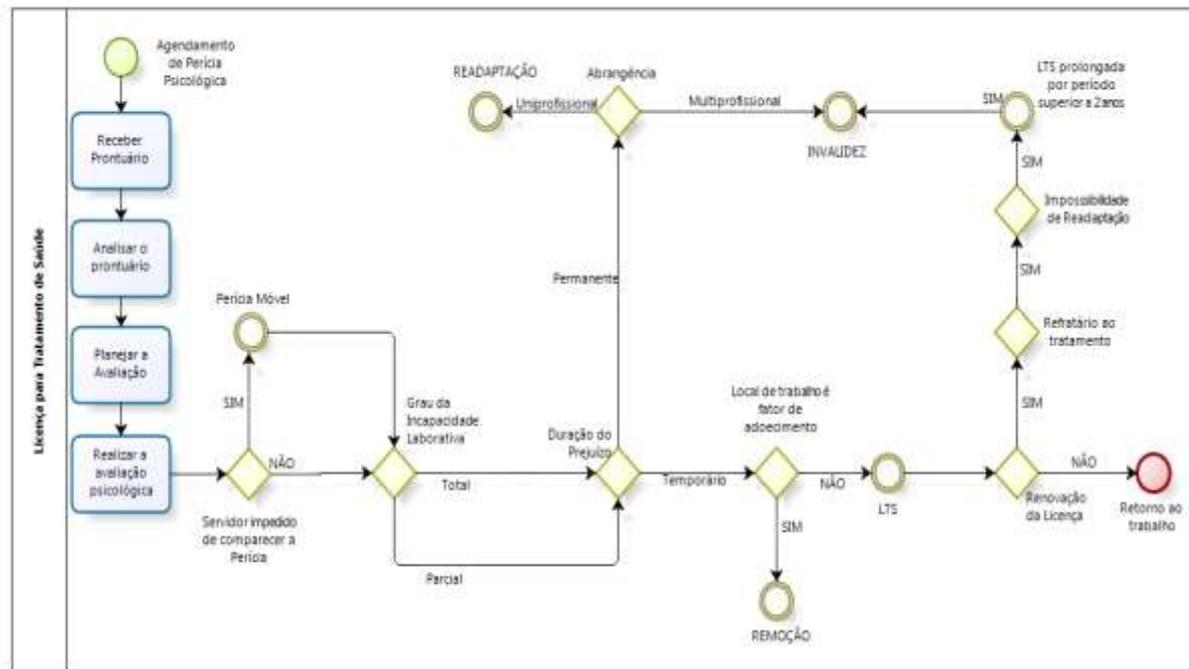
Dentre as atribuições dos psicólogos peritos estão as observações *in loco*, as quais consistem em uma avaliação do servidor em seu ambiente domiciliar e/ou de trabalho, contatando colaterais: familiares, vizinhos, chefia(s), colegas de trabalho, que possam fornecer informações importantes relacionadas ao servidor, seu estilo de vida, sua condição socioeconômica e condições de trabalho. No estado de Santa Catarina este procedimento é denominado Perícia Móvel⁹ que permite o aprofundamento da investigação a fim de indicar o benefício mais adequado. Por fim, compondo o processo de avaliação, o psicólogo perito pode, ainda, contatar os profissionais de saúde que assistem o servidor ou avaliar por meio de documentos - produzidos pelo(s) médico(s), psicólogo assistente ou pelo local de trabalho do servidor - de forma a apurar dados que complementem o estudo do caso. Estes procedimentos complementares de coleta de informações: observação *in loco*, contato telefônico e análise documental foram indicados por todos os psicólogos peritos participantes.

Ressalta-se que a avaliação psicológica pericial em saúde do trabalhador é realizada em servidores acometidos por doenças relacionadas, ou não, ao trabalho. Parte-se do pressuposto de que doenças não ocasionadas pelo contexto laboral também implicam em incapacidade parcial ou total e, portanto, em afastamentos do trabalho.

Na Figura 2 é possível observar as etapas realizadas pelo psicólogo para análise do benefício de licença para tratamento de saúde, com base em um fluxograma de decisões.

⁹Direcionada aqueles servidores que por algum motivo estão impedidos de comparecer a sede da GEPEM, ou ainda, quando é preciso verificar “*in loco*” suas condições de vida e trabalho. Para seu deslocamento o profissional deverá requisitar transporte junto a gerência.

Figura 2: Fluxo da avaliação psicológica pericial e da concessão de benefícios.

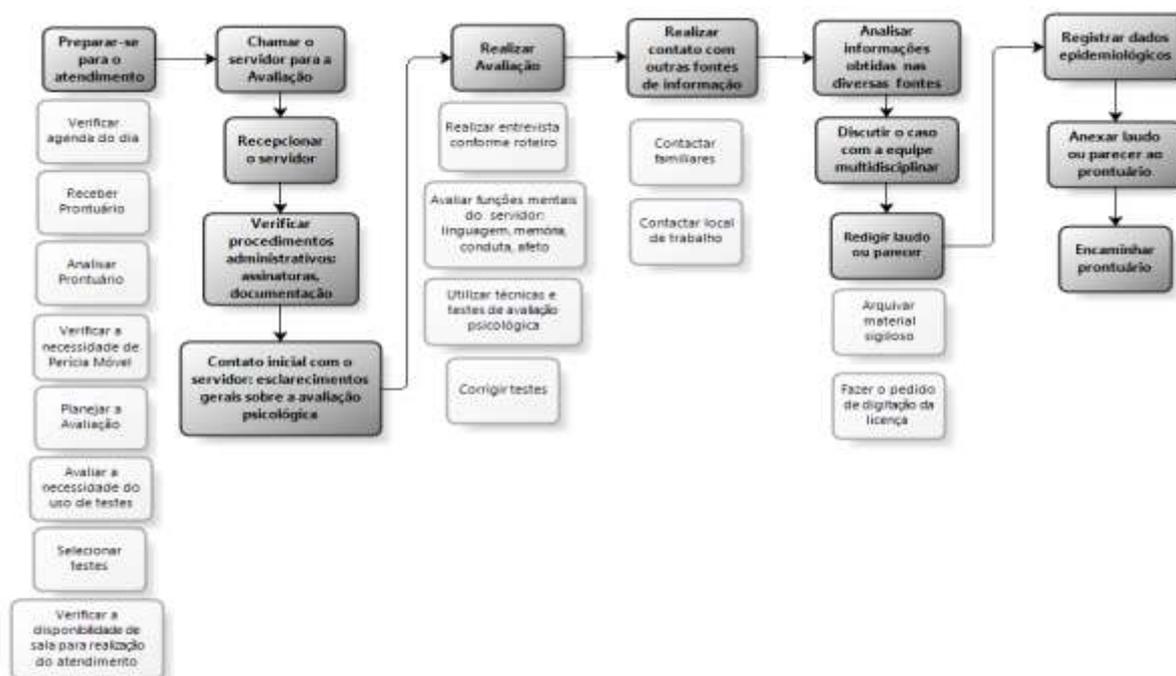


Os psicólogos peritos atendem os servidores do estado e/ou dependentes legais que apresentam indícios de transtornos mentais e comportamentais e/ou outras patologias que incidem em sofrimento psíquico, com o objetivo de subsidiar as avaliações médicas na concessão de benefícios, de acordo com os marcos legais já referidos. Destaca-se que, de acordo com a pesquisa de caracterização da prática psicológica pericial, os participantes do estado de Santa Catarina também apontaram como atividades realizadas: discussões de caso com a equipe pericial, no caso da capital: assistentes sociais e médicos; a realização de orientações e encaminhamentos para rede de saúde e a realização de palestras, capacitações e/ou grupos de estudos com outros profissionais ou ao pessoal de recursos humanos dos órgãos onde são lotados os servidores, de forma a otimizar o atendimento em rede e o acompanhamento desses trabalhadores.

Assim, o processo de trabalho do psicólogo na avaliação psicológica, principal atividade desenvolvida, envolve várias etapas, desde o planejamento de sua intervenção até a finalização e encaminhamento do prontuário. A preparação para o atendimento inicia-se com a verificação da agenda, seguida do recebimento, análise do prontuário, o planejamento da avaliação e a escolha dos testes, caso necessário. No momento posterior a entrevista, o psicólogo pode contatar o local de trabalho ou familiares do servidor em busca de esclarecimentos sobre fatos ou informações. Munido dos dados recolhidos nestas diversas fontes: prontuário, entrevista, testes, local de trabalho e familiares o psicólogo realizará a

avaliação do caso. Por vezes, ocorre a discussão com a equipe multidisciplinar, buscando uma troca entre os diferentes saberes para uma melhor compreensão do caso. Todavia, cada profissional deve escrever seu relatório de forma individualizada. Assim, o psicólogo redigirá seu parecer apresentando suas impressões e análise, arquivando todo o material sigiloso. Finalmente ocorre o registro dos dados do caso, o laudo é anexado ao prontuário e este é encaminhado para continuidade do processo interno da concessão ou não do benefício.

Figura 3: *Processo e procedimentos de trabalho do psicólogo perito em Santa Catarina.*



Considerações finais

A perícia consiste em uma atividade técnica, a qual deve ser realizada por um profissional especialista, que responde a um quesito específico. Nos serviços em questão, a perícia contextualiza-se no campo da saúde do trabalhador sendo, portanto, realizada por profissionais da saúde, especialistas em uma área específica do conhecimento: médico, psicólogo, odontólogo, assistente social, fonoaudiólogo entre outros. Apresenta como objeto de avaliação, majoritariamente, a averiguação da existência, ou não, de capacidade para o trabalho, e, como finalidade, a concessão de benefícios. Para tanto, o psicólogo faz uso da avaliação psicológica, prática exclusiva desse profissional.

Na realização dessa pesquisa foi observada uma escassa produção científica em perícia administrativa em saúde do trabalhador. A maioria dos artigos e textos refere-se à perícia na esfera judicial, o que configura a necessidade de realização de pesquisa sobre o tema em questão para ampliar a compreensão da atuação dos psicólogos nesta área.

Embora a coleta de dados tenha buscado todos os elementos da população (foram contatados todos os serviços de perícia administrativa do país), os participantes da pesquisa restringiram-se a doze estados e o Distrito Federal. Ademais, não foi possível a participação de todos os psicólogos, tendo em vista que a maior parte dos respondentes, exceto os psicólogos de Santa Catarina, não entregaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido devidamente assinado.

A inserção dos psicólogos em equipes de perícia administrativa em saúde é recente, mas está em ascensão. Com a pesquisa, observou-se que em treze, dos 26 estados do Brasil, os psicólogos compõem a equipe de trabalho em Perícia Administrativa em Saúde do Trabalhador. Os resultados da pesquisa, mais especificamente na capital do estado de Santa Catarina, corroboraram com as especificidades e competências técnicas trazidas na literatura. Em realce, pode-se observar que o trabalho desenvolvido na perícia do estado de Santa Catarina procura apresentar uma compreensão global do servidor, já que o trabalho pericial leva em consideração fatores como: condições e organização do trabalho, multicausalidade dos adoecimentos e a possibilidade de relacionar uma doença física ao sofrimento psíquico específico, sendo que estes não precisam estar diretamente relacionados à atividade laboral, mas que podem ser incapacitantes ao trabalho.

Foi possível observar que a atividade pericial realizada nos serviços de perícia administrativa em saúde do trabalhador no estado de Santa Catarina mostra-se coerente à compreensão de saúde proposta pela Organização Mundial de Saúde (WHO, 2001), a qual define saúde não apenas como a ausência de doença, mas como a situação de bem-estar físico, mental e social. O que se pode ainda levar em consideração no processo de avaliação psicológica pericial, de forma a promover uma maior guarida do servidor ao adoecimento ligado à atividade laboral, são estudos que relacionem características de grupos de trabalhadores como idade, escolaridade, sexo às atividades que desenvolvem. De forma a criar indicadores para a elaboração/reformulação dos modelos de atuação e desenvolvimento de outras propostas de trabalho.

Finalmente, entendem-se que as atividades desenvolvidas pelos psicólogos em perícia demandam protocolos de trabalho adaptados a cada realidade, o que fortalece a perspectiva da necessidade de uma rede de contatos com psicólogos do serviço público estadual do Brasil

que trabalham com perícia em saúde. Esta rede pode promover trocas, estimular discussões e fortalecer a prática profissional, auxiliando os psicólogos a alcançarem o lugar na equipe multiprofissional que tanto almejam e possibilitando ao periciado um atendimento de qualidade e a garantia de seus direitos.



REFERÊNCIAS

- Araújo, José Newton Garcia de, & Barros, Vanessa Andrade de. (2019). Work psychology and the work clinics in Brazil. *Laboreal*, 15(2), 1-13. <https://dx.doi.org/10.4000/laboreal.15515>
- Baasch, D., Trevisan, R. L., & Cruz, R. M. (2017). Perfil epidemiológico dos servidores públicos catarinenses afastados do trabalho por transtornos mentais de 2010 a 2013. *Ciência & Saúde Coletiva*, 22, 1641-1650. <https://www.scielo.org/article/csc/2017.v22n5/1641-1650/es/>
- Guilland, R., & Moraes-Cruz, R. (2017). Prevalência de transtorno mental e comportamental em trabalhadores de indústrias de abate de suínos e aves no sul do Brasil. *Revista Colombiana de Psicologia*, 26(1), 163-177. <http://www.scielo.org.co/pdf/rcps/v26n1/0121-5469-rcps-26-01-00163.pdf>
- Benetti, L. T. & Araújo, A. F. de (2008). As relações de trabalho do servidor público: regime estatutário x regime celetista. *Revista Científica Eletrônica De Ciências Contábeis*, XI, 11. <http://www.revista.inf.br/contabeis/pages/artigos/cc-edic11-anoVIart04.pdf>
- Bim, M. C. S., & Murofuse, N. T. (2014). Benefício de Prestação Continuada e perícia médica previdenciária: limitações do processo. *Serviço Social & Sociedade*, (118), 339-365. <http://dx.doi.org/10.1590/S0101-66282014000200007>
- Brasil (1923). *Decreto nº 4.682, de 24 de janeiro de 1923*. DOU de 28/01/1923 – Lei Eloy Chaves - Cria, em cada uma das empresas de estradas de ferro existentes no país, uma Caixa de Aposentadoria e Pensões para os respectivos empregados. Brasília, DF. <http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/23/1923/4682.htm>
- Brasil (1939). *Decreto-Lei nº 1.713, de 28 de outubro de 1939*. Dispõe sobre o Estatuto dos funcionários públicos civis da União. Brasília, DF. <http://www3.dataprev.gov.br/sislex/paginas/24/1939/1713.htm>
- Brasil (1952). *Lei nº 1.711, de 28 de outubro de 1952*. Dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União, revogada pela Lei nº 8.112, de 1990. Brasília, DF. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/L1711.htm
- Brasil (1999). Resolução INSS/DC nº 10, de 23 de dezembro de 1999 – Aprova os Protocolos Médicos, com alterações realizadas pela Coordenação-Geral de Benefícios por Incapacidade da Diretoria de Benefícios e dá outras providências. <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=97218>
- Carneiro, S. A. M. (2006). Saúde do trabalhador público: questão para a gestão de pessoas – a experiência na Prefeitura de São Paulo. *Brasília, 2006*, 57(1), pp. 23-49. <https://doi.org/10.21874/rsp.v57i1.188>
- Cervo, A. L. & Bervian, P. A. (2002). *Metodologia científica*. 5. ed. São Paulo: Prentice Hall.
- Conselho Federal de Psicologia [CFP] (2005). *Resolução CFP nº 010 de 21 de julho de 2005. Dispõe sobre o Código de Ética dos Profissionais da Psicologia*. <https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2012/07/codigo-de-etica-psicologia.pdf>

- Conselho Federal de Psicologia [CFP] (2012). *Resolução nº 17/2012. Dispõe sobre a atuação do psicólogo como perito em diversos contextos.* <http://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2013/01/Resolu%C3%A7%C3%A3o-CFP-n%C2%BA-017-122.pdf>
- Conselho Federal de Psicologia [CFP] (2019). *Resolução nº 006, de 2019. Orientações sobre elaboração de documentos escritos produzidos pela(o) psicóloga(o) no exercício profissional.* Brasília-DF. <https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2019/09/Resolu%C3%A7%C3%A3o-CFP-n-06-2019-comentada.pdf>
- Cordioli, A. V., Zimmermann, H. H., & Kessler, F. (2004). Rotina de avaliação do estado mental. <http://www.ufrgs.br/psiquiatria/psiq/Avalia%C3%A7%C3%A3o%20do%20Estado%20Mental.pdf>
- Cruz Serafim, A., Campos, I. C. M., Cruz, R. M., & Rabuske, M. M. (2012). Riscos psicossociais e incapacidade do servidor público: um estudo de caso. *Psicologia Ciência e Profissão*, 32(3), pp. 686-705. http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-98932012000300013&script=sci_abstract&tlng=pt
- Cruz, R. M. (2002). Perícia em psicologia e laudo. In: R. M. Cruz, J. C. Alchieri & J. J. Sardá Júnior (Orgs.). *Avaliação e Medidas Psicológicas: Produção do conhecimento e da intervenção profissional* (p. 264-274). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Cruz, R. M. (2010). Nexos técnico e vigilância à saúde do trabalhador: uma agenda científica para o NTEP. In: J. Machado, L. Soratto, W. Codo (orgs.) (2010). *Saúde e trabalho no Brasil: uma revolução silenciosa - o NTEP e a previdência social*. Rio de Janeiro: Vozes, pp. 256-272.
- Cruz, R. M. (2017). *Perícia psicológica no contexto do trabalho*. São Paulo: Vetor. ISBN: 9788575858462.
- Cruz, R. M. (2020). Perícia psicológica trabalhista. In: C. S. Hutz, D. R. Bandeira, C. M. Trentini, S. I. R. Rovinski, & V. M. Lago (orgs.). *Avaliação psicológica no contexto forense*. Porto Alegre: Artmed, p. 265-281.
- Cruz, R. M., & Maciel, S. K. (2005). Perícia de danos psicológicos em acidentes de trabalho. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 5(2), 120-129. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812005000200012
- Dalgalarrodo, P. (2008). *Psicopatologia e semiologia dos transtornos mentais*. 2ª ed. Porto Alegre: Artmed.
- Di Pietro, M. S. Z. (2003). *Direito administrativo*. São Paulo: Atlas.
- Duncan B.B., Schmidt M.I., & Giugliani E.R.J. (orgs.) (2004). *Medicina ambulatorial: condutas de atenção primária baseada em evidências*. 3ª ed. Porto Alegre: Artmed.
- Fonseca, J. C. de F. & Tolfo, S. (2015). Sentidos e significados do trabalho na implantação do Subsistema Integral de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS): a perspectiva dos médicos peritos In: *Trabalho e saúde: cenários, impasses e alternativas no contexto brasileiro*. SP: Opção, 2015, pp. 139-162. <http://bit.ly/2Sf5d8g>

- Gomes, M. da M. (2009). Epilepsia e incapacidade laborativa. *Journal of Epilepsy and Clinical Neurophysiology*, 15(3), pp. 130-134. <http://www.scielo.br/pdf/jecn/v15n3/v15n3a07.pdf>
- Gorski, L. P., Lopes, S. G., & Silva, E. B. D. (2013). Perícia fonoaudiológica: conhecimento e atuação dos profissionais da fonoaudiologia de dois estados do Brasil. *Revista CEFAC*, 15(5), 1338-1346. <http://www.scielo.br/pdf/rcefac/v15n5/v15n5a31.pdf>
- Lacaz, F. A. C. (2016). Continuam a adoecer e morrer os trabalhadores: as relações, entraves e desafios para o campo Saúde do Trabalhador. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 41(13), 1-11. <http://www.scielo.br/pdf/rbso/v41/2317-6369-rbso-41-e13.pdf>
- Lehman, B. J., David, D. M., & Gruber, J. A. (2017). Rethinking the biopsychosocial model of health: Understanding health as a dynamic system. *Social and Personality Psychology Compass*, 11(8), e12328. <https://doi.org/10.1111/spc3.12328>
- Ministério da Saúde (2006). Departamento de Atenção Básica. Envelhecimento e saúde da pessoa idosa / Ministério da Saúde, Secretaria de Atenção à Saúde, Departamento de Atenção Básica - Brasília: Ministério da Saúde, 2006. 192 p. il. Cadernos de Atenção Básica, n. 19. Série A. Normas e Manuais Técnicos.
- Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (2010). *Manual de perícia oficial em saúde do servidor público federal*. Brasília, DF. <http://das.prodegesp.ufsc.br/files/2016/08/Manual-SIASS-%E2%80%93-Per%C3%ADcia.pdf>
- Müller, F. G., Cruz, R. M., & Roberti Junior, J. P. (2013). Perícia em saúde do trabalhador: contribuições da perícia psicológica judicial. *CAMINHOS: Revista on-line*, v. 4, p. 65-85, 2013. <https://s3-sa-east-1.amazonaws.com/siteunidavi/revistaCaminhos/humaniadeano4.pdf>
- Nunes, A. V. de L. & Lins, S. L. B. (2009). Servidores Públicos Federais: uma análise do prazer e sofrimento no trabalho. *Revista rPOT: Psicologia, Organização e Trabalho*, 9 (1). <https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/11830>
- Nunes, C. H. S. S., Hutz, C. S., & Nunes, M. F. O. N. (2013). Bateria Fatorial de Personalidade. São Paulo: Casa do Psicólogo, 3ª reimpressão 2016, 240p. ISBN: 978-85-8040-412-8
- Ramminger, T. & Nardi, H. C. (2007). Saúde do trabalhador: um (não) olhar sobre o servidor público. <http://repositorio.enap.gov.br/handle/1/1395>
- Rocha, S. H., & de Azevedo Bussinger, E. C. (2017). A invisibilidade das doenças mentais ocupacionais no mundo contemporâneo do trabalho. *Pensar-Revista de Ciências Jurídicas*, 21(3), pp. 1104-1122. <file:///C:/Users/hp/Downloads/4470-21815-1-PB.pdf>
- Rovinski, S. L. R. (2007). Avaliação psicológica no contexto forense. *Avaliação psicológica: perspectivas e contextos*. 1ed. São Paulo: Vetor.
- Santa Catarina (1978). *Decreto nº 4.413, de 08 de fevereiro de 1978*. Dispõe sobre a implantação de divisão estadual de perícia médica no serviço público estadual e da outras

providencias. Santa Catarina. <http://www.pge.sc.gov.br/index.php/legislacao-estadual-pge>

Santa Catarina (1984). *Decreto nº 23.752, de 19 de outubro de 1984*. Transforma e integra cargos na estrutura organizacional básica da secretaria da administração. Santa Catarina. <http://www.pge.sc.gov.br/index.php/legislacao-estadual-pge>

Santa Catarina (2010). Decreto No 3.338, de 23 de junho de 2010. Manual de Normas Técnicas Médico-Periciais. Diretoria de Saúde do Servidor – DSAS. Secretaria de Estado da Administração - SEA, do Estado de Santa Catarina. <http://server03.pge.sc.gov.br/LegislacaoEstadual/2010/003338-005-0-2010-003.htm>

Seligmann-Silva, E., Bernardo, M. H., Maeno, M., & Kato, M. (2010). O mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 35(122), pp. 187-191. <http://dx.doi.org/10.1590/S0303-76572010000200002>

Suls, J., & Rothman, A. (2004). Evolution of the biopsychosocial model: prospects and challenges for health psychology. *Health Psychology*, 23(2), p. 119. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/15008654>

Wade, D. T. & Halligan, P. W. (2017). The biopsychosocial model of illness: a model whose time has come. *Clinical Rehabilitation*, 31(8), 995-1004. <https://doi.org/10.1177/0269215517709890>

Wechsler, D. (2004). Escala de Inteligência Wechsler para Adultos - WAISS III. Adaptação Brasileira: Elizabeth do Nascimento. São Paulo: Pearson Clinical, 412p. ISBN: 978-85-7396-324-3

World Health Organization [WHO] (2001). *The World Health Report 2001: Mental health: New understanding, new hope*. Geneva: World Health Organization. <https://www.scielosp.org/article/bwho/2001.v79n11/1085-1085/en/>

Contribuições dos autores	
Autor 1	Realizou seu estágio na Secretaria de Estado da Administração de Santa Catarina – SEA/SC), o qual deu base para o artigo. Trabalhou desde o resgate histórico de dados e referências coletados por estagiários anteriores, até o planejamento da pesquisa, a coleta de dados, a análise dos dados, e a redação do artigo.
Autor 2	Supervisora institucional do estágio (SEA/SC), uma das orientadoras do trabalho, apoiou o planejamento do estudo, orientou a coleta de dados, assim como a análise dos dados e redação do artigo.
Autor 3	Outra orientadora do trabalho, apoiou no planejamento do estudo, orientou a coleta de dados, assim como a análise dos dados e redação do artigo.
Autor 4	Supervisor acadêmico do estágio (Universidade Federal de Santa Catarina) apoiou no planejamento do estudo, orientou a coleta de dados, assim como a análise dos dados e redação do artigo.

PERFIL DESCRITIVO DE NOTIFICAÇÕES DE TRANSTORNO MENTAL RELACIONADO AO TRABALHO¹²

Descriptive profile of work-related mental disorder notifications

Alline Sousa³ 

Universidade Federal do Espírito Santo⁴
Vitória, Espírito Santo, Brasil.

Josiana Trajano⁵ 

Centro de Referência em Saúde do Trabalhador - CEREST Regional
Uberaba, Minas Gerais, Brasil.

Joyce Barcelos⁶ 

Universidade Federal do Triângulo Mineiro
Uberaba, Minas Gerais, Brasil.

Fabiana Caetano Dutra⁷ 

Universidade Federal do Triângulo Mineiro
Uberaba, Minas Gerais, Brasil.

Resumo

Este artigo tem como objetivo descrever o perfil sociodemográfico, ocupacional e clínico, relacionado à evolução dos casos e à avaliação da qualidade do preenchimento dos dados de transtornos mentais relacionados ao trabalho notificados em um município do Estado de Minas Gerais, Brasil, entre 2008-2018. O presente estudo descritivo utilizou dados do Sistema Nacional de Agravos Notificados (Sinan). Foram incluídos os 77 casos de transtorno mental notificados no período analisado. Observou-se crescimento de notificações ao longo dos anos, com maior frequência de 2016 a 2018. A maioria dos notificados era do sexo feminino (51,0%), possuía ensino médio completo (53,3%) e foi notificada pelo Centro de Referência

¹ Editora responsável pela avaliação: Prof.^a Dr.^a Karine Vanessa Perez e Prof.^a Dr.^a Liliam Deisy Ghizoni.

² Copyright© 2021 Sousa *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 allineasousa@hotmail.com

⁴ Universidade Federal do Espírito Santo - UFES IC-II, Térreo, Centro de Ciências Humanas e Naturais – CCHN.

Av. Fernando Ferrari, 514. Goiabeiras, CEP.: 29.075-910 - Vitória, ES - Brasil.

⁵ josiana_dias@yahoo.com.br

⁶ joycebarcelos.to@hotmail.com

⁷ fabianacaetanodutra@gmail.com

em Saúde do Trabalhador (Cerest) (80,5%). As ocupações mais prevalentes entre os casos notificados foram de agente de segurança penitenciário, vigilante, cozinheiro e pedreiro, com predomínio de episódios depressivos. A qualidade do preenchimento foi classificada como boa. Os resultados permitiram a descrição do perfil sociodemográfico, ocupacional e clínico, relacionado à evolução dos casos e à avaliação da qualidade do preenchimento dos dados, evidenciando a importância da articulação intersetorial para promoção de ações de vigilância em saúde mental no trabalho mais efetivas.

Palavras-chave: Notificação Compulsória; Transtorno Mental; Saúde do Trabalhador; Registros Eletrônicos de Saúde.

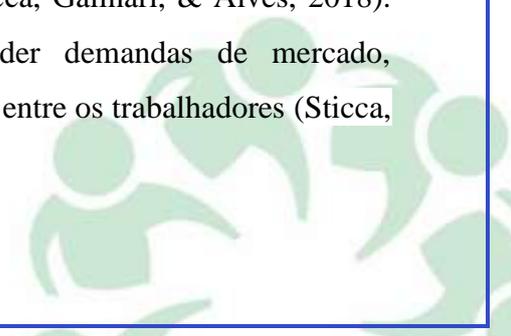
Abstract

This article aims to describe the sociodemographic, occupational, and clinical profile, related to the evolution of cases and the evaluation of the quality of filling in the data of work-related mental disorders reported in a municipality of Minas Gerais State, Brazil, between 2008-2018. This is a descriptive study with data from the National System of Notified Disorders. The 77 cases of mental disorder reported in the selected period were included. There was an increase in notifications over the years, most frequently from 2016 to 2018. Most of the notified people were female (51.0%), had completed high school (53.3%) and were notified by the Worker's Health Reference Center (Cerest) (80,5%). The most prevalent occupations among the reported cases were penitentiary security guard, guard, cook and bricklayers, with a predominance of depressive episodes. The quality of filling was classified as good. The results allowed the description of the sociodemographic, occupational and clinical profile, related to the evolution of the cases and to the evaluation of the quality of filling in the data, evidencing the importance of intersectoral articulation to promote more effective mental health surveillance actions at work.

Keywords: Disease Notification; Mental Disorder; Occupational Health; Electronic Health Records.

Introdução

A crise dos modelos de produção taylorista-fordista nas décadas de 1960 e 1970 ocasionou mudanças econômicas globais e nos sistemas empregatícios, levando ao surgimento de um novo modelo de organização do trabalho (Sticca, Galinari, & Alves, 2018). Os processos de trabalho sofreram mudanças caracterizadas por novas tecnologias, desemprego estrutural, instabilidade e precarização do emprego, intensificação de desigualdades sociais, terceirização e trabalho temporário (Sticca, Galinari, & Alves, 2018). Estas mudanças nos processos de trabalho visando atender demandas de mercado, aumentaram a incidência de problemas de saúde física e mental entre os trabalhadores (Sticca, Galinari, & Alves, 2018).



Os transtornos mentais apresentam importante aumento da prevalência nos últimos anos, com trabalhadores cada vez mais adoecidos. No período de 2006 a 2017, 8.474 casos de transtornos mentais relacionados ao trabalho foram registrados no Sistema de Informação de Agravos de Notificação (Sinan) (Centro Colaborador da Vigilância dos Agravos à Saúde do Trabalhador, 2019). Estes agravos são reconhecidos como um dos principais problemas de saúde pública que contribuem para a incapacidade laboral e para o aumento do número de afastamentos temporários ou permanentes. Nos anos de 2015 a 2017, os transtornos mentais relacionados ao trabalho foram a terceira maior causa de concessão de auxílio-doença no Brasil, estando atrás apenas dos auxílios por causas externas e dos transtornos osteomusculares (Centro Colaborador da Vigilância dos Agravos à Saúde do Trabalhador, 2019).

Afastamentos e incapacidade laboral relacionados a transtornos mentais geram impactos para trabalhadores e organizações, com altos custos econômicos e sociais (Cocker et al., 2014). Diante desse cenário, a formulação de políticas e programas voltados para a saúde mental de trabalhadores é um desafio para a saúde pública. No entanto, estudos apontam que o processo de retorno ao trabalho deste trabalhador envolve dificuldades, como suporte dos profissionais de saúde, readaptação ao ambiente laboral e falta de acesso a tratamentos adequados (Corbière *et al.*, 2015).

Apesar do alto índice de trabalhadores com adoecimento mental, a falta de profissionais de saúde capacitados para apontar onexo causal entre o trabalho e o sofrimento psíquico e para promover intervenções efetivas ainda é uma realidade nos serviços de saúde (Corbière et al., 2015). Existe uma dificuldade relacionada à definição de condutas e de procedimentos estruturados para a investigação e o acompanhamento terapêutico destes trabalhadores (Corbière *et al.*, 2015; Merlo, 2014). Além disso, o profissional de saúde frequentemente desconsidera o processo biopsicossocial e o contexto que envolvem o transtorno mental relacionado ao trabalho (Corbière *et al.*, 2015; Merlo, 2014). Assim, é desafiador estabelecer um perfil de adoecimento que relacione o trabalho ao sofrimento mental. Como resultado, os transtornos mentais relacionados ao trabalho são subnotificados no Sinan que deve ser alimentado pela notificação e investigação de casos de doenças e agravos (Ministério da Saúde, 2017).

Além da dificuldade de estabelecer onexo causal, o reconhecimento legal e a visibilidade conferida aos transtornos mentais relacionados ao trabalho são fenômenos relativamente recentes, o que também pode explicar a subnotificação do adoecimento mental. Em âmbito nacional, apenas no início dos anos 2000 houve a criação da Rede Nacional de

Atenção Integral à Saúde do Trabalhador (Renast) e a implantação de unidades de atenção à saúde do trabalhador na rede pública como os Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (Cerest) (Ministério da Saúde, 2005).

Diante do baixo número de notificações de casos de transtornos mentais relacionados ao trabalho, torna-se fundamental que as unidades que prestam serviços de promoção da saúde do trabalhador, especialmente os Cerest, desenvolvam práticas centradas na vigilância em saúde por meio do monitoramento e da análise dos fatores associados ao adoecimento mental no trabalho. Neste contexto, buscando propor medidas de intervenção que possibilitem o fortalecimento das ações de vigilância em saúde do trabalhador, o objetivo deste artigo foi descrever o perfil sociodemográfico, ocupacional e clínico, relacionado à evolução dos casos e à avaliação da qualidade do preenchimento dos dados de transtornos mentais relacionados ao trabalho notificados em um município do Estado de Minas Gerais, Brasil, entre 2008-2018.

Materiais e métodos

Estudo descritivo que utilizou dados secundários do Sinan, analisando todos os casos de transtorno mental relacionados ao trabalho notificados por unidades de saúde de um município de médio porte do Estado de Minas Gerais, no período de 2008 a 2018. Este município é um dos mais populosos do Estado, com uma população estimada de 330.361 pessoas e uma proporção de 30,0% de pessoas ocupadas em relação à população total (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2019).

A coleta dos dados ocorreu em janeiro de 2019 pelo Departamento de Vigilância Epidemiológica Municipal em parceria com o Cerest Regional. Incluíram-se características sociodemográficas (sexo, idade, escolaridade e raça/cor da pele); características ocupacionais (ocupação, situação no mercado de trabalho e Classificação Nacional das Atividades Econômicas – CNAE da empresa ou empregador); informação clínica (diagnóstico específico); dados da evolução do caso (evolução, afastamento do trabalho, emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho – CAT e Unidade de Saúde responsável pela notificação) e análise da qualidade do preenchimento das fichas de notificação.

É importante destacar que as ocupações foram agrupadas em dez grandes grupos de acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações – CBO: Grupo 0 - Membros das forças armadas, policiais e bombeiros; Grupo 1 - Membros superiores do poder público; Grupo 2 - Profissionais das ciências e das artes; Grupo 3 - Técnicos de nível médio; Grupo 4 - Trabalhadores de serviços administrativos; Grupo 5 - Trabalhadores dos serviços, vendedores

do comércio em lojas e mercados; Grupo 6 - Trabalhadores agropecuários, florestais e da pesca; Grupo 7 - Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais; Grupo 8 - Trabalhadores da produção de bens e serviços industriais; e Grupo 9 - Trabalhadores em serviços de reparação e manutenção (Ministério do Trabalho e Emprego, 2010).

A análise das características ocupacionais incluiu também a CNAE da empresa ou empregador do paciente notificado. É importante destacar que a CNAE é um detalhamento das atividades econômicas, aplicada a todos os agentes econômicos que atuam na produção de bens e serviços, compreendendo empresas ou organismos privados ou públicos, estabelecimentos agrícolas, instituições sem fins lucrativos e agentes autônomos (Ministério da Economia, 2013).

Vale ressaltar que a análise da evolução do caso envolveu o desfecho propriamente dito, isto é, se o caso do trabalhador evoluiu para incapacidade temporária, incapacidade permanente, cura ou outros. Além disto, os dados de evolução dos pacientes também foram analisados em relação à emissão da CAT, que é um documento emitido para reconhecer tanto um acidente de trabalho ou de trajeto, como uma doença ocupacional de trabalhadores protegidos pela Previdência Social do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), incluindo os transtornos mentais relacionados ao trabalho (INSS, 2019).

A qualidade do preenchimento das fichas de notificação foi analisada a partir da presença de campos em branco e/ou ignorados, segundo critérios do manual de operações do Sinan, elaborado pelo Ministério da Saúde (Ministério da Saúde, 2015). De acordo com este manual, a qualidade do preenchimento pode ser classificada como boa ($\leq 25\%$ dos campos incompletos); regular (25,1 a 50,0% dos campos incompletos); ruim (50,1 a 75,0% dos campos incompletos) e muito ruim ($\geq 75,1\%$ dos campos incompletos) (Ministério da Saúde, 2015).

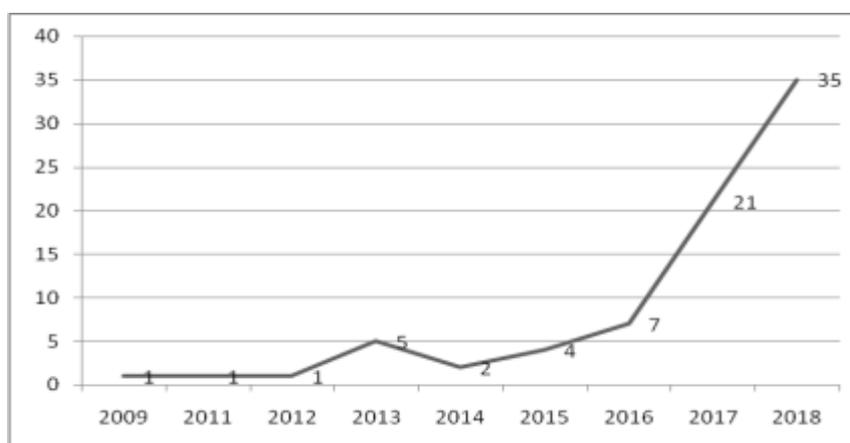
Os dados do Sinan utilizados neste estudo são de domínio público, cujas informações são agregadas, sem possibilidade de identificação individual. Estas características justificam a dispensa de registro e avaliação pelo sistema Comitês de Ética em Pesquisa/Comissão Nacional de Ética em Pesquisa de acordo com as Resoluções do Conselho Nacional de Saúde nº 466, de 12 de dezembro de 2012 e nº 510, de 07 de abril de 2016 (Ministério da Saúde 2012, 2016).

Os dados foram analisados no Microsoft Office Excel 2007 e no software *Tab* para *Windows* (TABWIN) versão 3.6, que se trata de um programa que possibilita a importação de tabulações de dados do Sistema Único de Saúde (SUS). Foram realizadas análises descritivas por meio do cálculo das frequências absolutas e relativas de todas as variáveis.

Resultados e discussão

Entre os anos de 2008 a 2018, 77 casos de transtorno mental relacionado ao trabalho foram notificados no Sinan, representando 100% das notificações realizadas desde o surgimento do Sistema. O primeiro caso notificado foi em 2009 e não houve registro de notificação de transtorno mental relacionado ao trabalho em 2008 e 2010. Observou-se crescimento das notificações durante os anos, sendo os menores valores em 2009, 2011 e 2012 e os maiores de 2016 a 2018 (Figura 1).

Figura 1: *Notificações de transtornos mentais relacionados ao trabalho entre 2009 e 2018.*



A análise dos dados disponíveis no Sinan mostrou um crescimento do número de notificações de transtornos mentais relacionados ao trabalho, principalmente nos últimos três anos do período analisado. O elevado aumento de notificações entre 2016 e 2018 pode ser atribuído às mudanças nas estratégias instrucionais utilizadas em capacitações e treinamentos sobre notificação compulsória promovidas pelo Cerest em Unidades de Saúde, sobretudo em Unidades de Atenção Básica. Destaca-se que inicialmente as capacitações eram realizadas com um conteúdo padronizado para o público-alvo composto por profissionais de saúde da Atenção Básica, Especializada, bem como de serviços de Urgência e Emergência. A partir de 2016, as capacitações passaram a ocorrer *in loco* nos serviços, o que possibilitou a redefinição dos conteúdos que tornaram-se mais adequados às necessidades de treinamento dos profissionais e de cada serviço de saúde, além de possibilitar a discussão em grupo de possíveis casos de transtorno mental a serem notificados.

Apesar do aumento do número dos registros de transtorno mental relacionado ao trabalho em decorrência das mudanças nas estratégias de treinamento e capacitação voltadas

para notificação compulsória, promovidas pelo Cerest, ainda existem lacunas importantes no que se refere ao dimensionamento do problema devido à subnotificação. A subnotificação de transtornos mentais relacionados ao trabalho pode estar relacionada com a ausência de protocolos ou guias que orientem os profissionais na realização donexo causal, e à falta de informação e orientação dos profissionais de saúde sobre o tema (Leão & Minayo, 2014).

Foram encontradas 77 notificações e não houve notificação em dois anos específicos. Estes dados sugerem que o quantitativo de notificações identificados provavelmente não reflete um quadro fidedigno destes casos no Município analisado. Outras investigações amparam estes dados e evidenciam a relevância do adoecimento mental entre os trabalhadores, reforçando a importância das ações de vigilância em saúde do trabalhador, a partir da identificação e da atuação sobre os fatores que produzem o transtorno mental (Leão & Minayo, 2014).

A avaliação da qualidade do preenchimento dos dados mostrou que 100% das informações relacionadas às variáveis: sexo, idade, ocupação, diagnóstico específico, situação no mercado de trabalho e Unidade de Saúde responsável pela notificação foram preenchidas. Assim, para estas variáveis, a qualidade do preenchimento foi classificada como boa ($\leq 25\%$ dos campos incompletos) (Ministério da Saúde, 2015). Os dados referentes ao sexo, idade, ocupação e Unidade responsável pela notificação são campos de preenchimento obrigatório no Sinan. Já os campos, diagnóstico específico e situação no mercado de trabalho não são informações obrigatórias e, mesmo sem seu preenchimento, é possível inserir a ficha no Sistema. Não obstante, apesar da não obrigatoriedade de preenchimento desses campos, todas as fichas analisadas no Sinan apresentavam estes dados completos.

Foram preenchidos 88,3% do campo relacionado à escolaridade, 92,2% do campo raça/cor da pele, 75,3% do campo CNAE, 93,5 do campo evolução do caso e 97,4 do campo referente ao afastamento do trabalho. Estes resultados mostram que, apesar destes dados não serem de preenchimento obrigatório e estarem incompletos, a qualidade do preenchimento foi classificada como boa ($\leq 25\%$ dos campos incompletos) (Ministério da Saúde, 2015).

O campo relacionado à emissão de CAT estava preenchido em 79,2% das fichas. Esta é uma informação de preenchimento obrigatório no Sinan, mas apresenta a opção 'ignorado' como alternativa de resposta, o que pode justificar a incompletude deste dado.

A Tabela 1 apresenta a descrição completa das informações relacionadas ao preenchimento dos dados da ficha de notificação.

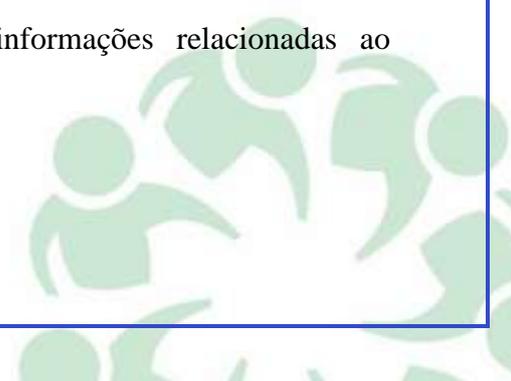


Tabela 1: *Frequência e porcentagem absolutas de preenchimento dos dados da ficha de notificação.*

Dados	Variáveis	f	%
Sociodemográficos	Sexo	77	100
	Nível de escolaridade	68	88,3
	Idade	77	100
	Raça/cor da pele	71	92,2
Clínico	Diagnóstico	77	100
Ocupacionais	Ocupação	77	100
	CNAE	58	75,3
	Situação no mercado de trabalho	77	100
Relacionados à evolução dos casos	Evolução	72	93,5
	Afastamento do trabalho	75	97,4
	Emissão de CAT	61	79,2
	Unidade responsável pela notificação	77	100

N=77. f=Frequência absoluta e %=Porcentagem

A maioria das notificações de transtorno mental foi realizada pelo Cerest (80,5%). Resultados semelhantes foram encontrados em estudo com trabalhadores da Bahia (Cordeiro, Mattos, Cardoso, Santos, & Araújo, 2016). Os profissionais do Cerest devem ser habituados a desempenhar funções de suporte técnico, educação permanente, coordenação de projetos de promoção da saúde, vigilância, assistência e reabilitação em saúde dos trabalhadores (Ministério da Saúde, 2005). Estas competências facilitam a análise dos casos de adoecimento entre os trabalhadores pela equipe do Cerest, potencializando o estabelecimento do nexo causal entre o trabalho e o sofrimento mental.

Vale ressaltar que as ações de vigilância desenvolvidas pelo Cerest incluem o monitoramento dos casos de adoecimento mental notificadas no Município e contribuem para melhora na qualidade do preenchimento dos dados. Resultados semelhantes foram encontrados em outro estudo conduzido a partir da análise de fichas de notificação compulsória de transtorno mental relacionado ao trabalho em que a maioria das variáveis apresentou o preenchimento considerado bom, isto é, com menos de 25% dos campos incompletos (Cordeiro, Mattos, Cardoso, Santos, & Araújo, 2016).

Observou-se um baixo número de notificações realizadas por outras Unidades da rede pública de assistência à saúde diferentes do Cerest. Isso evidencia que é essencial que sejam executadas ações contínuas de capacitações e treinamentos para os profissionais da saúde sobre o diagnóstico e a definição donexo causal entre o trabalho e o sofrimento mental, para que haja o aperfeiçoamento do preenchimento de dados no Sinan. Além disso, destaca-se a ausência de notificações de transtorno mental relacionadas ao trabalho realizadas por serviços privados de saúde do Município. Este quadro reforça a necessidade de realizar ações de vigilância em saúde mental no trabalho que sejam mais efetivas no âmbito do SUS (Leão & Minayo, 2014), bem como aponta para a necessidade de capacitar sistematicamente os profissionais de saúde que atuam em Unidades de Saúde de Atenção Básica, Unidades de Pronto Atendimento, Hospitais e demais serviços privados de saúde para que estes profissionais adquiram conhecimentos e habilidades que os tornem aptos para a realização destas notificações (Leão & Minayo, 2014).

O diagnóstico e a definição donexo causal são passos iniciais importantes que permitem a identificação de demandas específicas voltadas para a saúde do trabalhador e podem auxiliar os serviços a direcionar ações, programas e os profissionais de saúde necessários ao cuidado integral dos casos atendidos. Por isso, é fundamental que os profissionais de saúde sejam capacitados para realizar onexo causal entre as condições de trabalho e o sofrimento mental dos trabalhadores, para que seja possível planejar intervenções mais direcionadas a essas demandas, e mensurar a eficácia de intervenções que buscam reduzir as consequências do adoecimento mental.

A frequência das notificações de adoecimento mental relacionado ao trabalho mostrou pequena diferença na distribuição em relação ao sexo, sendo 51,0% de mulheres e 49,0% de homens. Resultados semelhantes foram encontrados na pesquisa conduzida com trabalhadores da Bahia que apresentavam sofrimento mental relacionado à atividade laboral (Cordeiro, Mattos, Cardoso, Santos, & Araújo, 2016). Quanto à idade e escolaridade, a maioria dos trabalhadores possuía ensino médio completo (53,3%) e tinha entre 30 e 39 anos (41,2%). Estes resultados apresentam consonância com outra pesquisa realizada no Rio Grande do Norte que mostraram resultados semelhantes quanto ao nível de escolaridade e a faixa etária de trabalhadores notificados com transtorno mental (Cavalcante *et al.*, 2014).

Quanto ao setor econômico que emprega os trabalhadores notificados, os dados da CNAE mostraram diferentes tipos de estabelecimentos, confirmando que múltiplos ambientes laborais podem repercutir na saúde mental do trabalhador. Este resultado sugere a presença de riscos psicossociais em empresas e organizações de diversos setores econômicos. Assim, o

adoecimento mental dos trabalhadores é influenciado por fatores psicossociais organizacionais, ambientais e sociais inerentes ao próprio trabalho e apresentam natureza complexa que podem levar sofrimento psíquico e adoecimento (Merlo, 2014). No entanto, apesar de 25,9% das fichas do Sinan apresentarem o campo CNAE ignorado ou em branco, as informações das atividades econômicas das organizações empregadoras ou dos empregadores mais frequentes foram de segurança e ordem pública (23,3%) e da administração pública em geral (15,5%). Outros estudos também reportam a alta frequência de adoecimento mental em trabalhadores da segurança pública (Ferreira & Dutra, 2017; Santi, Barbieri, & Cheade, 2018; Corrêa & Rodrigues, 2017) e em trabalhadores da administração pública em geral, prejudicando a entrega de serviços essenciais aos cidadãos e onerando os cofres públicos devido à interrupção da prestação do serviço (Santi, Barbieri, & Cheade, 2018; Schaefer, Lobo, & Kristensen, 2012; Nielsen, Tangen, Idsoe, Matthiesen, & Magerøy, 2015).

A Tabela 2 apresenta as características sociodemográficas, ocupacionais, clínicas e relacionadas à evolução dos casos disponibilizadas pelas fichas de notificação compulsória analisadas.

Tabela 2: *Perfil sociodemográfico, clínico, ocupacional e relacionado à evolução dos casos notificados.*

Dados Sociodemográficos	Variáveis	f	%
Sexo	Feminino	39	51,0
	Masculino	38	49,0
Escolaridade	Ensino médio completo	41	53,3
	Educação superior completa	10	12,9
	Ignorado/branco	09	11,7
	Ensino fundamental incompleto	06	7,8
	Ensino fundamental completo	05	6,5
	Ensino superior incompleto	05	6,5
	Ensino médio incompleto	01	1,3
Faixa etária	30 a 39 anos	32	41,2
	40 a 49 anos	22	28,9
	20 a 29 anos	15	19,6
	Outras	8	10,3
Raça/cor da pele	Parda	39	51,0

	Branca	27	35,0
	Ignorado/branco	06	7,5
	Outras	05	6,5
Dados Clínicos	Variáveis	f	%
Diagnóstico	Episódio depressivo	47	61,1
	Estresse pós-traumático	21	27,3
	Outros	05	6,3
	Sem diagnóstico específico	04	5,3
Dados Ocupacionais	Variáveis	f	%
Ocupação	Agente de segurança penitenciário	22	28,6
	Vigilante	09	11,7
	Cozinheiro/auxiliar de cozinha	05	6,5
	Pedreiro	05	6,5
	Agente comunitário de saúde	04	5,3
	Professor	04	5,3
	Assistente administrativo	04	5,3
	Carteiro	03	3,8
	Outros	21	27,0
CNAE	Outros	28	36,6
	Ignorado/branco	19	24,6
	Segurança e ordem pública	18	23,3
	Administração pública geral	12	15,5
Situação no mercado de trabalho	Servidor público celetista	31	40,2
	Empregado registrado	24	31,1
	Outros	22	28,7
Dados Relacionados à Evolução dos Casos	Variáveis	f	%
Evolução	Incapacidade temporária	62	80,6
	Ignorado/branco	05	6,5
	Incapacidade permanente parcial	04	5,3
	Cura	03	3,8
	Cura não confirmada	02	2,5
	Outra	01	1,3

Afastamento do trabalho	Sim	54	70,2
	Não	21	27,3
	Ignorado/branco	02	2,5
Emissão de CAT	Não	30	38,9
	Sim	26	33,8
	Ignorado/branco	16	20,8
	Não se aplica	05	6,5
Unidade responsável pela notificação	Cerest	62	82,0
	Unidades da Atenção Básica	11	14,2
	Outras	03	3,8

N=77. f=Freqüência absoluta e %=Porcentagem.

Houve maior frequência de servidor público celetista (40,2%) e empregado registrado (31,1%). As ocupações com maior número de notificações foram agentes de segurança penitenciário (28,9%), vigilante (11,7%), pedreiro (6,5%) e cozinheiro/auxiliar de cozinha (6,5%). A maioria das ocupações dos trabalhadores notificados pertencia ao Grupo 5 de trabalhadores dos serviços, vendedores do comércio em lojas e mercados (57,2%).

Em relação à situação no mercado de trabalho constante nos registros analisados, houve maior prevalência de servidor público celetista. Alguns estudos associam a maior prevalência de adoecimento mental neste grupo de trabalhadores devido à falta de estabilidade no emprego e à frustração e desmotivação associadas a elevadas exigências mentais, físicas, sociais e emocionais (Santi, Barbieri, & Cheade, 2018; Corrêa & Rodrigues, 2017; Jaskowiak & Fontana, 2015). Estes estudos mostram a necessidade de implementar medidas preventivas e de desenvolvimento de ações para restaurar a saúde mental de trabalhadores do setor público, por meio de uma gestão de pessoas mais participativa que possibilite ao servidor celetista, envolvimento ativo na discussão de melhorias nos ambientes e processos de trabalho.

Em consonância com as atividades econômicas do empregador dos trabalhadores notificados, a ocupação com maior prevalência entre os casos analisados foi a de agente de segurança penitenciário, seguido por vigilantes. O trabalho do agente penitenciário é caracterizado pelo contato direto com os detentos, pela exaustão e esgotamento emocional, bem como pelo convívio constante com relações sociais estressantes, crônicas e violentas no ambiente prisional (Jaskowiak & Fontana, 2015). Já os vigilantes são frequentemente os primeiros alvos das ações criminosas, o que pode resultar em óbito ou agravos psicológicos,

sendo comum o afastamento destes trabalhadores por depressão e transtorno de estresse pós-traumático (Vieira, Lima, & Lima, 2010).

A violência, como um fator psicossocial no local de trabalho, cresce nos últimos anos e constitui uma preocupação e um risco para a saúde dos trabalhadores (Occupational Safety and Health Act-OSHA, 2016). Scozzafave *et. al.* (2017) apresentam em seu estudo que agentes de segurança penitenciário e vigilantes convivem com situações constantes de violência no local de trabalho. Este contexto laboral pode contribuir para a deterioração de sua saúde mental e física destes trabalhadores, levando à apatia, irritabilidade e distúrbios de memória e diminuição da autoestima (Scozzafave *et. al.*, 2017).

Quando agrupadas, as ocupações pertenciam, em sua maioria, ao grupo de trabalhadores dos serviços e vendedores do comércio em lojas e mercados (Ministério do Trabalho e Emprego, 2010). Esse resultado pode estar relacionado com o crescimento do setor de serviços e comércio no Brasil, em decorrência de um processo de reestruturação produtiva. Como resultado, os setores agrícolas e industriais sofreram uma redução considerável de tamanho nos últimos anos (Perobelli, Cardoso, Vale, & Souza, 2016). O Município analisado é um conhecido polo universitário e de oferta de serviço, atendendo a 27 municípios de sua microrregião. Sua população economicamente ativa está dividida seguindo a tendência regional de oferecer mais vagas de emprego justamente no setor de serviços e comércio, sendo o segmento de serviços responsável pela maior parcela da movimentação financeira do município (Prefeitura Municipal de Uberaba, 2019).

Os episódios depressivos (61,1%) e de transtorno de estresse pós-traumático (27,3%), foram os diagnósticos mais frequentes, corroborando os achados de outros estudos realizados com trabalhadores com adoecimento mental relacionado ao trabalho (Cordeiro, Mattos, Cardoso, Santos, & Araújo, 2016; Corrêa & Rodrigues, 2017; Schaefer, Lobo, & Kristensen, 2012; Nielsen, Tangen, Idsoe, Matthiesen, & Magerøy, 2015). A alta frequência de episódios depressivos relacionados ao trabalho pode ser justificada pelas condições de trabalho contemporâneas marcadas pela pressão por resultados, intensificação do trabalho, desagregação dos laços sociais, violência, precarização e perdas salariais (Corrêa & Rodrigues, 2017). Os casos de transtorno de estresse pós-traumático podem estar associados a eventos traumáticos, como acidente de trabalho grave, episódios de violência, assaltos e assédio moral no ambiente laboral (Schaefer, Lobo, & Kristensen, 2012; Nielsen, Tangen, Idsoe, Matthiesen, & Magerøy, 2015).

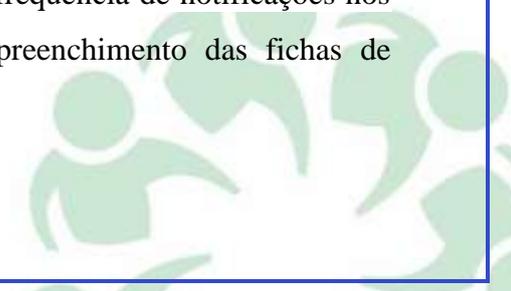
Em relação à evolução do caso, a maioria evoluiu para incapacidade temporária (80,6%), sendo 70,1% dos trabalhadores afastados do local de trabalho em decorrência do

transtorno mental. O Sinan não oferece informações referentes ao tempo de afastamento dos trabalhadores, porém sabe-se que os transtornos mentais estão entre as principais causas de incapacidade em todo o mundo, associadas a altos índices de perda de produtividade e de afastamentos temporários e permanentes (Joosen *et. al.*, 2017). Em especial, os quadros depressivos são responsáveis por períodos prolongados de absenteísmo e incapacidade, além de corresponderem aos maiores custos aos serviços de saúde quando comparados a outras doenças mentais (Ministério da Saúde, 2017; Hendriks *et. al.*, 2015). Diante da falta de informações sobre o tempo de afastamento do trabalho em decorrência do adoecimento mental, torna-se necessário obter dados complementares de outras instituições, como INSS, Ministério Público do Trabalho e Sindicatos. Entretanto, este pode ser um processo lento e burocrático, o que ressalta a necessidade de desenvolvimento de um sistema unificado e informatizado que reúna informações de diferentes fontes acerca da saúde do trabalhador brasileiro.

Apesar do número de afastamentos e da incapacidade associada aos trabalhadores com transtorno mental, não houve emissão da CAT em 38,9% dos casos analisados. Além de servir para fins de controle estatístico e epidemiológico realizados pelos órgãos federais, a CAT tem como objetivo garantir a assistência do trabalhador junto ao INSS e conscientizar as empresas em relação à implementação de melhorias nas condições de trabalho, com medidas de promoção da saúde e da segurança do trabalhador no ambiente de trabalho (Corrêa & Rodrigues, 2017). Assim, é importante o desenvolvimento de estratégias para estimular o preenchimento e a emissão da CAT pelas das empresas e pelos profissionais de saúde envolvidos nos casos de notificação.

Considerações finais

Os resultados deste estudo mostraram elevada prevalência de notificações de transtorno mental relacionado ao trabalho entre agentes de segurança penitenciários e vigilantes, principalmente entre servidores públicos celetistas. Destaca-se também a prevalência de episódios depressivos entre os casos notificados, havendo em sua maioria, o afastamento do trabalho e a incapacidade temporária para a atividade laboral. A análise dos dados disponíveis no Sinan mostrou ainda um crescimento da frequência de notificações nos últimos anos do período analisado e que a qualidade do preenchimento das fichas de notificação pôde ser classificada como boa.



Considerando o crescimento das notificações de transtornos mentais relacionados ao trabalho neste Município, recomenda-se a criação de comissões colegiadas com a participação de trabalhadores, organizações sindicais, instituições públicas responsáveis pela atenção integral à saúde do trabalhador, Universidade, Conselhos Estaduais e Municipais de Saúde, INSS e Ministério Público do Trabalho. A implementação desta comissão colegiada poderá contribuir na definição de políticas, de diretrizes e prioridades, no acompanhamento e avaliação da execução das ações voltadas para a saúde mental do trabalhador.

O aumento das notificações aponta também para a importância de medidas de intervenção que possibilitem o fortalecimento das ações de vigilância em saúde desses trabalhadores. Neste sentido, estas ações devem envolver Cerest e Unidades de atenção à saúde do SUS e subsidiar a criação de fluxos e de pactuações entre os serviços de saúde, permitindo a identificação de novos casos, a prevenção do adoecimento mental e a execução de atividades em articulação intra e intersetorial.

O delineamento descritivo deste estudo limita uma análise mais profunda dos dados e não permite análises inferenciais. No entanto, as características sociodemográficas, ocupacionais, clínicas, da evolução dos casos e da qualidade do preenchimento dos dados de transtornos mentais relacionados ao trabalho são informações que podem direcionar outras investigações voltadas especificamente para a saúde mental dos trabalhadores. Diante disso, sugere-se que pesquisas futuras analisem um banco de dados com maior número de pacientes notificados para que seja possível assim, a utilização de técnicas estatísticas mais robustas que poderão ser úteis para o desenvolvimento teórico da área.



REFERÊNCIAS

- Cavalcante, C. A. A., Santos, R. S., Cavalcante E. F. D. O., Martins, R. L., Silveira, E. A. D., & Silva, E. T. D. (2014). Perfil dos agravos relacionados ao trabalho notificados no Rio Grande do Norte, 2007 a 2009. *Epidemiologia e Serviços de Saúde*, 23(4), 741-752. http://scielo.iec.gov.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-49742014000400016&lng=pt&tlng=pt
- Centro Colaborador da Vigilância dos Agravos à Saúde do Trabalhador. Instituto de Saúde Coletiva. Universidade Federal da Bahia. (2019). Boletim *Epidemiológico Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho no Brasil, 2006–2017*, 13(9), 1-5. <https://www.analisepoliticaemsaude.org/oaps/documentos/noticias/ccvisat-bol-transtmentaisfinal-260419/>
- Cocker, F., Nicholson J. M., Graves, N., Oldenburg, B., Palmer, A. J., Martin, A.,... Sanderson, K. (2014). Depression in working adults: comparing the costs and health outcomes of working when III. *PLoS One*, 9(9), 1-9. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0105430>
- Corbière, M., Renard M., St-Arnaud, L., Coutu, M. F., Negrini, A., Sauvé, G., & Lecomte, T. (2015). Union perceptions of factors related to the return to work of employees with depression. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 25(2), 335-347. <https://doi.org/10.1007/s10926-014-9542-5>
- Cordeiro, T. M. S. C., Mattos, A. I. S., Cardoso, M. D. C. B., Santos, K. O. B., & Araújo, T. M. D. (2016). Notificações de transtornos mentais relacionados ao trabalho entre trabalhadores na Bahia: estudo descritivo, 2007-2012. *Epidemiologia e Serviços de Saúde*, 25(2), pp. 363-372. <https://dx.doi.org/10.5123/S1679-49742016000200015>
- Corrêa, C. R., & Rodrigues, C. M. L. (2017). Depressão e trabalho: revisão da literatura nacional de 2010 e 2014. *Negócios em Projeção*, 8(1), 65-74. <http://revista.faculdadeprojecao.edu.br/index.php/Projecao1/article/view/773>
- Ferreira, M. O., & Dutra, F. C. M. S. (2017). Avaliação dos fatores psicossociais, saúde mental e capacidade para o trabalho em policiais militares de Uberaba/MG. *Revista Psicologia - Saúde Mental e Segurança Pública*, 3(6), 133-151. <https://revista.policiamilitar.mg.gov.br/periodicos/index.php/psicologia/article/view/98>
- Hendriks, S. M., Spijker, J., Light, C. M., Hardeveld, F., De Graaf, R., Batelaan, N. M., Beekman ATF. (2015). Long-term work disability and absenteeism in anxiety and depressive disorders. *Journal of Affective Disorders*, 178, 121-30. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2015.03.004>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2019). IBGE cidades. <https://cidades.ibge.gov.br/>
- Instituto Nacional de Seguro Social. (2019). *Comunicação de Acidente de Trabalho – CAT*. <https://www.inss.gov.br/servicos-do-inss/comunicacao-de-acidente-de-trabalho-cat/>

- Jaskowiak, C. R., & Fontana, R. T. (2015). O trabalho no cárcere: reflexões acerca da saúde do agente penitenciário. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 68(2), 235-243. <https://dx.doi.org/10.1590/0034-7167.2015680208i>
- Joosen, M. W. C., Arends, I., Lugtenberg, M., Timmermans, J. A. W. M., Bruijs-Schaapveld, B. C. T. M., Terluin, B.,... Brouwers, E. P. M. (2017). *Barriers to and facilitators of return to work after sick leave in workers with common mental disorders: Perspectives of workers, mental health professionals, occupational health professionals, general physicians and managers*. Tilburg, NE: IOSH. <https://research.tilburguniversity.edu/en/publications/barriers-to-and-facilitators-of-return-to-work-after-sick-leave-i>
- Leão, L. H. C., & Minayo, C. G. (2014). A questão da saúde mental na vigilância em saúde do trabalhador. *Revista Ciência & Saúde Coletiva*, 19(12), 4649-4658. <https://dx.doi.org/10.1590/1413-812320141912.12732014>
- Merlo, A. R. C. (2014). Sofrimento psíquico e atenção à saúde mental. In A. R. C. Merlo, C. G. Bottega, & K. Z. Perez (Orgs.). *Atenção à saúde mental do trabalhador: sofrimentos e transtornos psíquicos relacionados ao trabalho* (pp. 12-29). Porto Alegre, RS: Evangraf.
- Ministério da Economia. (2013). *Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE*. <http://receita.economia.gov.br/orientacao/tributaria/cadastros/cadastro-nacional-de-pessoas-juridicas-cnpj/classificacao-nacional-de-atividades-economicas-2013-cnae>
- Ministério da Saúde. (2005). *Portaria nº 2.437, de 07 de dezembro de 2005. Dispõe sobre a ampliação e o fortalecimento da Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador - RENAST no Sistema Único de Saúde - SUS e dá outras providências*. Diário Oficial da União, Brasília. http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2005/prt2437_07_12_2005.html
- Ministério da Saúde. (2012). *Resolução do Conselho Nacional de Saúde (CNS) nº 466, de 12 de dezembro de 2012*. Diário Oficial da União, Brasília. https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2013/res0466_12_12_2012.html
- Ministério da Saúde. (2015). *SINAN relatórios: manual de operações. Versão 4.8*. Brasília, DF: Ministério da Saúde. <http://portalsinan.saude.gov.br/sistemas-auxiliares/sinan-relatorios>
- Ministério da Saúde. (2016). *Resolução do Conselho Nacional de Saúde (CNS) nº 510, de 07 de abril de 2016*. Diário Oficial da União, Brasília. http://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/22917581
- Ministério da Saúde. (2017). *Portaria de Consolidação nº 4, de 28 de setembro de 2017. Consolidação das normas sobre os sistemas e os subsistemas do Sistema Único de Saúde*. Diário Oficial da União, Brasília. http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2017/prc0004_03_10_2017.html
- Ministério do Trabalho e Emprego. (2010). *Classificação Brasileira de Ocupações*. 3a. ed. Brasília, DF: MTE. <https://wp.ufpel.edu.br/observatoriosocial/files/2014/09/CBO-Livro-1.pdf>

- Nielsen, M. B., Tangen, T., Idsoe, T. Matthiesen, S. B., & Magerøy N. (2015). Post-traumatic stress disorder as a consequence of bullying at work and at school. A literature review and meta-analysis. *Aggression and Violent Behavior*, 21, 17-24. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2015.01.001>
- Occupational Safety and Health Act-OSHA. (2016). *Guidelines for preventing workplace violence for healthcare and social service workers*. Washington, DC: Department of Labor Occupational Safety and Health Administration. <https://www.osha.gov/Publications/osha3148.pdf>
- Perobelli, F. S., Cardoso, V. L., Vale, V.A., & Souza, L.C. (2016). Localização do setor de serviços e sua relação com questões espaciais no Brasil: uma análise a partir do Censo Demográfico de 2010. *Revista Brasileira de Economia de Empresas*, 16(1), 53-77. Recuperado de: <https://portalrevistas.ucb.br/index.php/rbee/article/viewFile/6753/4555>
- Prefeitura Municipal de Uberaba - PMU. (2019). *Secretaria de Desenvolvimento Econômico e Turismo*. Recuperado em 11 mai. 2019. http://www.uberaba.mg.gov.br/portal/acervo/desenvolvimento_economico/arquivos/uberaba_em_dados/Edicao_2009/capitulo_04.pdf
- Santi, D. B., Barbieri, A. R., & Cheade, M. F. M. (2018). Absenteísmo-doença no serviço público brasileiro: uma revisão integrativa da literatura. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 16(1), 71-81. <http://www.rbmt.org.br/details/296/pt-BR/absenteismo-doenca-no-servico-publico-brasileiro--uma-revisao-integrativa-da-literatura>
- Schaefer, L. S., Lobo, B. O. M., & Kristensen, C. H. (2012). Transtorno de estresse pós-traumático decorrente de acidente de trabalho: implicações psicológicas, socioeconômicas e jurídicas. *Estudos de Psicologia*, 17(2), 329-336. <https://dx.doi.org/10.1590/S1413-294X2012000200018>
- Scozzafave, M. C. S., Camelo, S. H. H., Soares, M. I., Rocha, F. L. R., Gaiolli. C. C. L. O., & Leal, L. A. (2017). Violence as psychosocial risk in the work of psychiatric nurses and management strategies. *International Archives of Medicine*, 10(43), 1-10. <http://imedicalsociety.org/ojs/index.php/iam/article/view/2307/2006>
- Sticca, M. G., Galinari, L. S., & Alves, A. M. (2018). Flexible work: collective bargaining agreements with flexibilization practices. *International Journal on Working Conditions*, 16, 1-11. DOI: [10.25762/tcdb-7e87](https://doi.org/10.25762/tcdb-7e87)
- Vieira, C. E. C., Lima, F. P. A., & Lima, M. E. A. (Orgs.). (2010). *O cotidiano dos vigilantes: trabalho, saúde e adoecimento*. Belo Horizonte, MG: Fumarc.

Contribuições das Autoras	
Autora 1	Contribuiu na concepção e delineamento do estudo, revisão de literatura, na análise dos dados e redação do manuscrito.
Autora 2	Contribuiu com a revisão de literatura, coleta e análise de dados e redação do manuscrito.
Autora 3	Contribuiu com a análise e discussão dos resultados e redação da versão final do manuscrito.
Autora 4	Contribuiu com a análise e discussão dos resultados e redação da versão final do manuscrito.

ABSENTEÍSMO-DOENÇA: PERFIS DE ADOECIMENTO DOS SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS DE UMA UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESTADO DO PARÁ¹²

Absenteeism-disease: profiling profiles of the federal public servers of a federal University of the state of Pará

Poliana Gonçalves Ferreira³ 

Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará (Unifesspa)
Marabá, Pará, Brasil.⁴

Resumo

As relações do mundo do trabalho repercutem nos processos saúde-doença, por isso este artigo tem por objetivo avaliar a prevalência de absenteísmo-doença, principalmente os de transtornos mentais e comportamentais, a saber, de servidores públicos de uma universidade federal no estado do Pará. A coleta de dados se deu através de consulta do Sistema Siape-Saúde do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS) da instituição no ano de 2018. Foi realizada uma análise quantitativa dos afastamentos oriundos de licenças para tratamento de saúde de acordo com a Classificação Internacional de Doenças (CID-10). Os dados apontam que, 13,95% do total de afastamentos foram motivados por CID-F, sobressaindo os transtornos de humor-afetivo e que 2 servidores, foram responsáveis por 6 pedidos de afastamentos, o que aponta que os transtornos mentais são fatores importantes, representando 142 dias de absenteísmo-doença. Os resultados analisados através da Psicodinâmica do Trabalho revelam as raízes do sofrimento, compreende a relação do trabalhador com esse sofrimento e discute as circunstâncias, reforçando que a concepção de saúde e trabalho é indissociável. Este ensaio pretende embasar ações futuras que possibilitem desenvolver, políticas e práticas de gestão que sejam de fato promotoras de saúde e prazer no trabalho.

Palavras-chave: Psicodinâmica do Trabalho; Adoecimento; Absenteísmo-doença; Servidores públicos.

¹ Editora responsável pela avaliação: Prof.^a Dr.^a Karine Vanessa Perez e Prof.^a Dr.^a Liliam Deisy Ghizoni.

² Copyright© 2021 Ferreira. 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 polianagfpsi@gmail.com

⁴ Av. Amazonas, Qd 72. Lt 32. Cond. Vitória Régia. Apart 403A. Bairro: Novo Horizonte. Marabá-PA. CEP: 68503-570.

Abstract

The relationships in the world of work have an impact on health-disease processes, so this article aims to assess the prevalence of absenteeism-disease, especially those of mental and behavioral disorders, namely, public servants of a Federal University of the State of Pará. The data collection took place through consultation of the Siape-Saúde System of the Integrated Subsystem of Health Care of the Federal Public Servant (SIASS) of the institution in the year of 2018. A quantitative analysis of the leave resulting from licenses for health treatment was carried out, according to the International Classification of Diseases (CID-10). The data show that 13.95% of the total number of absences were motivated by CID-F, with mood-affective disorders standing out and that 2 employees were responsible for 6 requests for absences, which indicates that mental disorders are important factors, representing 142 days of sickness absenteeism. The results analyzed through the Psychodynamics of Work reveal the roots of suffering, understand the relationship of the worker with this suffering and discuss the circumstances, reinforcing that the concept of health and work is inseparable. This essay intends to support future actions that allow the development of management policies and practices that are in fact promoting health and pleasure at work.

Keywords: Psychodynamics of Work; Illness; Absenteeism-illness; Public servants.

Introdução

Inicialmente denominada de Psicopatologia do Trabalho, os estudos sobre prazer e sofrimento no trabalho, abordados através da atual Psicodinâmica do Trabalho, tiveram origem na França, na década de 1970, com Christophe Dejours. Suas pesquisas eram focadas no estudo das dinâmicas do trabalho que produziam ora ao prazer ora desprazer e os seus desdobramentos, inclusive os estudos da díade saúde e doença. Desta forma emerge um novo modelo teórico que representa não só a doença e o sofrimento, mas também e especialmente, as defesas e seus enfrentamentos. Com o surgimento da Psicodinâmica do Trabalho, Dejours passa a estudar o sofrimento e o prazer no trabalho sob a ótica da normalidade, na busca de enxergar as estratégias de defesa usadas pelos trabalhadores para resguardar o seu equilíbrio mental e psíquico (Dejours, 2004, 2007, 2008).

A Psicodinâmica do Trabalho entende que o trabalho é moradia tanto para o sofrimento quanto para o prazer, pois provêm da dinâmica das circunstâncias nascidas na organização do trabalho. Desta forma pode-se entender este com o um produto desses processos, das relações e das ações dos trabalhadores, que são aceitas pela organização do trabalho. A Psicodinâmica do Trabalho busca compreender a dinâmica psíquica perante os conflitos gerados quando existe um desalinhar, entre o desejo do sujeito que trabalha e os modelos de gestão (Freitas *et al.*, 2014).

Seu foco de investigação é na normalidade e não na patologia, logo visa compreender como os trabalhadores conseguem não adoecer ou enlouquecer frente às pressões cotidianas do trabalho, buscando desfocar o modelo demarcado pelas patologias, reforçando os mecanismos de luta e de resistência desenvolvidos pelos próprios trabalhadores, que se traduzem nas estratégias defensivas no contexto de trabalho (Figueiredo & Alevato, 2012).

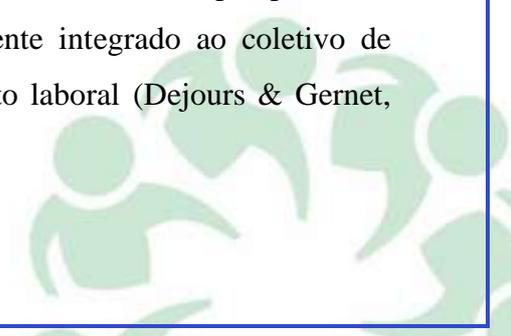
O contexto de trabalho pode ser visto sob três dimensões: organização do trabalho, condições de trabalho e relações socioprofissionais. É a interação entre condições subjetivas e objetivas dessas dimensões que vão compor o sentido dado ao trabalho. As condições de trabalho abrangem as pressões físicas e mecânicas do ambiente e podem gerar doenças somáticas, desgaste, stress, ou mesmo doenças físicas (Freitas et al., 2014; Mendes, 2007).

A organização do trabalho é definida pela divisão de tarefas, tempo, ritmo, prazos, pressão, controle e conteúdo a ser executado, o que atua diretamente no funcionamento psíquico do trabalhador. Vista como a divisão do conteúdo das tarefas, as normas, os controles, os ritmos, as condições, a qualidade do ambiente físico, os postos de trabalho e equipamentos e materiais disponíveis para a execução do mesmo. Dejours destaca que a organização do trabalho é a maior culpada pelas consequências favoráveis ou penosas para os processos psíquicos desenvolvidos pelo trabalhador (Dejours & Gernet, 2011; Fleury, 2015).

Ao funcionar como fonte de exaustão e adoecimento, a organização do trabalho desestabiliza a saúde mental dos trabalhadores. Não existe uma organização ideal, isenta da problemática da divisão do trabalho e de homens, como também não existe ainda uma solução geral para diminuir a carga psíquica do trabalho, devendo esse processo ser analisado caso a caso (Dejours, 1996; Dejours, Abdoucheli, & Jayet, 1994).

As condições de trabalho, de forma simplificada são formadas pelos elementos estruturais, presentes no âmbito da produção e caracterizam sua infraestrutura, equipamentos, instrumentos e práticas administrativas (Ferreira & Mendes, 2003).

Já as relações pessoais são constituídas entre: trabalhadores e chefias, sendo elas imediatas ou superiores, com usuários do serviço e com membros da própria equipe socioprofissional. Elas são um dos e principais elementos para garantir a saúde psíquica do trabalhador, pois é a partir do desenrolar dessas relações e seus resultados como: o reconhecimento, a contribuição, a criatividade, a inteligência e do saber-fazer por parte dos membros, que o indivíduo constrói a sua identidade e se sente integrado ao coletivo de trabalho, o que contribui para a sua realização e o crescimento laboral (Dejours & Gernet, 2011; Freitas et al., 2014).



O trabalho, então se torna um grande paradoxo, pois componente essencial para a sobrevivência passa também a pôr em risco a existência humana. Sendo essas consequências do sofrimento devastadoras para o indivíduo. O sofrimento é assim abrangido como o modo fundamental pelo qual se dá o trabalho. Trabalhar é mais que produzir, é transformar a si mesmo (Davezies, 1999; Dejours, Abdoucheli, Jayet, et al., 1994).

De acordo com Dejours (2004,2007) o trabalho pode ser agente estruturante do indivíduo ou sua grande fonte de sofrimento, não existindo neutralidade, diante da saúde mental. O sofrimento no trabalho pode adotar dois caminhos: o primeiro é o de movimento criativo ou de acomodação e alienação. Quando a última situação se apresenta, os sujeitos constroem defesas, que acabam por neutralizar o sofrimento, mas também geram os sentimentos de indignação, confiança e a solidariedade entre os trabalhadores. (Dejours, 2004, 2007).

Martins e Oliveira (2006, p.123) assinalam que “suas estratégias de defesa para o enfrentamento não conseguem evitar o adoecimento e preservar seu equilíbrio. As consequências do sofrimento podem afetar a vida do trabalhador, porque o trabalho invade toda a existência do ser humano”. (Martins & Oliveira, 2006)

Há uma forte tendência de banir o sofrimento do mundo do trabalho e de considerá-lo como uma dimensão contingente à produção. Dar visibilidade ao processo de transformação do sofrimento em adoecimento, no campo da gestão do trabalho, se faz importante à medida que ele aponta a existência de situações políticas e econômicas dentro das organizações. Portanto, demonstrar a transformação do sofrimento em adoecimento significa criticar esse conjunto de práticas que permite a enunciação de determinadas doenças (Brant & Minayo-Gomez, 2004).

A sociedade, em constante transformação, se vê com a necessidade de se adaptar cada vez mais rápido com relação à informação e as tecnologias que são dadas e cobradas. Nessa conjuntura, encontramos os servidores públicos que correspondem a 10% da força de trabalho total do país, que entre outras demandas, lidam diariamente com novas formas de exploração como a precarização, à intensificação e a flexibilização (Antunes, 2009; Figueiredo & Alevato, 2012; Santi et al., 2018; Segnini, 1999; Sennett, 2008; Woleck, 2002).

O servidor público, apesar de possuir certa estabilidade, com menor risco de demissão, está sujeito a outros fatores que precarizam o seu trabalho, como a privatização das empresas públicas, a terceirização de setores, a deterioração das suas condições de trabalho, a responsabilização pelas carências dos serviços, a volubilidade pelas mudanças políticas, as

ações incompletas, o acúmulo de funções, além do estereótipo da burocracia e morosidade, aspectos que podem afetar a saúde do trabalhador (Andrade, 2020; Nunes & Lins, 2009).

O processo de adoecimento que incapacita os servidores públicos também pode ser esclarecido pela inflexibilidade do sistema organizacional público. A ausência, ou afastamento do servidor ao trabalho é nomeado absenteísmo. O absenteísmo-doença é definido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) como a “ausência ao trabalho decorrente de uma incapacidade do indivíduo, exceto por gestação ou prisão”, podendo ser atribuído a uma doença ou lesão acidental, como medida para evitar a propagação de doenças transmissíveis, ou, ainda, variando desde mal-estar até uma doença grave ao trabalhador (Chiavenato, 2000; Oficina Internacional del Trabajo (OIT), 1991; Santi et al., 2018).

Sendo-lhes garantido esse direito desde a Constituição Federal de 1988, onde foi atribuída ao Sistema Único de Saúde (SUS) a responsabilidade de um cuidado diferenciado para os trabalhadores. A Saúde do Trabalhador é entendida como um conjunto de práticas de vigilância epidemiológica e sanitária, à promoção, proteção, recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores expostos a riscos e agravos originados das condições de trabalho. Portanto, é-lhes garantido o direito à saúde e a condições dignas e saudáveis de trabalho (Hoefel et al., 2005; Lei nº 8.080, 1990; Mendes & Morrone, 2002; Teixeira, 2007).

Instituído pelo decreto 6.833, de 29 de abril de 2009, o Subsistema de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) é o resultado de uma série de esforços para garantir a institucionalização e custeamento de ações estratégicas em defesa da saúde dos servidores públicos federais. Conforme o texto do decreto, o 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 direta, autárquica e fundacional, de acordo com a política de atenção à saúde e segurança do trabalho do servidor público federal, estabelecida pelo Governo” (Decreto nº 6.833, 2009).

O SIASS, além de concentrar ações que antes se atuavam de forma descentralizada no interior das instituições, também procura a normatização dos procedimentos entre os diversos órgãos federais e a criação de um banco de dados capaz de fornecer informações acerca das principais doenças que acometem os profissionais do serviço público (Gomes, 2015).

Esboços sobre o perfil epidemiológico dos servidores públicos vêm ganhando visibilidade, especialmente os que legitimam essa relação ao apresentar a justificativa da relação causal entre agravos à saúde mental e o trabalho e a respeito das causas do absenteísmo-doença. Apesar de as pesquisas realizadas sobre o tema se limitarem em sua maioria ao público de trabalhadores das áreas da saúde ou da educação, os seus resultados apontam que os transtornos mentais aparecem recorrentemente como um agravante que contribui de forma expressiva para o aumento do absenteísmo-doença em servidores públicos (Falavigna, 2010; Gehring Junior *et. al.*, 2007; Jacques & Amazarray, 2006; Nunes & Lins, 2009; Vieira & Jardim, 2010).

De forma empírica acredita-se que há uma ampla quantidade de absenteísmo- doença, pedidos de remoção, de redistribuição e de readaptação devido ao adoecimento mental, corroborados não só por atestados e laudos médicos, mas nas perícias e avaliações da equipe psicossocial. Os adoecimentos mentais têm sido cada vez mais, objeto de estudos, principalmente pela a presença frequente de casos e prevalências nos ambientes de trabalho, trazendo prejuízos ao desempenho profissional do trabalhador e perdas econômicas para o empregador (Guimarães & Grubits, 2004; L. A. Oliveira *et al.*, 2015).

Se o adoecimento do corpo e lesões biológicas podem atingir fisicamente os trabalhadores, o sofrimento psíquico também pode ser motivo de adoecimento e desencadear processos psicopatológicos. Condições compreendidas ou vivenciadas de fracasso, acidentes de trabalho ou mudanças bruscas na organização da instituição, podem gerar quadros psicopatológicos diversos, desde reações ao estresse até depressões graves e incapacitantes, variando com a situação e o modo como cada trabalhador responde a elas (Borges, 2010; Mendes & Morrone, 2002; Schlindwein & Morais, 2014; Seligmann, 2010).

O reconhecimento formal dos transtornos mentais relacionados ao trabalho está no Manual de Doenças Relacionadas ao Trabalho da OMS. No Brasil, de acordo com estudos estatísticos publicados pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), referentes aos trabalhadores com registro formal, os transtornos mentais ocupam a terceira posição entre as causas de concessão de benefício previdenciário, como auxílio-doença, afastamento das atividades laborais por mais de 15 dias e aposentadorias por invalidez (Ministério da Saúde do Brasil & Organização Pan Americana de Saúde, 2001).

Diante disso, observou-se uma oportunidade de agrupar os fatos dessa realidade com o interesse em concretizar uma pesquisa na área da saúde mental e trabalho. Acredita-se que este estudo poderá dar subsídio ao desenvolvimento de ações voltadas à saúde mental no trabalho, especialmente na Universidade em que foi realizado, possibilitando um aprimorar no

planejamento das ações em políticas públicas de saúde do servidor. Servindo de base para atuações futuras que visem desenvolver, reforçar ou rever políticas e práticas de gestão que sejam de fato promotoras de saúde e prazer no trabalho que propiciem a formação de mobilizações subjetivas e não de sofrimento.

Nesse prisma, o artigo objetivou avaliar a prevalência de absenteísmo-doença de servidores públicos federais de uma Universidade Federal do Estado do Pará, registrados no SIASS, no ano de 2018, principalmente os por transtornos mentais e comportamentais enquadrados no grupo F do CID-10.

Materiais e Métodos

O presente estudo foi realizado a partir de uma análise quantitativa dos elementos referentes aos afastamentos oriundos de licenças para tratamento de saúde concedido aos servidores periciados pela Unidade SIASS de uma Universidade Federal do Estado do Pará.

A análise quantitativa busca enumerar e aferir eventos, atendendo a critérios de cientificidade com validade e confiabilidade. O pesquisador interage com o objeto de estudo de forma neutra e objetiva, procurando seguir com rigor um plano previamente estabelecido, buscando enumerar e medir eventos, baseando-se em instrumental estatístico para a análise dos dados. Seu objetivo principal é evidenciar dados, indicadores e tendências observáveis (Minayo & Minayo-Gómez, 2003; Minayo & Sanches, 1993).

O estudo contempla exclusivamente servidores públicos federais ativos lotados nessa instituição de ensino, que utilizaram os serviços do SIASS dessa instituição no ano de 2018. A sistematização de coleta de dados se deu através de consulta do Sistema Integrado de Administração de Pessoal (Siape-Saúde) utilizado no âmbito de registros no SIASS da Universidade. De posse das informações, esse ensaio propôs-se analisar os dados eletrônicos de licenças concedidas por motivos de saúde no ano de 2018 de acordo com o CID-10.

Por se tratar de uma análise documental, realizou-se a averiguação dos laudos periciais com os seguintes critérios de inclusão: ser servidor público federal ativo, ocupante de cargo no campo de estudo e ter apresentado histórico de afastamento no período de 01/01/2018 a 31/12/2018. Como critério de exclusão estão os servidores públicos federais de outras instituições federais que por determinada razão fizeram a perícia em trânsito neste SIASS. Atendendo aos critérios supracitados, a população da pesquisa foi composta por 37 servidores.

Foram consideradas as seguintes variáveis: quantidade de servidores afastados; dias de afastamento, causa do afastamento e os tipos de transtornos mentais e comportamentais representados pelo código F da CID-10. Após a extração de dados foi feita uma tabulação utilizando o software *OriginPro* 2015. Todos os dados foram mantidos em absoluta confidencialidade e sigilo de forma que nenhum Docente e/ou Técnicos Administrativos em Educação pudessem ser identificados sendo analisados de forma sincrônica.

As variáveis se limitaram àquelas disponibilizadas no Siape-Saúde e divulgadas no site do Portal da Transparência do Governo Federal. As informações cedidas para o estudo não apresentaram características referentes ao ambiente de trabalho, especificidades por cargos, como também dados anuais comparativos, visto esse ser o primeiro ano de funcionamento da Unidade SIASS na instituição. O sistema registra apenas os códigos dos diagnósticos, não havendo descrição da gravidade do transtorno e nem as possíveis reincidências e agravamentos.

Resultados e Discussão

No ano de 2018, 37 servidores públicos federais foram afastados das atividades laborais por 20 causas distintas, gerando um total de 43 afastamentos registrados com seus devidos CIDs. A Tabela 1 mostra os dados coletados na plataforma SIASS mostrando o quantitativo de absenteísmo-doença, o percentual e o número de servidores afetados por cada uma das patologias.

Tabela 1: *Número de absenteísmo-doença, percentual de absenteísmo-doença e número de servidores correspondentes aos CID-Patologias cadastrados na plataforma SIASS no ano de 2018.*

CID - Patologia	Nº de Absenteísmos-doença	Percentual de absenteísmos-doença	Nº de Servidores
F41.2-Transtorno misto ansioso e depressivo	6	13,95%	2
K40.9 - Hérnia inguinal unilateral ou não especificada, sem obstrução ou gangrena	2	4,65%	1
G56.0 - Síndrome do túnel do carpo	2	4,65%	1

M54 - Dorsalgia	2	4,65%	2
K80 - Colelitíase	2	4,65%	2
O02.1 - Aborto retido	2	4,65%	2
O20.0 - Ameaça de aborto	2	4,65%	2
O03.9 - Aborto espontâneo - completo ou não especificado, sem complicações	1	2,33%	1
S91.0 - Ferimento do tornozelo	1	2,33%	1
S83.4 - Entorse e distensão envolvendo ligamento colateral (peroneal) (tibial) do joelho	1	2,33%	1
S42.0 - Fratura da clavícula	1	2,33%	1
O82 - Parto único por cesariana	1	2,33%	1
O80.9 - Parto único espontâneo, não especificado	1	2,33%	1
O60.0 - Trabalho de parto pré-termo sem parto	1	2,33%	1
O47 - Falso trabalho de parto	1	2,33%	1
N80.1 - Endometriose do ovário	1	2,33%	1
N80 - Endometriose	1	2,33%	1
M77.1 - Epicondilite lateral	1	2,33%	1
M65 - Sinovite e tenossinovite	1	2,33%	1
K42.9 - Hérnia umbilical sem obstrução ou gangrena	1	2,33%	1
Total	43	100%	37

Fonte: SIASS

Observando os dados da Tabela 1 nota-se que as patologias associadas ao número de afastamentos foram: seis por Transtorno misto e ansioso (F41.2), dois por Hérnia inguinal unilateral ou não especificada, sem obstrução ou gangrena (K40.9), dois por ameaça de aborto

(O20.0), dois por aborto retido (O02.1), dois por Colelitiase (K80), dois por Dorsalgia (M54) , dois por Síndrome do Túnel do carpo (G56.0), dois por Hérnia Inguinal unilateral (K40.9) e um por Aborto espontâneo/completo ou não especificado, sem complicações (O03.9), um por Ferimento do tornozelo (S91.0), um por Entorse e distensão envolvendo ligamento colateral (peroneal) /(tibial) do joelho (S83.4), um por Fratura da clavícula (S42.0), um por Parto único por cesariana (O82), um por Parto único espontâneo, não especificado (O80.9), um por Trabalho de parto pré-termo sem parto (O60.0), um por Falso trabalho de parto (O47) , um por Endometriose do ovário (N80.1), um por Endometriose (N80), um por Epicondilite lateral (M77.1), um por Sinovite e Tenossinovite (M65) e um por Hérnia umbilical sem obstrução ou gangrena (K42.9).

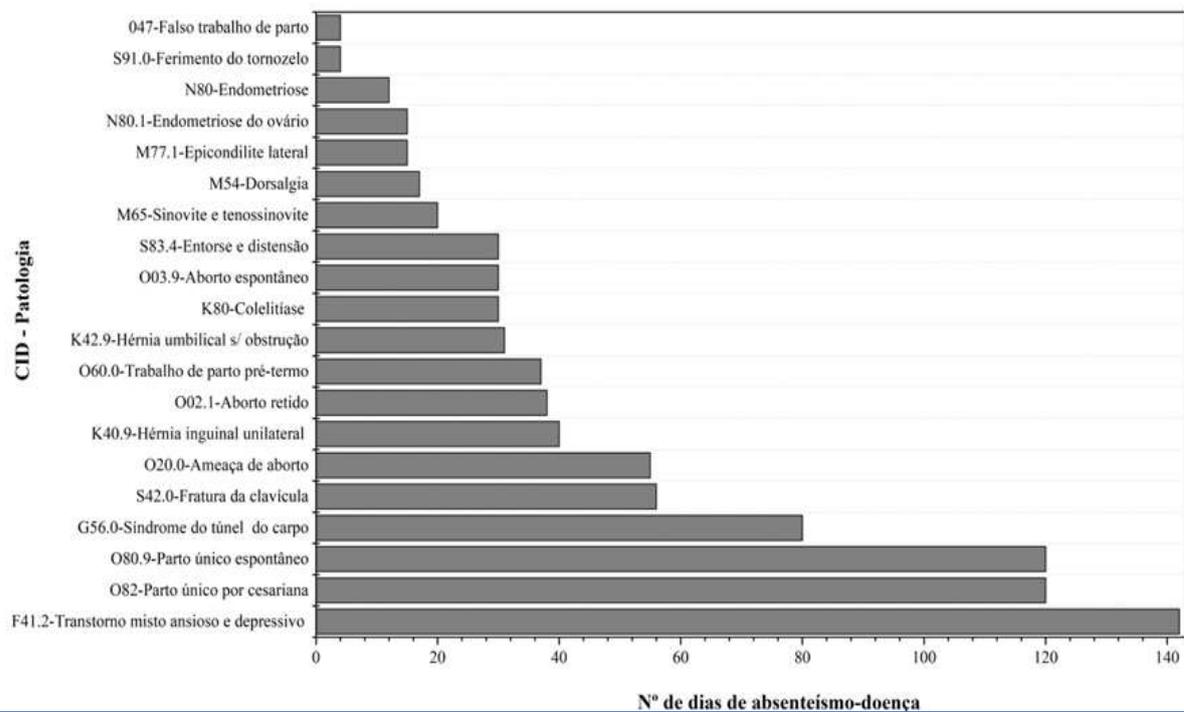
Esses dados (Tabela 1) apontam que a maior incidência de afastamentos apresentados é referente à categoria F, que denomina transtornos mentais e comportamentais, representados na CID-10. Entre os 6 casos, todos foram apenas classificados como transtorno misto ansioso e depressivo (F41.2). Considerando-se todas as doenças que motivaram os afastamentos, o adoecimento mental na Universidade apresentou a maior proporção de licenças concedidas (13,95%).

Em relação ao número de servidores que se mantiveram afastados de seus cargos, percebe-se que apenas 2 servidores, foram afastados por CID-F, totalizando 6 licenças durante um ano, o que nos aponta que doenças do CID-F, se tornam mais recorrentes e prováveis de repetição e que se apresentam mais incapacitantes para o trabalho, visto que os servidores, ficaram mais tempo afastados com essa patologia do que no comparativo com outras doenças físicas. E estando mais dias afastados do trabalho, concomitantemente apresenta um maior prejuízo ao erário do Estado.

Outro aspecto a ser analisado se refere ao número de dias de afastamento gerados no período estudado. A Figura 1 mostra o número de dias de afastamento gerado em função de casa classificação CID-Patologia.



Figura 1: Número de dias de afastamento gerado em função de casa classificação CID-Patologia.



Fonte: SIASS

Os dados apresentados na Figura 1 mostram que, na instituição estudada, dentre todas as doenças que motivaram os afastamentos, o adoecimento mental (F41.2) foi a causa que gerou o maior número de dias de absenteísmo-doença do servidor (142 dias).

Demyttenaere *et al.* (2004) indicam que os transtornos mentais estão entre as principais causas de perdas de dias de trabalho. Os casos mais leves há uma perda de quatro dias de trabalho por ano e os graves, de cerca de 200 dias anuais, em média. No entanto, o real resultado causado pelo adoecimento mental não é possível de ser mensurado em sua totalidade, pois vai além dos dias de afastamento e dos índices de aposentadorias por invalidez. Reverbera nas relações de trabalho, na produtividade, na motivação, começando antes dos afastamentos e indo muito além do retorno ao trabalho (Demyttenaere *et al.*, 2004).

Em relação aos transtornos mentais e comportamentais que surgiram nesse estudo, os episódios depressivos e ansiosos são os únicos que se apresentam entre as doenças do código F, classificados no grupo dos transtornos de humor e afetivos. O que corresponde com os achados de outras pesquisas similares, que apontam que a depressão é transtorno comum em todo o mundo: estima-se que mais de 300 milhões de pessoas sofram dela segundo relatórios da OMS. Vive-se numa época em que a tecnologia e a automação criam uma verdadeira revolução no mercado de trabalho. Exatamente, nesse contexto, a reestruturação produtiva

traz entre outros efeitos a alta competitividade e ansiedade entre os trabalhadores, gerando um sofrimento psíquico e emocional que pode ter como consequência o surgimento em larga escala da depressão no trabalho e alto número de absenteísmo-doença (Cavalcante *et al.*, 2013; Teixeira, 2007).

Esboços realizados para investigar a relação entre saúde mental e trabalho já apontaram como algumas particularidades intrínsecas do contexto de trabalho no serviço público influenciam o adoecimento. Um estudo de caso-controle realizado com 385 pessoas sobre os fatores associados aos afastamentos do trabalho por transtornos mentais indicou, assim como nesta pesquisa, que transtornos depressivos e ansiosos são as desordens mais prevalentes. Identificaram ainda que, em relação aos fatores ocupacionais, houve associação estatística entre a incapacidade laborativa de longa duração e o vínculo de trabalho com empresa de natureza pública (L. A. Oliveira *et al.*, 2015).

A respeito da prevalência de absenteísmo-doença entre trabalhadores do serviço público, estudos semelhantes corroboram que transtornos mentais e de comportamento estão entre as três principais causas de afastamento do trabalho, reconhecendo que o crescimento desses índices nos últimos anos coincide com profundas transformações nos contextos de trabalho do servidor público, como o acúmulo de tarefas e responsabilidade, pressões impostas pelos superiores hierárquicos e acediosos, excesso da jornada de trabalho e o descrédito dado pelos membros do próprio governo (Lima *et al.*, 2019; Machado *et al.*, 2020; T. C. Oliveira, 2019; Schindwein & Morais, 2014).

Fazendo uma estimativa do déficit financeiro, dividindo a média salarial dos servidores pesquisados (R\$ 5.953,39) por 30 dias (mês), obtém-se o valor de R\$ 198,44, que representa a estimativa média de um dia trabalhado de cada indivíduo dessa população. Dessa forma, apenas no intervalo de 12 meses da pesquisa, o prejuízo ocasionado por afastamento dos servidores registrados no Siape-Saúde no período da pesquisa em dias não trabalhados (n=1198), geraram para o Estado um custo estimado em R\$ 237.731,12, correspondente a 1198 dias de absenteísmo-doença dos servidores. Um estudo semelhante aponta que apenas no intervalo de 21 meses da pesquisa realizada com servidores públicos do Tocantins, os dias não trabalhados geraram para o Estado um custo estimado em R\$ 897.742,56 (L. A. Oliveira *et al.*, 2015).

Os transtornos mentais demonstrados nesta pesquisa estão associados à organização do trabalho, condições de trabalho e relações socioprofissionais. Diversos fatores estressores que fazem parte do cotidiano dos servidores públicos, tais como: intensa demanda dos serviços, precarização das estruturas físicas e de gestão pública, mudanças políticas de governo que

alteram as rotinas e processos de trabalho, entre outros, por isso não se pode deixar de lado as particularidades do serviço público nessa Universidade Federal no Estado do Pará. Seu corpo técnico é formado em sua maioria por pessoas advindas de diferentes regiões do Brasil e até estrangeiros que apresentam: sentimento de não pertencimento, dificuldades de adaptação ao clima e a ruptura, ainda que parcial, das relações sociais preexistentes nas localidades de origem. Esses fatores entre outros fatores tendem a interferir na saúde mental dos sujeitos e agir como gatilhos para o adoecimento e sofrimento no trabalho (Cavalcante *et al.*, 2013; L. A. Oliveira *et al.*, 2015).

A construção de programas de promoção à saúde do trabalhador no serviço público federal e a execução dos mesmos depende de vontade política, de capacidade de gestão e da consolidação dos princípios de uma gestão moderna no serviço público federal. As Universidades Públicas Federais encontram inúmeros problemas no enfrentamento de situações no serviço público, quer quanto aos trabalhadores, quanto aos processos de trabalho e a manutenção e acesso à saúde dos seus servidores. É de suma importância que os estudos e pesquisas estejam mais presentes nas instituições públicas, com o objetivo de conhecer questões específicas para o reconhecimento dos fatores influenciadores nos aspectos individuais e organizacionais da saúde do servidor, o que possibilitaria a promoção e a construção de ações voltadas para o processo de saúde-doença (Silva *et al.*, 2015).

Considerações Finais

Este ensaio, contou com uma amostra de 37 servidores públicos federais, afastados do trabalho por motivo de saúde, que realizaram perícia em uma Unidade SIASS de uma Universidade Federal do Estado do Pará no ano de 2018, sendo 2 deles por transtornos mentais e comportamentais, que obtiveram ao todo 6 licenças o que corresponde a 13,95% dos afastamentos. Não foi possível analisar com os dados cedidos, dados sobre categorias profissionais, gênero e idade, como também elaborar um comparativo anual, visto que esse é o primeiro ano de funcionamento da Unidade SIASS dessa Universidade. Torna-se necessário um maior número de estudos sobre o tema e o acompanhamento dos dados dos próximos anos, para possibilitar a realização de um comparativo e uma análise mais coesa do absenteísmo-doença dos servidores.

Os resultados evidenciaram uma estreita relação entre o trabalho e o processo de adoecimento dos servidores públicos. Todos os fatores que geram adoecimentos se entrelaçam entre si e a eles soma-se a falta de espaços de fala, onde os trabalhadores possam expor suas

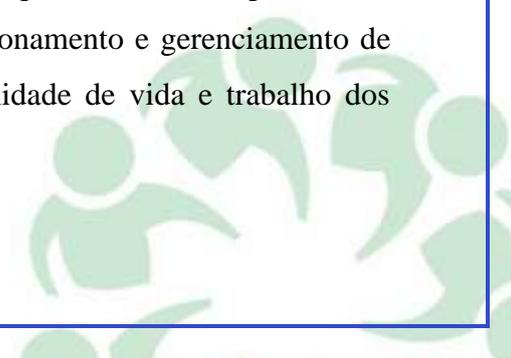
queixas de sofrimento, bem como, das dificuldades que encontram no planejamento, organização e gerenciamento do trabalho, formando, assim, um meio propício para causar consequências ruins no âmbito físico, social e psicológico.

É observado nos resultados apresentados, que os servidores que adoeceram psicologicamente, tiraram mais vezes licença do trabalho e permaneceram mais tempo sem trabalhar, gerando mais prejuízos financeiros ao Estado. Percebe-se necessária uma avaliação mais profunda, envolvendo a análise de documentos relativos à gestão de pessoas, do clima organizacional e uma análise comparativa de anos para buscar mais elementos que expliquem esses elementos.

À vista disso, não deixa de ser intrigante o transtorno mental representar uma proporção de 13,95% de todos os afastamentos de servidores federais da Universidade. Apesar de ainda pouco alarmantes, vale advertir que os números de casos de transtornos mentais apresentados neste estudo não representam a totalidade de casos existentes no serviço público federal, a grande maioria sequer chega a ser registrada, especialmente devido ao medo da exposição e à existência de uma cultura preconceituosa consolidada nos próprios ambientes laborais sobre o adoecimento mental.

O banco de dados do presente estudo pode ser tomado como indicativos de situações merecedoras de maior aprofundamento e análise, pois coloca em evidência a prevalência dos transtornos mentais no adoecer no trabalho. É necessário ressaltar que esta pesquisa encontrou limitações, associadas à cessão de dados, como também a forma como esses dados foram registrados. Assim, se por um lado o trabalho pode ser lembrado como fonte de prazer e base para o sentido de realização, para o reconhecimento e para a construção e fortalecimento das identidades, por outro, tem sido fonte crescente de sofrimento e de adoecimento, pois têm que lidar com as pressões e exigências no dia a dia de trabalho.

Este estudo aponta igualmente, a importância de um sistema mais detalhado de informações para a coleta de dados dentro da perícia médica do SIASS. O incentivo às pesquisas é importante para compreender o processo de adoecimento desses servidores públicos, para que as políticas de ação voltadas à melhoria de suas condições de trabalho sejam mais bem direcionadas e, de fato, efetivas. Esses dados, uma vez colocados em rede, possibilitará a realização de investigações mais aprofundadas, o que, certamente, apresentaria grandes benefícios como: indicadores estatísticos para o direcionamento e gerenciamento de políticas públicas de saúde e de prevenção, melhoria da qualidade de vida e trabalho dos servidores, bem como do controle de custos.



As informações encontradas apontam para a urgência de planejamento, desenvolvimento e implantação de ações voltadas à melhoria das condições de trabalho, emprego e segurança dos servidores públicos. Os transtornos mentais e comportamentais representam um problema de saúde pública com impactos econômicos e sociais relevantes, responsáveis por uma maior demanda aos serviços de saúde, além de provocarem uma diminuição da produtividade. Sugere-se a construção de programas que visem à manutenção da saúde do trabalhador, sua reabilitação e reintegração ao ambiente de trabalho, prevenindo, dessa forma, seu afastamento definitivo ou por longos períodos.

Pertence à Universidade, como ambiente laboral, atuar como potencializador de saúde e prazer, assim como possibilitar a formação de fatores de proteção da saúde mental dos seus servidores. Dar mais atenção à organização, contexto e às relações socioprofissionais, treinar gestores para gerir pessoas e não apenas a organização do trabalho.

É seu papel, além disso, criar políticas de reconhecimento e valorização, regras claras e efetivas para nortear políticas de gestão de pessoas, remoções e redistribuições, vias seguras de denúncia e investigação de assédio. Como também ter uma posição firme e clara contra os assédios, preconceitos de qualquer tipo, o que levaria o serviço público a proporcionar um bom ambiente de trabalho capaz de possibilitar aos servidores condições de desenvolverem todo o seu potencial, inclusive o emocional, abrindo espaço para se distinguir talentos e competências, para motivar e criar união e solidariedade.



REFERÊNCIAS

- Andrade, D. C. T. (2020). Engajamento no Trabalho no Serviço Público: Um Modelo Multicultural. *Revista de Administração Contemporânea*, 24(1), 49–76.
- Antunes, R. (2009). Século XXI: nova era da precarização estrutural do trabalho. *Infoproletários: Degradação Real Do Trabalho Virtual*, 231–238.
- Borges, L. H. (2010). Depressão. In D. M. R. Glina & L. E. Rocha (Eds.), *Saúde mental no trabalho: da teoria à prática*. Roca.
- 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.
- Cavalcante, B. V., Cunha, E. A. M., & Cascaes, V. M. (2013). Análise das Ocorrências de Afastamentos por Razões de Doença, Codificada no Grupo do CID 10, em Servidores Públicos Federais Submetidos à Perícia em Saúde na Unidade SIASS MAPA/SFA do Estado do Pará. *Cognitio / Pós Graduação Unilins*, 1(1).
- Chiavenato, I. (2000). *Recursos humanos na empresa*. Atlas.
- Davezies, P. (1999). Évolution des organisations du travail et atteintes à la santé. *La Revue de L'aftim: Securitee et Medecine Du Travail*, 127, 4–18.
- Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009. (2009). Dispõe sobre o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal-SIASS e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor. *Diário Oficial Da União*. http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw_Identificacao/DEC_6.833-2009?OpenDocument
- Dejours, C. (1996). Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. In J. F. Chanlat & O. L. S. Torres (Eds.) *O indivíduo na organização: dimensões esquecidas* (Vol. 1, pp. 149–173). Atlas.
- Dejours, C. (2004). Subjetividade, trabalho e ação. *Revista Produção*, 14(3), 27–34.
- Dejours, C. (2007). Psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade. In A. M. Mendes, S. C. C. Lima, & E. P. Facas (Eds.), *Diálogos em psicodinâmica do trabalho*. (pp. 13–26). Paralelo 15.
- Dejours, C. (2008). Addendum: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In S. Lancman & L. I. Sznelwar (Eds.), *Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (pp. 47–103). Paralelo 15.
- Dejours, C., Abdoucheli, E., & Jayet, C. (1994). Desejo ou motivação? A interrogação psicanalítica sobre o trabalho. In *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. Atlas.
- Dejours, C., Abdoucheli, E., Jayet, C., Dejours, C., Abdoucheli, E., & Jayet, C. (1994). *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação*

prazer, sofrimento e trabalho. (Maria Irenne Stocco Betiol (ed.)). Atlas.

- Dejours, C., & Gernet, I. (2011). Trabalho, subjetividade e confiança. In L. I. Sznelwar, J. M. Leite, & W. P. Bruno (Eds.), *Saúde dos bancários* (pp. 33–42). Publisher Brasil/Editora Gráfica Atitude São Paulo.
- Demyttenaere, K., Bruffaerts, R., Posada-Villa, J., Gasquet, I., Kovess, V., Lepine, J., Angermeyer, M. C., Bernert, S., Morosini, P., & Polidori, G. (2004). Prevalence, severity, and unmet need for treatment of mental disorders in the World Health Organization World Mental Health Surveys. *Jama*, *291*(21), 2581–2590.
- Falavigna, A. (2010). *Prevalência e tendência temporal de afastamento do trabalho por transtornos mentais e do comportamento em enfermeiros de um hospital geral (1998-2008)*. Universidade Luterana do Brasil.
- Ferreira, M. C., & Mendes, A. M. (2003). *Trabalho e riscos de adoecimento: o caso dos auditores-fiscais da previdência*. LPA Edições.
- Figueiredo, J. M., & Alevato, H. M. R. (2012). O sofrimento no trabalho do servidor técnico-administrativo de uma IFES: uma breve reflexão. *Congresso Nacional de Excelência Em Gestão.*, 20.
- Fleury, A. R. D. (2015). O trabalho dos professores de uma instituição federal. In K. B. Macedo (Ed.), *O diálogo que transforma: a clínica psicodinâmica do trabalho*. PUC Goiás.
- Freitas, L. G., Augusto, M. M., & 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.
- Gehring Junior, G., Corrêa Filho, H. R., Vieira Neto, J. D., Ferreira, N. A., & Vieira, S. V. R. (2007). Absenteísmo-doença entre profissionais de enfermagem da rede básica do SUS Campinas. *Revista Brasileira de Epidemiologia*, *10*, 401–409.
- Gomes, J. O. (2015). Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) na UFCG e UFPB: estrutura, ações e desafios. *XX Seminário de Pesquisa Do CCSA/UFRN*, 4–8.
- Guimarães, L. A. M., & Grubits, S. (2004). *Série saúde mental e trabalho* (Vol. 3). Casa do Psicólogo.
- Hoefel, M. G., Dias, E. C., & Silva, J. M. (2005). A atenção à Saúde do Trabalhador no SUS: a proposta de constituição da RENAST. *Trabalhar Sim, Adoecer Não*, *3*, 72–78.
- Jacques, M. G. C., & Amazarray, M. R. (2006). Trabalho bancário e saúde mental no paradigma da excelência. *Boletim Da Saúde*, *20*(1), 93–106.
- Lei nº 8.080, de 19 setembro de 1990. (1990). Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. *Diário Oficial Da União*. http://conselho.saude.gov.br/legislacao/lei8080_190990.htm

- Lima, M. D., Souza, A. S., & Lourenço, R. S. (2019). Trabalho, adoecimento e políticas públicas de saúde na educação: o caso dos docentes e técnicos administrativos do ifam e as demandas para a equipe multiprofissional e SIASS. *Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais 2019*, 16(1).
- Machado, F. V., Dantas, E. L. B., & Barboza, E. L. G. (2020). A epidemiologia dos transtornos mentais dos professores do Instituto Federal do Tocantins e o uso da psicodinâmica do trabalho para sua análise e confrontação. In G. García, J. A. Nicoletti, F. V. Machado, & K. Barbosa (Eds.), *Educación e inclusión Reflexiones de Brasil y Argentina* (1st ed., p. 23).
- Martins, A. C. A., & Oliveira, G. (2006). Trabalho: fonte de prazer e sofrimento e as práticas orientais. *IPES*, 12(03), 229–241.
- Mendes, A. M. (2007). Pesquisa em psicodinâmica: a clínica do trabalho. In A. M. Mendes (Ed.), *Psicodinâmica do trabalho: teoria, métodos e pesquisas* (pp. 65–87). Casa do Psicólogo São Paulo.
- Mendes, A. M., & Morrone, C. F. (2002). Vivências de prazer-sofrimento e saúde psíquica no trabalho: trajetória conceitual e empírica. In A. M. Mendes, L. O. Borges & M. C. Ferreira (Eds.), *Trabalho em transição, saúde em risco* (pp. 26–42). Universidade Federal de Brasília.
- Minayo, M. C. S., & Minayo-Gómez, C. (2003). Dífceis e possíveis relações entre métodos quantitativos e qualitativos nos estudos de problemas de saúde. In P. Goldenberg, R. M. G. Marsiglia, & M. H. A. Gomes (Eds.), *O Clássico e o Novo* (p. 117). Fiocruz.
- Minayo, M. C. S., & Sanches, O. (1993). Quantitativo-qualitativo: oposição ou complementaridade? *Cadernos de Saúde Pública*, 9(3), 237–248.
- Ministério da Saúde do Brasil, & Organização Pan Americana de Saúde. (2001). *Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde* (Issue 114). Ministério da Saúde.
- Nunes, A. V. L., & Lins, S. L. B. (2009). Servidores públicos federais: uma análise do prazer e sofrimento no trabalho. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 9(1), 51–67.
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT). (1991). Oficina Internacional del Trabajo (OIT). In *Enciclopedia de salud, seguridad e higiene en el trabajo*.
- Oliveira, L. A., Baldaçara, L. R., & Maia, M. Z. B. (2015). Afastamentos por transtornos mentais entre servidores públicos federais no Tocantins. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 40(132), 156–169.
- Oliveira, T. C. (2019). Perfis de Adoecimento mental dos servidores públicos federais assistidos pelo SIASS IFGoiano/IFG. *Tecnia*, 4(1), 52–64.
- Santi, D. B., Barbieri, A. R. & Cheade, M. F. M. (2018). Absenteísmo-doença no serviço público brasileiro: uma revisão integrativa da literatura. *Revista Brasileira de Medicina Do Trabalho*, 16(1), 71–81.
- Schindwein, V. L. D. C. & Moraes, P. R. (2014). Prevalência de transtornos mentais e

comportamentais nas instituições públicas federais de Rondônia. *Cadernos de Psicologia Social Do Trabalho*, 17(1), 117–127.

Segnini, L. R. P. (1999). Reestruturação nos bancos no Brasil: desemprego, subcontratação e intensificação do trabalho. *Educação & Sociedade*, 20(67), 183–209.

Seligmann, E. S. (2010). Saúde mental no trabalho contemporâneo. *Anais Do 9º Congresso Internacional de Stress Da ISMA-BR*.

Sennett, R. (2008). *A corrosão do caráter: conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. (13th ed., Vol. 1). Record.

Silva, M. A. C., Licorio, A. M. O., & Siena, O. (2015). Pressupostos legais à promoção da saúde do servidor público federal. *Revista de Administração e Negócios Da Amazônia*, 6(3), 89–108. <http://200.129.142.19/index.php/rara/article/view/1171>

Teixeira, S. (2007). A depressão no meio ambiente do trabalho e sua caracterização como doença do trabalho. *Revista Do Tribunal Regional Do Trabalho 3ª Região*, 46(27–44).

Vieira, I., & Jardim, S. R. (2010). Burnout reações de estresse. In D. M. R. Glina & L. E. Rocha (Eds.), *Saúde mental no trabalho: da teoria à prática*. Roca.

Woleck, A. (2002). O trabalho, a ocupação e o emprego: uma perspectiva histórica. *Revista de Divulgação Técnico-Científica Do Instituto Catarinense de Pós-Graduação*, 1, 33–39.

Contribuições da Autora

Contribuições da Autora	
Autora 1	Planejamento da pesquisa e coleta de dados, bem como as análises e a redação do artigo.

AS FUNÇÕES DA PERÍCIA OFICIAL EM SAÚDE NO ÂMBITO DO SIASS: UMA VISÃO DOS PROFISSIONAIS ENVOLVIDOS¹²

The functions of the health examination in the SIASS: a point-of-view of the professionals involved

Vivian Heringer Pizzinga³ 

Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca
Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, Brasil.⁴

Rafaela Teixeira Zorzanelli⁵ 

Universidade Estadual do Rio de Janeiro
Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, Brasil.

Resumo

O presente artigo visa examinar a função da perícia oficial em saúde no âmbito do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS) a partir da visão de seus praticantes, ou seja, dos que estão envolvidos direta ou indiretamente na atividade de periciar trabalhadores que apresentam algum tipo de incapacidade para o trabalho assim como necessitam de enquadramento em dispositivos legais no trabalho (afastamentos, redução de carga horária, entre outros). Para isso, utilizou-se metodologia qualitativa por meio de análise de 32 entrevistas semi-estruturadas e em profundidade, realizadas ao longo de 2019, com equipe multiprofissional (médicos, odontólogos, psicólogos, assistentes sociais e fisioterapeuta de 5 instituições federais de ensino do Estado do Rio de Janeiro). A análise do material utilizou o *software* de análise qualitativa Atlas.ti para organização e categorização das unidades analíticas encontradas nas entrevistas. Dentre os achados, destacamos: 1) funções da perícia; 2) a suspeita como princípio; e 3) dilemas em relação ao trabalho pericial. Ao final, analisamos também a categoria relacionada à aposentadoria por invalidez, referente a outro eixo temático.

Palavras-chave: Perícias em Saúde; Servidor Público Federal; funções da perícia.

¹ Editora responsável pela avaliação: Prof.^a Dr.^a Karine Vanessa Perez e Prof.^a Dr.^a Liliam Deisy Ghizoni.

² Copyright© 2021 Pizzinga *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 vivianhp@globo.com

⁴ Rua R. Gen. Canabarro, 485 - Maracanã, Rio de Janeiro – RJ, CEP: 20271-204.

⁵ rtzorzaneli@gmail.com

Abstract

This article aims to examine the official health examination function in the *Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS)* from the point of view of its practitioners, namely the persons who are directly or indirectly involved in the activity of examining workers who are eligible for removal from their job functions as well as workers who need work legal framing (licenses, workload reduction, among others). For such purpose qualitative methodology was used through the analysis of 32 semi-structured and in-depth interviews, carried out in 2019, with a multi-professional team (doctors, dentists, psychologists, social workers and one physiotherapist) at 5 federal educational institutions in the State of Rio de Janeiro. The information gathered has been analyzed by means of a qualitative data analysis software, Atlas.ti, so as to organize and categorize the analytical units obtained in the interviews. Among the results, we highlight: 1) examination health functions; 2) suspicion as a principle; and 3) dilemmas with regards to the examination health work. At the end, ‘disability retirement’, a category regarding another thematic axe, was also analyzed.

Key-words: Health examination; Federal public servant; examination health functions.

Introdução

O trabalho, quando chega ao ponto de encetar o adoecimento do trabalhador, ou quando é o lugar onde isso se dá, encontra na situação de perícia médica o momento oficial da avaliação da legitimidade desse adoecimento. Trata-se, portanto, a perícia médica, de uma ocasião de grande importância na vida do trabalhador, especialmente quando seu objeto de avaliação são doenças crônicas, afastamentos longos ou recorrentes, ou quando há necessidade de uma mudança significativa de local de trabalho ou das próprias funções exercidas, para citar alguns exemplos⁶. A decisão do perito ou da junta oficial pode mudar toda a vida do trabalhador: desde uma aposentadoria por invalidez precoce até o recebimento de um diagnóstico⁷, que, pelo fato de possuir “força performativa” (Bezerra Jr., 2014, p. 15), gera desdobramentos psíquicos e sociais que não são desprovidos de repercussão. Ademais, os casos de licenças por sofrimento mental e sua relação com o contexto de trabalho trazem ainda maior complexidade para o momento pericial, pois podem envolver, além do sofrimento que lhe é inerente, estigma, desconfiança e mudanças drásticas de vida e trabalho.

⁶Há outras avaliações realizadas nas perícias, como situações de isenção de imposto de renda, por exemplo, mas este trabalho busca focar processos de saúde-doença no trabalho.

⁷ A perícia não é propriamente o lugar de fazer diagnósticos, mas eles não deixam de acontecer, em alguns casos, conforme relatam os sujeitos entrevistados, sobretudo se há discordância do raciocínio clínico do médico assistente e o perito avalia que há risco de morte para o periciado.

Encontrando-se em uma situação de avaliação, o periciado deve se esforçar para comprovar a legitimidade de sua condição através de relatos coerentes, documentos e laudos, isto é, evidências objetivas e aceitáveis de sua doença. O perito, por seu turno, estabelecerá, através dos meios de que dispõe, a legitimidade do adoecimento e, mais ainda, poderá identificar, quando houver, a existência do nexos causal/concausal⁸ com a atividade laboral. Mas cabe perguntar: o que de fato a perícia avalia? O que, exatamente, ela mede?

Illich (1975), em sua crítica ao que chamou de “colonização médica da vida” e ao monopólio profissional dos meios de tratamento (p. 6), já apontara que cabe à profissão médica o poder de decidir quais dores podem ser consideradas autênticas e quais as que seriam imaginadas, simuladas e, portanto, não legitimadas. Nesse mesmo viés, Szasz (1956), ao problematizar o conceito de *malingering* e suas possíveis acepções de, por um lado, simulação de sintomas ou doenças e, por outro, de um diagnóstico psiquiátrico, identifica o poder social do médico, uma vez que lhe cabe decidir comportamentos que são recompensados e comportamentos que, ao contrário, são punidos, carregando, o médico, a função de árbitro de um jogo cujas regras são sociais. Ou ainda, como sinaliza Codo, o perito “coloca *sub judice* a dor do outro”, e, ao desconfiar de seu paciente, não cuida, não cura, sendo, concomitantemente, um “antimédico” (Codo, 2013, p. 24). Sobre o papel do médico e a relação mais específica com a prática pericial, Illich aponta ainda a má definição desse papel, ao assinalar a mistura, promovida pelas profissões da área de saúde, entre serviços clínicos, medicina científica e gerência técnica da saúde pública, na qual, neste último caso, os pacientes são transformados “em administrados, cuja saúde é assumida por uma burocracia médica” (Illich, 1975, p. 59). Desse modo, levando-se em consideração o que Illich chamava de “gestão técnica das sensações, das experiências e do porvir individuais” (p. 116), pergunta-se como os profissionais de saúde, e mais especificamente os peritos médicos, entendem a prática pericial?

Sendo a perícia, também no âmbito do SIASS⁹, responsável pelo afastamento do servidor para tratar a saúde, ou por conceder ou não horário especial, referente a servidores que têm algum tipo de deficiência ou acompanham familiares com doenças crônicas, ou pela decisão quanto à isenção de imposto de renda motivada por presença de doença especificada em lei, entre outras situações, a presente pesquisa teve como foco as percepções e práticas dos

⁸O nexos concausal surge junto ao nexos causal, noção pela qual se pode identificar que, ao lado de fatores causais extralaborais na produção do adoecimento, encontra-se ao menos uma causa que se relaciona à execução do trabalho (Oliveira, 2011, citado em Maeno, 2018, p. 116).

⁹No SIASS, a perícia médica, como será visto adiante, adquire o nome ‘perícia em saúde, pelas razões que serão comentadas. Elas serão aqui designadas dessa forma doravante.

profissionais envolvidos nessa função, procurando ressaltar alguns aspectos específicos que foram relevantes nas falas dos entrevistados, como desconforto em relação à função de perito, as concepções sobre quais seriam as funções da perícia (o que envolve a visão sobre os periciados), a suspeita como princípio, além de uma temática que se apresenta como limite, entre outras, para a perícia, qual seja, a aposentadoria por invalidez. Assim, a proposta deste artigo é, a partir de alguns trechos selecionados de tais entrevistas, examinar algumas das funções atribuídas às aqui chamadas perícias em saúde (tal como nomeado pelo Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal – SIASS) por alguns médicos e odontólogos peritos e outros profissionais de saúde que constituem a chamada equipe de suporte à perícia, no âmbito do poder executivo federal. Diferente da perícia médica, a perícia em saúde pressupõe um trabalho interdisciplinar, em que os peritos médicos e odontólogos são os que têm o poder legal de emitir laudos e decisões, mas que trabalham – espera-se – em parceria com profissionais de outras áreas de saber.

Este estudo é derivado de tese de doutorado que buscou examinar, através de entrevistas, experiência etnográfica em congresso e análise dos documentos normativos do SIASS, algumas funções atribuídas às perícias em saúde e sua forma de realização nas unidades em que acontecem, o que levou à reflexão sobre valores e princípios aí incluídos e possuem rebatimentos nas práticas que os profissionais exercem no dia a dia do ofício pericial. Acredita-se que a compreensão sobre qual seja o papel do perito em saúde e a função de seu ofício junto aos servidores no cenário pericial ajude a compreender a maneira como as práticas periciais, no contexto específico aqui escolhido, se aproxima ou se distancia dos princípios da Saúde do Trabalhador e, de igual forma, em que medida dialoga ou se alia a uma gestão de natureza gerencial (que, no meio privado, poderia ser concebida como sendo uma aliança patronal).

As perícias em saúde e o SIASS

As Unidades SIASS não visam exclusivamente realizar perícias em saúde, mas também ações de saúde do trabalhador, ainda que os princípios teóricos que aparecem nos textos sobre essa Unidade muitas vezes mostrem-se híbridos e se confundam com o viés teórico da saúde ocupacional (Machado, 2015). Um dos princípios básicos do campo de saúde do trabalhador é o afastamento das práticas da medicina do trabalho e da saúde ocupacional, que, ao investigarem o adoecimento no contexto laboral, colocam ênfase em aspectos puramente químicos, físicos e/ou biológicos, deixando de lado os determinantes sociais e os processos vinculados à própria organização do trabalho, fatores que podem ter estreita ligação com o

processo de saúde-doença do trabalhador (Lacaz, 1997; Minayo Gomez, 2011). Neste sentido, é possível dizer que há uma aproximação da saúde do trabalhador com o campo das diversas clínicas do trabalho, que, segundo Bendassolli e Soboll (2011), seriam “um conjunto de teorias que têm como foco de estudo a relação entre trabalho e subjetividade” (p. 3), e que, apesar de diferenças epistemológicas e metodológicas, guardam em comum a preocupação com a vulnerabilização dos sujeitos e dos coletivos profissionais” (p. 15).

Como aponta Machado (2015), o primeiro órgão de atenção à saúde do servidor no âmbito federal foi o Sistema Integrado de Saúde Ocupacional do Servidor Público Federal (SISOSP), que surge a partir do Decreto 5.961, de 6 de novembro de 2006, e que, como bem observa o autor, orienta-se pelas diretrizes da saúde ocupacional. Segundo Machado, há um “caráter uniformizador das práticas” (p. 78), que pode ser visto tanto a partir da definição de sua finalidade quanto da descrição das atribuições do órgão, entre as quais se encontram a “realização de procedimentos ambulatoriais relativos a doenças ocupacionais”, o “gerenciamento dos prontuários médicos de saúde ocupacional dos servidores” (Decreto 5.961/2006), entre outras que se centram nos fatores ambientais do trabalho. A substituição do SISOSP pelo SIASS, com o Decreto-Lei 6.833, de 29 de abril de 2009, trouxe mudanças importantes, dado que seu texto jurídico procura definir alguns conceitos que servem de guia para as práticas (Machado, 2015), não havendo menção à saúde ocupacional. Por outro lado, complementando o Decreto, em 10 de agosto de 2012, é publicada a Portaria número 1.397, que estabelece a cooperação técnica entre instituições públicas federais para a formação de Unidades SIASS. Tal cooperação tem como objetivo “a execução de ações e atividades de prevenção aos agravos, de promoção e acompanhamento da saúde dos servidores e de perícia oficial” (Portaria 1.397, Art. 2º, 2012).

Nesse documento, há a listagem de competências do SIASS, destacando-se, entre outras, a primeira, em seu artigo 12: “realizar perícia oficial, médica e odontológica, com o objetivo de avaliar o estado de saúde do servidor para o exercício das atividades laborais” (Portaria 1.397, Art. 12, 2012). Não se pode deixar de notar que, apesar de a realização da perícia vir em primeiro lugar na listagem, há, a seguir, a menção à intervenção nos “fatores causadores de adoecimento dos servidores, tanto nos aspectos individuais como nas relações coletivas, no ambiente de trabalho” (idem). O apontamento das relações coletivas e do ambiente de trabalho como possíveis causadores de adoecimento é um avanço face ao paradigma do Sistema Integrado de Saúde Ocupacional do Serviço Público Federal (SISOSP).

No que concerne à perícia oficial em saúde do SIASS, o médico e o odontólogo peritos são os responsáveis por constituir perícias singulares ou juntas oficiais para avaliar pleitos em

saúde do servidor público federal, como licença médica e outras já citadas. O SIASS preconiza a presença de outros profissionais de saúde, como assistentes sociais e psicólogos, que compõem a equipe de suporte à perícia, cuja missão é avaliar os casos que se relacionam às suas áreas de atuação para oferecer subsídios à decisão médica. No entanto, não são todas as instituições federais com SIASS que seguem à risca a orientação de ter profissionais oriundos de outras áreas para composição de equipe multidisciplinar. Ressalte-se que, no caso das entrevistas realizadas nesta pesquisa, das cinco instituições, uma não possuía esses profissionais ligados à perícia e os médicos peritos não sentiam falta dessa parceria profissional.

Um dos principais documentos do SIASS é o Manual de Perícia Oficial em Saúde do Servidor Público Federal (2017), constituindo-se como uma espécie de guia de conduta dos trabalhadores de perícia, além de trazer conceituações diversas. O documento é extenso, mas um dos pontos que vale abordar encontra-se na seção sobre a ética profissional do perito e da equipe, em que são apontados os interesses sociais que devem orientar o trabalho dos peritos, cujo papel é assegurar os direitos do servidor e também “defender a APF [Administração Pública Federal]” (idem). Numa consulta breve ao Dicionário Caldas Aulete *online*¹⁰, o primeiro significado refere-se a “proteger-se de ataque”. A escolha do verbo ‘defender’ indica a possibilidade de que a APF esteja sujeita a ataques, evidenciando uma possível relação com o entendimento que os peritos podem construir da função pericial, o que será discutido adiante.

Considera-se também relevante a parte do Manual que se dedica à relação do perito com o servidor, trecho que leva à demarcação de fronteiras que separam as atividades de cuidado e as atinentes ao ato pericial. O objetivo relacionado ao tratamento de saúde, segundo o Manual, se distancia do objetivo da perícia, dado que, no primeiro caso, supostamente, o paciente escolhe o profissional de modo espontâneo e teria todo o interesse de relatar ao médico tudo relacionado à sua enfermidade. Haveria, nesse caso, “um clima de mútua confiança e empatia” (p.4). No polo oposto, há a descrição da relação entre perito e periciado, em que se escolhe partir do pressuposto de que “pode haver mútua desconfiança. O periciado tem o interesse de obter um benefício, o que pode levá-lo a prestar, distorcer ou omitir informações que levem ao resultado pretendido e o perito pode entender que existe simulação” (p.4). Relacionando-se com este ponto, há passagens anteriores em que o texto do Manual aponta a importância da imparcialidade do perito, com ênfase nas possibilidades de engano e simulação que o profissional poderá encontrar por parte do periciado. A preocupação com a desconfiança se verifica logo adiante no mesmo texto, quando assinala que cabe ao perito “uma escuta que deve

¹⁰ <http://www.aulete.com.br/defender>

ir além do que verbaliza o periciado na tentativa de desvendar o que não foi revelado” (p. 4), sendo que deve “estar atento para identificar simulações” (p. 5). Como dito anteriormente, há outros aspectos importantes no Manual de Perícia, mas neste artigo será priorizado o destaque a esses dois pontos por sua relação com a atitude do perito diante do periciado.

Método

Esta pesquisa teve seu projeto submetido ao comitê de ética do Instituto de Medicina Social (IMS/UERJ), e o parecer consubstanciado favorável sob número 3.625.925. Foram realizadas entrevistas semiestruturadas e em profundidade, com 32 profissionais de saúde, ao longo de 2019. A partir do reconhecimento de que as equipes eram multiprofissionais, decidiu-se contemplar ao máximo as diferentes especialidades envolvidas nas entrevistas, tendo-se com isso, vinte médicos/as, quatro psicólogos/as, quatro assistentes sociais, três odontólogos/as e um/a fisioterapeuta. Tais profissionais estavam lotados em 5 instituições federais de ensino do Estado do Rio de Janeiro, escolhidas por apresentarem pessoas conhecidas da pesquisadora principal que facilitariam o contato com outros servidores ligados às perícias em saúde, oferecendo mais chances de viabilizar a pesquisa. Cabe acrescentar que as cinco instituições guardam a característica de serem instituições de ensino da rede federal, possuindo servidores situados em dois tipos de carreiras: a dos docentes e a dos técnicos-administrativos em educação (neste caso, de nível médio e superior, a depender do cargo), isto é, os servidores periciados, em todas elas, pertencem a uma estrutura semelhante, preservadas suas peculiaridades institucionais. Essas duas grandes carreiras da rede federal de educação trazem importantes vivências institucionais aos servidores e podem ter influência em situações de adoecimento, uma vez que os conflitos de poder e de prestígio também se ligam e elas.

Em um primeiro contato, a pesquisadora apresentou-se a seis instituições com o convite para participarem e cinco aceitaram. A pesquisadora principal entrou em contato com as chefias imediatas dos SIASS de cada instituição, ou com os comitês de pesquisa, através de protocolo, apresentando a proposta da pesquisa e a solicitação de anuência. Quanto à amostra de profissionais selecionada, ela traduziu a heterogeneidade das equipes do SIASS e de cada instituição, na medida em que há mais médicos do que os demais profissionais que compõem as equipes multiprofissionais. Ademais, a presença de odontólogos também não é regular e apenas uma instituição contava com fisioterapeuta. Além disso, os médicos têm formação original diferenciada, tendo sido entrevistados pediatras, neurologistas, endocrinologistas, psiquiatras, obstetras, oncologistas, clínicos gerais e outros. A proposta esclarecia que as

informações, obtidas através de gravações para transcrição posterior, manteriam os dados pessoais anônimos, e sua divulgação, de forma coletiva, e não individual, seria feita de maneira a que o entrevistado não pudesse ser identificado. Após a aprovação do projeto pelo CEP, a pesquisadora principal entrou em contato com as instituições, indo até elas e apresentando a proposta às respectivas chefias ou com alguns trabalhadores com os quais tinha contato prévio. A partir daí, o processo se deu de forma diferenciada de acordo com cada instituição: em algumas, as chefias partilharam com seus funcionários o projeto e aqueles que quiseram foram entrevistados, organizando as entrevistas ou delegando a um dos servidores a organização dessas entrevistas, ao passo que em outras novos contatos foram feitos através do método bola de neve, quando então a pesquisadora obtinha o contato de algum dos profissionais, marcava separadamente e ia até o local de trabalho realizar a entrevista. As entrevistas foram transcritas e apagadas.

Para a análise do material e organização das unidades temáticas, utilizou-se o *software Atlas.ti*, que, no caso desta pesquisa, facilitou o manejo das categorias de análise e o acesso, por parte das pesquisadoras, aos dados reunidos. As entrevistas tiveram como temas principais as diferenças entre a prática do profissional na perícia e em outros contextos, as dúvidas que o profissional encontra no cotidiano prático de sua função e as formas que utiliza para saná-las, a relação do profissional entrevistado com a equipe multiprofissional, a função de perícia tal como ela é entendida pelo entrevistado, sua trajetória profissional até a chegada ao SIASS e sua avaliação da função da perícia em relação ao órgão federal, em relação ao trabalhador periciado, e em relação às suas expectativas em relação à função.

A partir da leitura exhaustiva das transcrições, foram constituídos diversos eixos analíticos, que funcionavam como unidades temáticas e que foram úteis para lançar hipóteses, compreender, mapear as percepções, os valores e as ideias dos profissionais entrevistados sobre os temas acima descritos. O software de análise qualitativa permitiu que, para cada entrevista, fossem criados “códigos” que facilitaram em muito a organização dessas unidades de sentido, norteadas pelo princípio da análise de conteúdo (Bardin, 1979). Optamos por apresentar nos resultados algumas das unidades de sentido que mais se destacaram nas falas dos entrevistados.

Resultados

Com base nos eixos temáticos mencionados na seção anterior, foram constituídas categorias analíticas e algumas delas serão priorizadas neste artigo, quais sejam: “Funções da perícia”, “A suspeita como princípio” e “Dilemas em relação ao trabalho pericial”. Ao final,

também será analisada a questão da aposentadoria por invalidez, que não se encontra nessas categorias analíticas, mas que faz parte de uma das situações limites para a perícia, também reunidas com a análise das transcrições.

Funções da perícia

A categoria referente às funções da perícia inclui uma ampla gama de definições, menções e questionamentos a possíveis objetivos da perícia. Ela diz respeito, grosso modo, ao papel que deve ser cumprido pela equipe e/ou por cada profissional, e a forma como cada entrevistado compreende essa função, suas debilidades, seus alcances. São frequentes as falas que remetem a função da perícia, prioritariamente, à mediação de conflitos ou à mediação entre os interesses da instituição e os do servidor.

Utilidade acho que é justamente essa, tentar mediar uma necessidade de um indivíduo e uma necessidade de uma instituição, que é o grande desafio da perícia, você tentar acertar isso, equacionar [...] (Médico 1).

A ideia de “equacionar” necessidades que se originam de polos opostos – servidor de um lado, instituição de outro – é frequente, mas há também relatos que pautam a função de mediação da perícia para negá-la, no sentido de que são endereçadas ao perito situações referentes a conflitos de poder dentro da instituição que, todavia, não seriam ‘médicas:

(...) acho difícil o trabalho do perito na razão desse problema (...) de canalizar pra perícia médica às vezes problemas que não são necessariamente médicos, tipo conflitos de chefias... então deságua aqui no serviço, na perícia, conflitos... que a pessoa fica insegura, com fobia, aí entra todo o aspecto comportamental e aí se afasta, não por uma razão exclusivamente médica, então (...) nós deveríamos ter um serviço de atendimento a esses conflitos, (...) que a gente pudesse aqui tratar só de causas médicas, e não de afastamentos por motivos outros (...) determinado bullying, determinada perseguição [...] (Médico 2).

Encontrou-se também a ideia de que a função equivale à justiça, no sentido de que a perícia irá julgar a legitimidade de uma demanda:

[...] quando você tá fazendo uma perícia, você tá ali para julgar aquela pessoa, então já é um outro tipo de relacionamento (Médica 3).

Essa fala se encaixa na diferenciação entre a função de assistência da medicina e a função pericial, atualizando a demarcação de fronteiras apontada pelo Manual de Perícia.

Há, por outro lado, diversas falas que situam a função da perícia como algo que se refere à lei, em que a perícia tem a função de “enquadramento legal”, já que faria cumprir a lei:

[...] como a minha supervisora disse, ‘vamos enquadrar’, porque a gente não dá benefício, a gente enquadra o periciando na lei, então nós andávamos com decreto debaixo do braço, porque era nossa consulta, nós enquadramos o periciando na lei, (...) vamos ser justos para não conceder a quem tá forjando aquele quadro, então é isso que foi muito importante, a justiça em si, como ela dizia, ‘é dinheiro público, é dinheiro meu, é dinheiro seu, é dinheiro de todos nós aqui que estamos financiando um benefício que não era pra ter’, então essa justiça, esse critério de justiça pra mim foi muito importante (Médica 4).

No entanto, o “enquadramento legal” não seria necessariamente algo simples como receber uma demanda, encaixá-la na lei a partir da consulta a um decreto e emitir um laudo. Pelo contrário: a depender da situação que chega aos profissionais, trata-se da avaliação de casos impregnados de complexidade, como adoecimentos relacionados a situações assediadas ou à própria organização do trabalho ou ainda a questões político-institucionais diversas.

Enquadrar, no trecho da médica 3, é legislar a favor do Estado, e esse tema recorre na fala de outro entrevistado ao demonstrar sua discordância em relação a essa suposta função da perícia:

Nós somos fiscais do Estado”. E aí ele fala que a gente tem que ficar atento o tempo inteiro à questão da legislação porque nós somos fiscais do Estado, então é como se a gente fosse... tivesse que... legislar a favor do estado? Ou agir do ponto de vista médico a favor do Estado? Eu particularmente eu não gosto disso. Eu acho que você tem que pensar no ser humano que tá ali (Médico 5).

A suspeita como princípio

A ideia de que a suspeita é um princípio norteador da atividade da perícia em relação ao periciado foi outro tema recorrente entre os resultados, o que se associa às funções de policial, de fiscal, de advogado do diabo, entre outras expressões citadas pelos entrevistados. O texto do Manual de Perícia – muito citado pelos médicos, que recorrem à publicação para tirar dúvidas –, parece mostrar-se uma fonte crucial para fomentar a atitude de desconfiança em relação ao servidor. A questão da suspeita, vinculada à da desconfiança, atualiza os achados e

apontamentos de outras pesquisas com peritos de outras esferas e instâncias. A suspeita já aparece *a priori*, como uma ideia sobre o servidor, em algumas falas:

[...] a gente não olha só o lado do paciente, a gente tem uma interface, a gente tem que olhar pelo órgão que a gente trabalha (...) e a gente tem que olhar pelo servidor. Então acho que esse olhar de... de estar numa interface, (...) torna mais rico e mais complexo, porque o servidor não tem interesse em ser honesto contigo porque ele tem um ganho secundário, então eu acho que... a gente fica mais detetive, assim... pesquisa mais, investiga mais... a gente... tem que ganhar uma certa malícia maior que na assistência não se demanda tanto [...] (Médica 6).

Aqui algumas palavras usadas pela médica sobressaem, como “detetive”, “investiga”, “malícia”, “honesto” e “ganho secundário”. Abaixo, outra médica fala da questão da desconfiança e da relação da função pericial com a justiça, mas compreendendo a desconfiança como algo que parte do periciado:

[...] eu brinco dizendo que o perito está para o servidor assim como o oficial de justiça está para a pessoa que tá atendendo na porta. Eles olham pra gente com desconfiança (Médica 7).

Os odontólogos, não obstante estejam em menor número, também são peritos de agravos no sistema bucomaxilofacial e também levantam a problemática da suspeita:

[...] por mais que a gente esteja aqui para ajudar o periciado, a gente também tá meio numa função investigativa de ver se aquela demanda dele é legítima, entendeu, então a gente parte da premissa de que realmente aquilo ali é o que ele tá precisando, tá tudo dentro dos padrões, mas você tem que averiguar, que se realmente é legítima e se é devido aquilo ali, então você tem um papel investigativo também, né, é essa... a sensação [...] (Odontólogo 1).

A entrevista traz o “papel investigativo”, que acaba por situar a perícia em um viés mais detetivesco, apesar de ter enfatizado que acredita no que o periciado traz enquanto demanda.

O trecho abaixo traz outro viés da suspeita:

[...] então a gente fica meio como advogado do diabo, que é meio diferente do médico em si, o médico tá basicamente preocupado com o paciente, com a convalescença, com o tratamento, e a gente tá mais preocupado em avaliar se o que o médico falou é adequado ou não, a gente faz essa crítica, então é uma posição, pra mim, completamente diferente do médico em si (...) é uma coisa muito técnica, muito mais

fora da medicina, não leva tanto em consideração as mazelas da pessoa, né [...] (Médica 8).

Nesse trecho, o papel do perito em saúde afasta-se da função da medicina fora desse contexto específico, exercida pelo que chama de “médico em si”.

No que se refere à desconfiança, é importante também reproduzir uma fala que traz a questão do exagero dos sintomas por parte do periciado:

[...] quando uma pessoa vai no médico, em geral, ela (...) vai tentar dizer o que ela tá sentindo da forma mais fidedigna, sabe, mais próxima do que é... (...). Na perícia, a maior parte das pessoas também faz isso, mas assim (...) Quando a pessoa vai numa perícia, a pessoa vai tentar supervalorizar os sintomas dela, não quer dizer que eles não existem, mas ela tá sendo ali avaliada por conta daquela doença, então ela acaba tentando supervalorizar (...) pra... ratificar aquilo ali que tá escrito por alguém... (...) a maior parte das pessoas é honesta e tá ali passando mal, tá doente mesmo, mas, assim, eu acho que existe essa variação (...). E a gente não consegue ter uma visão isenta. Eu acho difícil isso. Porque a gente não tem um preparo pra isso. Eu tenho um olhar clínico sobre uma perícia, e eu não deveria ter um olhar clínico, deveria ter um olhar... mais de perícia [...] (Médica 9).

Associada à suspeita, está a questão da dor e da objetividade da avaliação que ocorre na perícia e nas queixas relatadas pelos periciados:

Acho que sim. Procurando dados mais objetivos de exames (...) ou, às vezes, conversando com o médico que assiste aquela pessoa, pra gente tentar ter um olhar um pouco menos tendencioso a só o que a pessoa traz pra gente de informação, porque tem coisas que são extremamente subjetivas, dor, por exemplo, é extremamente subjetivo. A pessoa me diz que ela tá com dor, eu não tenho como desacreditar, né, mas o médico que acompanha pode dizer, “olha, tem a dor, mas a vida funcional da pessoa é normal, ela faz tudo, ela vem sozinha, não precisa de ajudar”, então eu acho que dá pra tentar algumas coisas mais objetivas, sabe [...] (Médica 9).

Apenas um médico enfatiza o enriquecimento mútuo que se dá no encontro pericial, onde há menção à horizontalidade da relação:

[...] eu acho que é... horizontalizar... porque as relações já chegam extremamente assimétricas, de partida, a relação é assimétrica, assim, “estou indo no médio perito, meu deus”, os caras fantasiam as coisas mais doidas possíveis, e aí quando ele chega aqui e vê que não [...] porque assim, ele tá ganhando, eu tô ganhando, eu tenho encontros

aqui que eu falo que são encontros maravilhosos, encontros assim de eu sair [...] sabe o que é você sair tão grato, tão feliz [...] (Médico 5).

O trecho acima, apesar de se desviar da norma da amostra desta pesquisa, parece indicar a possibilidade de um outro tipo de fazer pericial, que reconhece a relação assimétrica entre perito e periciado, mas que busca não reforçar essa característica.

Dilemas em relação ao trabalho pericial

A categoria analítica ‘Dilemas em relação ao trabalho pericial’ busca abarcar as menções relacionadas a todo tipo de situações em que o trabalho prescrito (Brito, 2011) gerou incômodo no profissional. Há alguns relatos de peritos que têm a ver com um questionamento sobre sua função, com certo estranhamento em relação ao que de fato está produzindo ao fazer perícia. O trecho a seguir espelha esse ponto:

[...] eu acho que é um trabalho difícil, que é um trabalho que às vezes a gente se sente mesmo sem saber o que tá fazendo, nesse sentido de que, cara, pra que que eu tô servindo, se eu tô aqui pra ferrar o trabalhador, eu tô aqui pra ferrar o governo, sabe, às vezes eu tenho essa sensação, que eu tô aqui pra ferrar alguém, seja o governo, seja o trabalhador, [...] e às vezes eu tô aqui só pra cumprir um protocolo, que não vai mudar muita coisa na vida das pessoas [...] (Médica 10).

O trecho selecionado abaixo evidencia o difícil posicionamento em que o profissional que avalia as demandas de perícia se encontra em relação ao servidor e à instituição:

Eu sou psicóloga, né, então normalmente eu recebo o servidor e tento dar uma escuta pra ele [...] e faço também um diálogo com a equipe que [...] faz a perícia. [...] tem um limiar um pouco difícil, porque ao mesmo tempo que eu respondo à instituição, eu também não faço um... trabalho impositivo com a pessoa, é um trabalho muito mais de escuta e acolhimento, apesar de funcionar um pouco como uma mediação com a instituição (Psicóloga 1).

Há outro excerto que mostra como o perito lida com o próprio poder de decisão a partir da realidade com a qual se depara e aquilo que está escrito na letra da lei:

[...] aí, nessa hora, ou você é o “fiscal do estado” de fato, porque você tem que andar de acordo com a lei, ou você, por ter esse poder também de, de repente, abrir mão disso, você vai ser, tipo, um Robin Hood, e vai fazer um outro relatório que é a favor daquela pessoa que você sabe que precisa diante de corrupção, o que existe nesse país [...] Nessas

horas... você fica muito, muito balançado, e nesse dia especificamente eu fiquei, porque eu olhava praquela pessoa e via a limitação, mas assim (...) tem que ser coerente... [...] se eu desse algo a favor, eu não ia dormir porque eu ficaria com crise de consciência [...] (Médico 5).

O desconforto também se apresenta enquanto percepção da incompatibilidade entre a lei e a realidade que se apresenta na avaliação da perícia em saúde. O relato abaixo ilustra essa situação, tendo a médica emitir seu laudo com a decisão pericial em cima dessa incompatibilidade:

E a primeira coisa pra enquadrar na lei é ser portador de deficiência. E aí ser portador de deficiência é uma coisa que é muito fechada dentro da lei. Então se você não se enquadra ali não tem como você dar. Mas às vezes a situação ali é mais grave do que de fato uma outra pessoa tem uma deficiência, mas que nem é uma coisa tão limitante quanto a doença crônica (Médica 11).

Há finalmente o relato que traz outro tipo de dilema que pode aparecer na rotina pericial:

[...] você vê que as pessoas estão buscando subterfúgios, e essa situação me deixa muito desconfortável, porque por mais que eu perceba o sofrimento que a pessoa tem, a necessidade de afastamento pode ser real, eu sempre busco me ater à questão documental, então por mais que ela precise se afastar, se o documento não bate com o quadro que eu encontro, não há o que se fazer (Odontóloga 2).

Há aqui referência clara ao desconforto oriundo de sua percepção de que, em muitos casos, a demanda para afastamento do trabalho não tem legitimidade, embora sua motivação não envolva má fé, e sim sofrimento e, mais especificamente, sofrimento no trabalho.

Um tema limite para a perícia: aposentadoria por invalidez

A aposentadoria por invalidez é um dos temas-limite para a perícia nesta amostra analisada. O intuito não será discorrer demoradamente sobre fatores relacionados à aposentadoria, mas sim apontar como esse tema aparece nos relatos dos entrevistados.

Observando o que diz a Lei 8.112/90, sobre o Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Federais, o servidor pode ficar afastado para tratar a própria saúde por até 2 anos com um mesmo diagnóstico. A partir desse período, se o servidor não se encontra apto a retornar ao trabalho nem encontra a possibilidade de readaptação, ele deverá ser aposentado por invalidez. A aposentadoria por invalidez implica perda financeira importante, sendo um tema bastante

complexo, na medida em que pode trazer outros problemas à vida do servidor, como dificuldades emocionais, sentimentos de inutilidade, sem contar os próprios problemas físicos decorrentes da doença que o levou à aposentadoria. Considera-se, portanto, um problema que não é só médico, nem psicológico, nem social, e que mereceria o empenho de todos os profissionais que acompanham os casos.

Abaixo, reproduz-se uma primeira menção à temática, feita por uma assistente social, em que há o reconhecimento da complexidade do assunto:

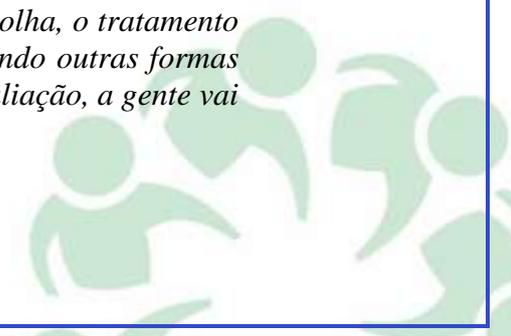
[...] eu acho que a gente deveria discutir junto, uma vez que se fizesse realmente o acompanhamento sistemático, deveria ter uma avaliação em conjunto, uma discussão, [...] principalmente se a situação de aposentadoria por invalidez, tem toda uma questão emocional, né, que não é só simplesmente médica, tem toda uma questão [...] (Assistente social 1).

Outro relato sobre o tema é feito por uma psicóloga e se destaca pelo desconforto gerado na entrevistada devido à forma de atuação dos peritos, vinculando-se também à categoria referente ao desconforto com a função:

[...] o medicamento depois de, sei lá, duas semanas, três semanas tem que fazer efeito, se não fez, então tem que mudar, [...] aí sempre surge a questão da aposentadoria por invalidez, eles sempre comentam, né, porque é até dois anos de licença mas eles sempre falam “olha só, o tratamento não tá fazendo efeito, já mudou de remédio, não sei o que, [...] então a gente vai aposentar você por invalidez, mesmo que não conclua os dois anos”, então a gente sabe, [...] não necessariamente a medicação vai resolver o problema num período de tempo, né, então é um olhar muito objetivante, de achar que, ah, “se o medicamento não fez efeito até agora, já tentou vários..” [...] então tem essa coisa muito, né, às vezes reducionista de achar que, enfim, essa... eu fico muito desconfortável com essa questão né, da... ameaça da aposentadoria por invalidez [...] (Psicóloga 2).

No exemplo acima, o perito, na visão da profissional de psicologia, pressiona o servidor, ameaçando-o de aposentadoria se não melhorar. Na sequência, ela relata:

Porque eles falam assim “a gente tem o poder de avaliar, no máximo dois anos, mas a gente tem o poder de avaliar que, olha, o tratamento não está sendo bem sucedido, você não tá procurando outras formas de tratamento, então se nada mudar na próxima avaliação, a gente vai aposentar (Psicóloga2).



Apesar do relato reproduzido acima, há também falas de médicos que buscam evitar a aposentadoria, almejando formas de reinserir o servidor no trabalho de modo a protegê-lo de uma aposentadoria precoce, percebendo a complexidade da problemática na vida do servidor:

[...] um servidor que tem 3 anos de serviço público e assim, ganhar menos de mil reais... e ele não vai poder trabalhar fora, não vai fazer nenhum concurso público que ele tá preso ao concurso anterior onde ele foi aposentado por invalidez, se trabalhar dentro da iniciativa privada e for descoberto, ele também vai ser prejudicado(...) e aí como fica a situação dele? ... É algo a se pensar... E aí gente tem que tentar evitar o máximo possível [...] (Médico 5).

Considerações Finais

No início da pesquisa que deu origem à tese de doutorado a partir da qual este artigo surge, considerou-se a hipótese de que uma perícia mais adequada e protetiva em relação ao trabalhador deveria levar em conta alguns dos princípios da Saúde do Trabalhador, importantes no sentido de terem ampliado a concepção dos processos de saúde-doença no trabalho ao incluir as categorias de classe e processo de trabalho nessas situações. No entanto, o que se pode perceber dos relatos obtidos nas entrevistas é que, até o momento, a prática da perícia e o que é proposto em Saúde do Trabalhador ainda são incomensuráveis, no sentido de partirem de princípios diferentes, sem comunicação um com o outro. Nas entrevistas, foram encontradas diversas funções atribuídas às perícias, sendo que a minoria delas coloca o cuidado ao trabalhador como centro, havendo, ao contrário, uma constante referência à relação de suspeita entre perito e servidor. Parece-nos que uma perícia cuja prática fosse mais cuidadosa com o trabalhador avaliaria os aspectos do adoecimento relacionados à organização do trabalho e as relações de poder que estão presentes nas instituições. Ademais, saberia que as relações de trabalho, no modo de produção capitalista, são, em geral, relações de poder que tendem ao conflito e que o elo mais fraco, em geral, é o trabalhador – neste caso, o servidor público. Afinal, como lembra Chanlat, “toda organização produz relações de poder” (op. cit., 2011, p. 112), ou ainda, como aponta a psicodinâmica do trabalho, relações sociais de dominação estruturam o trabalho, o que produz desdobramentos sobre a subjetividade daqueles que trabalham (Gernet & Dejours, 2011, p. 65). Nada disso significaria ignorar possíveis falsas queixas por parte do servidor, mas sim não esperar que aconteça *a priori*. Entretanto, isso não se verifica nos relatos obtidos nesta pesquisa, e o próprio Manual de Perícia em Saúde é dúbio quanto a alguns desses pontos, ao estimular a desconfiança na relação perito/servidor, ao enfatizar que este último não

é paciente, mas periciado, e ao insistir em uma imparcialidade que julgamos incompatível com a suspeita apriorística do servidor público.

Assim, o que se constata, a partir dessa breve análise de algumas das falas dos entrevistados, é que, no âmbito da perícia oficial em saúde, é seu viés legal o que sobressai e que se mostra mais importante em relação ao viés médico ou clínico *per se*. De fato, a prática pericial apresenta-se, a partir das falas dos próprios peritos médicos, como a negação dos princípios médicos, sendo está a maneira como a perícia se legitima e se afirma. Neste sentido, não é estranho observar alguns dos conflitos expressos por parte dos entrevistados, que se sentem mal por se verem em uma função policlesca, ou que acham que estão “ferrando alguém”, o Estado ou o trabalhador.

Acrescenta-se que, quando o Manual de Perícia estabelece descrições totalmente opostas do que são as relações que se estabelecem na perícia e no tratamento, ele o faz lançando mão de aspectos que levam ao descompromisso com as noções como paciente e empatia. Esta última cede lugar à desconfiança, o conflito é o pano de fundo e ninguém problematiza. Esse é o mandato de existência da atuação pericial, fazendo com que peritos e profissionais compreendam a perícia como uma prática que serve ao Estado, às finanças do Estado, à instituição, às normas do trabalho, aos deveres do servidor, a uma dada concepção de justiça, à Administração Pública (ou seja, à gestão) e muito pouco ao trabalhador e à melhora das condições e da organização de trabalho. O valor central na perícia parece ser o da suspeição, que alcança a condição de instrumento de trabalho, e a relação é construída para que se pautem por isso e pelo distanciamento, pressupondo-se que empatia e isenção, ou empatia e justiça, sejam excludentes entre si. Entretanto, considera-se aqui que a perícia sem empatia e que a construção de um imaginário conflituoso desse ofício pode atrapalhar mais do que ajudar. O distanciamento como pressuposto, a desconfiança como instrumento e o conflito como natureza da perícia não estão a favor dessa atividade, podendo transformar o trabalho do perito em algo burocrático, beligerante e sem sentido, algo a que talvez os médicos não queiram se dedicar.

Sabemos, entretanto, que se pode tentar argumentar dizendo que, ao ouvir o periciado de forma empática, recusando-se a diretriz de distanciamento no fazer pericial, tal qual o médico cujo trecho reproduzido defende a busca da horizontalidade na relação, o perito estaria comprometendo sua capacidade de avaliação isenta dos pleitos que lhe chegam. No entanto, a ideia que norteia a argumentação deste artigo é a de que a neutralidade e a imparcialidade já são impossíveis de saída, e que ao construir um retrato de perícia como algo aprioristicamente conflituoso, em que a má fé pode estar sempre rondando, tampouco se está permitindo a

construção de uma avaliação isenta ou imparcial. Ser “advogado do diabo” não é ser isento, uma vez que todo advogado advoga para alguém e, neste caso, o cliente está explícito.

Por outro lado, quando a empatia está presente na perícia, o médico perito e os profissionais de suporte à perícia podem ouvir mais, podem querer entender melhor a problemática do servidor, o que não significa que ultrapassarão limites legais. Empatizar não é sinônimo de se iludir. É justo o contrário. O exemplo da odontóloga que fala de seu desconforto frente à impropriedade de um pleito e ao sofrimento que está na base dessa demanda imprópria ilustra essa dinâmica: a escuta que não advoga, mas que empatiza, pode propiciar um entendimento mais apurado do que motiva o servidor, do sofrimento que está na base de sua demanda que, sim, pode estar distorcida, do ponto-de-vista legal. No lado oposto, quando o olhar policialesco e a expectativa de fraude ganham mais relevo do que a indagação acerca das motivações da demanda, temos um problema: a procura demasiada por sinais de má-fé, sobretudo em queixas mais subjetivas, como as de dor e de saúde mental, pode desviar-se do motivo real que subjaz àquele pleito e até mesmo desconsiderá-lo. E pode ser que o motivo subjacente ao pleito se refira às condições e à organização do trabalho. Aqui o perito se aproxima mais do juiz, do detetive, do policial e do “oficial de justiça” do que do médico.

A questão da ‘pressão’ em relação à melhora de saúde por parte do servidor (como trazido em um dos trechos na última seção) e à aposentadoria é um exemplo da negação dos princípios médicos, no sentido de que estes buscam o alívio da dor e do sofrimento, e não se pode imaginar um médico pressionando seu paciente de consultório a melhorar logo. Se esse paciente tiver de ser acompanhado durante anos sem grandes alterações em seu quadro, no caso de doenças crônicas, isso acontecerá, sem nenhuma espécie de coação por parte do médico (espera-se). Entretanto, no contexto da perícia, o servidor que não melhora no tempo esperado pode ser pressionado.

No que se refere à categoria ‘Dilemas em relação ao trabalho pericial’, que traz múltiplas expressões do que pode ser compreendido como sofrimento no trabalho por parte do perito ou da equipe multiprofissional, a questão legal tem um papel importante. Se por um lado profissionais não médicos se queixam de que não podem decidir alguns casos que avaliam ou que seus pareceres perdem o sentido diante das decisões periciais, cabe indagar, por outro, como é para o médico perito, que tem o poder de decisão na mão, lidar com situações de injustiça, que se referem à não atualização da lei ou outros aspectos jurídicos questionáveis. Pode-se lançar mão da hipótese de que a insistência no distanciamento na relação perito/servidor, comentada nos parágrafos precedentes, pode ter a função de amenizar o sofrimento ético (Dejours, 2006) do profissional que decide sobre essas situações. Mas é possível, para além

disso, pensar em como as noções construídas sobre o que um bom perito deve fazer talvez incrementem ainda mais o sofrimento ético.

Finalmente, é interessante também perceber que, apesar de todas essas diretrizes mais ou menos claras do mandato legal e institucional (ou patronal) da perícia, há brechas nas formas de compreensão e atuação. Encontramos falas que primam por uma relação amigável e empática com o periciado, questionamentos a respeito dos malefícios da perícia e formas de encarar a função da perícia que ampliam seu escopo de atuação. Há a tentativa de não pré-julgar o servidor, mesmo que sua queixa seja improcedente, associada à busca da compreensão do que motiva tal tipo de queixa, sem um enquadramento apressado na má-fé. Trata-se da minoria dos casos na amostra desta pesquisa, mas eles existem, atuam nas frinchas do que se espera e, se potencializadas, talvez pudessem levar a uma prática de perícia menos policialesca, que colocasse o cuidado com o trabalhador no centro de suas preocupações ou, ao menos, à ampliação do debate sobre perícias médicas e perícias em saúde.



REFERÊNCIAS

- Bardin, L. (1979). *Análise de Conteúdo*. Livraria Martins Fontes Editora.
- Bezera Jr., B. (2014) A psiquiatria contemporânea e seus desafios. In: R. Zorzaneli; B. Bezerra Jr.; & J. F. Costa (orgs.) *A criação de diagnósticos na psiquiatria contemporânea*. (Introdução, pp.9-32). Garamond.
- Brasil. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. *Manual de perícia oficial em saúde do servidor público federal*. (2017) 3.ed. / Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho no Serviço Público. Brasília: MP.
- Brito, J. (2011) A ergologia como perspectiva de análise: a saúde do trabalhador e o trabalho em saúde. In: C. Minayo-Gomes. (Org.). *Saúde do Trabalhador na Sociedade Brasileira Contemporânea*. (Capítulo 22, pp. 479-494). Editora Fiocruz.
- Chantat, J-F. (2011) O desafio social da gestão: a contribuição das ciências sociais. In: P. F. Bendassolli, & L. A. P., Soboll. (orgs.). *Clínicas do trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade*. Atlas.
- Codo, W. (2013) O trabalho do perito. In: W. Codo (org.) *Julgar e cuidar (saúde mental do perito médico)* (Cap. 1, pp. 19-40). LTr.
- Dejours, C. (2006). *A banalização da injustiça social*. FGV.
- Gernet, I., & Dejours, C. (2011) Avaliação do trabalho e reconhecimento. In: P. F. Bendassolli, & L.A.P. Soboll (orgs.). *Clínicas do trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade* (Cap. 3, pp. 61-70). Atlas.
- Jardim, S. (2000) Perícia, trabalho e doença mental. In. *Cadernos do IPUB*, n. 2. UFRJ/IPUB.
- Illich, I. (1975) *A Expropriação da saúde: Nêmesis da Medicina*. Editora Nova Fronteira.
- Lacaz, F. (1997) Saúde dos Trabalhadores: Cenários e Desafios. *Cad. Saúde Públ.*, Rio de Janeiro, 13 (Supl. 2): 7-19.
- Machado, J. P. (2015) Saúde do servidor público federal: política, discursos e práticas prescritas. In: M. S. Coutinho; O. Furtado; & T. R. Raitz (Eds). *Psicologia Social e Trabalho [Recurso Eletrônico]: perspectivas críticas*. ABRAPSO Editora: Edições do Bosque CFH/UFSC, 64-91.
<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/129787/Book%20Psicologia%20Social%20e%20Trabalho%20pdfA.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Maeno, M. (2018) *Perícia ou imperícia. Laudos da Justiça do Trabalho sobre LER/Dort*. [Tese de Doutorado]. Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo: São Paulo.
<https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/6/6134/tde-23042018-144154/pt-br.php>
- Minayo Gomez, C. (2011) Campo de Saúde do Trabalhador: Trajetória, configuração e transformações. In: C. Minayo-Gomes. (Org.). *Saúde do Trabalhador na Sociedade Brasileira Contemporânea* (Introdução, pp. 23-34). Editora Fiocruz.

Szasz, T. (1956). *Malingering: 'Diagnosis' or Social Condemnation? Analysis of the Meaning of 'diagnosis' in the light of some interrelations of social structure, value judgment and the physician's role.* *AMA Arch NeurPsych.* 76 (4): 432-443.

Contribuições das Autoras

Autora 1	Autoria do projeto de tese do qual se origina o trabalho, coleta dos dados, análise formal, conceituação, escrita – primeira redação, escrita - revisão e edição, manejo do software.
Autora 2	Conceituação, análise dos dados, escrita – revisão e edição, escrita - redação final.

A INJUSTIÇA ORGANIZACIONAL COMO ESTRESSORA NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA ANÁLISE POR GÊNERO E FAIXA ETÁRIA NO SETOR TERCIÁRIO¹²

The organizational injustice as a stressor in the workplace: an analysis by gender and age range in the tertiary sector

Paulo Eduardo Benzoni³ 

Universidade Paulista - UNIP
Ribeirão Preto, São Paulo, Brasil⁴.

Raul Cafachi Paulino⁵ 

Universidade Paulista - UNIP
Ribeirão Preto, São Paulo, Brasil.

Resumo

As características do ambiente organizacional se configuram como estressores aos trabalhadores. Objetivou-se analisar a percepção de trabalhadores quanto ao estresse e estressores organizacionais, correlacionando-os com a percepção de justiça organizacional em trabalhadores do setor terciário, a partir de uma perspectiva de gênero e faixa etária. Participaram 132 trabalhadores do interior de São Paulo, sendo 48 do setor de comércio varejista e 84 de prestação de serviços, com idades variando de 18 a 63 anos. Utilizou-se o Inventário de Percepção de Estresse e Estressores e as Escalas de Percepção de Justiça Distributiva e de Procedimentos. Os dados foram analisados pela Anova e Correlação de Pearson. Identificou-se correlação dos estressores específicos do ambiente de trabalho com a justiça organizacional distributiva e de procedimentos e essa correlação se manifestou diferentemente nos grupos em função do gênero e faixa etária, indicando a necessidade de se observar essas variáveis para o desenvolvimento de ambientes de trabalho mais saudáveis.

Palavras Chave: Estresse; Justiça organizacional; Estressores.

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

² Copyright© 2021 Benzoni *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 paulobenzoni@uol.com.br

⁴ Universidade Paulista UNIP - Campus Ribeirão Preto. Av. Carlos Consoni, 10 Jardim Canadá, Ribeirão Preto - SP CEP 14024-270.

⁵ raul.cafachi@gmail.com

Abstract

The environment organizational features can be considered stressors to employees. The aim of this work was to analyze the employee's perception of organizational stress and stressors correlated to the organizational justice among tertiary sector workers from a gender and age perspective. There were 132 employees from a city in São Paulo state, of whom 48 from the retail sector and 84 from services, their ages ranging from 18 to 63. The Perception of Stress and Stressors Inventory, the Distributive Justice Scale and the Procedure Justice Scale were used. The data was analyzed by Anova and Pearson Correlation. It was identified a correlation of specific work environment stressors with distributive and procedure organizational justice and this correlation was different because of age and gender, showing the necessity to consider these variables in this kind of studies for developing healthy work environment.

Key Words: Stress; Organizational justice; Stressors.

Introdução

Hans Selye, ao conceituar estresse, emprestou um termo da Física e o definiu como a interação entre perigo e defesa ao organismo humano. Assim, o estresse representa a interação entre a força sobre o organismo e a resistência desse a esta força (Selye, 1950). De modo amplo, o estresse ocorre quando uma pessoa busca ajustar seus padrões habituais de comportamento, referente a qualquer demanda ambiental, social, biológica e/ou psicológica (Sousa, Silva, & Galvão-Coelho, 2015; Carr & Umberson, 2013). Nos dias atuais observa-se uma certa imprecisão conceitual do termo estresse com diferentes perspectivas e compreensões (Hirschle & Gondim; Baqutayan, 2015; Faro & Pereira, 2013) e para este trabalho adota-se a perspectiva cognitiva de Lazarus (Lazarus, 2000; Lazarus & Folkman, 1984). Lazarus (2000) afirma que o estresse é considerado uma resposta individual do organismo quando as experiências negativas percebidas excedem sua capacidade de mudá-las ou superá-las, sem, contudo, gastar muito esforço. Assim, o estresse se estabelece quando as estratégias de enfrentamento da pessoa são insuficientes para lidar ou resolver o problema enfrentado.

No mecanismo neuropsicofisiológico do estresse, todo o processo é disparado por um evento estressor e, entende-se por estressor um evento ambiental que afeta negativamente a dinâmica de uma pessoa, levando-a um estado de alerta tal que altera sua homeostase (Cohen, Murphy & Prather, 2019; Oken, Chamine & Wakeland, 2015). Um estressor pode, portanto, ser considerado uma ameaça potencial que exige respostas fisiológicas e comportamentais, é inesperado, imprevisível e impossível de ser controlado ou evitado (Franklin, Saab & Mansuy, 2012).

O estresse ocupacional recebe um capítulo à parte, uma vez que há uma grande quantidade de estudos que buscam melhor compreendê-lo, identificando causas e fatores que possam desencadeá-lo (Maissiat, Lautert, Dal Pai & Tavares, 2015; Sousa, Silva, & Galvão-Coelho, 2015; Carr & Umberson, 2013; Sadir, Bignotto, & Lipp, 2010). Esses estudos apontam para o sentido de compreender se a consequência estressora ocorre devido ao ambiente social do trabalho, esforço físico ou relação entre ambos, para então criar estratégias que auxiliem a relação do trabalhador com o trabalho e preserve sua saúde. Nesta discussão, da gênese do estresse ocupacional, adota-se o modelo demanda-controle proposto por Karasek nos anos de 1970. Esse modelo baseia-se na perspectiva cognitiva de estresse de Lazarus (2000) e considera que os processos de produção do estresse ocupacional advêm de duas dimensões psicossociais do espaço ocupacional, a saber: a demanda psicológica proveniente do trabalho e o controle da tarefa (Karasek, 1979). Assim, se propõe a diferenciar situações dentro do ambiente organizacional que compõem riscos à saúde do trabalhador, diferenciando-o do modelo genérico proposto por Selye, que, em linhas gerais, enfatizava a demanda e a capacidade do indivíduo e omite, sistematicamente, o controle da tarefa na análise dos processos de produção do estresse (Araújo, Aquino, Menezes, Santos & Aguiar, 2003).

Sob a ótica da saúde do trabalhador, Maissiat, Lautert e Tavares (2015) pontuam que o ambiente social e as condições de trabalho oferecidas pela organização, em conjunto com as relações profissionais operantes neste ambiente, as cobranças por resultados, tarefas repetitivas, ritmo de trabalho acelerado, sobrecarga e o forte sistema hierárquico, quando percebidas de forma incoerente pelo trabalhador, podem favorecer a doença psíquica, e essa pode ser avaliada pelo esgotamento advindo do estresse.

O construto teórico sobre justiça organizacional possibilita o estudo e compreensão mais objetiva das forças atuantes sobre o indivíduo no contexto organizacional (Yean & Yusof, 2016). A justiça organizacional pode ser compreendida como o modo pelo qual as pessoas percebem a forma “padrão” existente na empresa e que determina a forma como o trabalho é organizado (justiça de procedimentos), os recursos são distribuídos (justiça distributiva) e as relações interpessoais se estabelecem (justiça interpessoal). A justiça organizacional dedica-se a analisar as trocas existentes na organização, sendo elas econômicas ou sociais, que envolvem o trabalhador e a relação com seus superiores, fazendo com que se apresente, nessas relações, a ideia de justiça e merecimento (Graso, Camps, Strah & Brebe, 2020; Sahoo & Sahoo, 2019; Assmar, Ferreira, Oliveira, & Souto, 2005).

Considerando, para este trabalho, duas dimensões da justiça organizacional, a justiça de procedimentos (JP) e justiça distributiva (JD), tem-se dois modelos diferentes, porém interligados. Assmar *et al.* (2005) pontuam que a JD diz respeito à justiça na distribuição de recursos, sejam eles positivos ou negativos, tais como salários, promoções, vantagens e sanções disciplinares, isto baseado nos primeiros autores a se dedicarem ao tema como Adams (1965), Walster, Berscheid e Walster (1973) e Walster e Walster (1975). Ainda apoiados nos trabalhos de Deutsch (1985, 1991), Leventhal (1980), Mikula (1980) e Utne e Kidd (1980), Assmar et al (2005) apontam que a partir de uma perspectiva multidimensional, a percepção de JD não se basearia apenas na equidade da distribuição, mas sim na percepção de que a distribuição está levando em consideração as necessidades individuais e igualdades voltadas ao bem estar comum do grupo. Thibaut e Walker (1975) conceituam a JP como correspondente à preocupação dos trabalhadores com a forma, os critérios e procedimentos utilizados pela organização para realizar a distribuição dos recursos, sendo considerados justos os procedimentos que possibilitem a expressão de opiniões por parte dos trabalhadores.

A intensidade e controlabilidade do evento estressor, bem como a qualidade da justiça organizacional passam por um processo de percepção dos trabalhadores e essa percepção se dá no campo social, assim sendo deve ser interpretada a partir do contexto psicossocial no qual o indivíduo que percebe se encontra (Freeman, Stolierb & Brooks, 2020, Okruszek & Chrustowicz, 2020; Berger & Luckmann, 1990).

Ao buscar avaliar a percepção de estressores e justiça organizacional, devem ser feitos recortes da realidade psicossocial circundante ao trabalhador. O primeiro recorte se refere ao setor da economia no qual o trabalhador atua, pois haverá diferenças importantes na constituição do trabalho no setor industrial ou de comércio e prestação de serviços. O setor terciário, composto pelo comércio e prestação de serviços, diferencia-se do serviço primário e secundários por não produzir bens materiais, mas os oferecer a sociedade (Almeida, Silva, & Angelo, 2013), assim, é a ponta da cadeia produtiva e conseqüentemente o primeiro setor a experimentar as influências negativas das instabilidades econômicas. Segundo informações do SIMBRACS-Simpósio Brasileiro de Políticas Públicas para Comércio e Serviços (SIMBRACS, 2013), o setor terciário é de grande importância na dinâmica econômica brasileira, tendo importantes participações na empregabilidade, na competitividade empresarial e no bem estar da população.

A crise econômica que afeta o Brasil desde 2015, interligando-se com mudanças governamentais e a atual crise em consequência da pandemia da COVID-19, impacta diretamente no número de empregos do setor terciário, além disso, este setor é muito

propenso a sazonalidades na oferta de empregos como, por exemplo as contratações temporárias para final de ano. Porém, segundo dados da Federação do Comércio do Estado de São Paulo – Fecomercio SP, o varejo paulista em 2018 seguiu uma trajetória de recuperação de vagas, iniciada em 2017 e a região de Ribeirão Preto apresentou em 2018 uma alta de 1,8% na geração de empregos formais no comércio varejista, o segundo melhor desempenho do Estado (Sindicato do Comércio Varejista de Ribeirão Preto - SINCOVARP, 2019). Neste setor, Benzoni, Barato, Marchesin e Inocente (2016) ao analisarem o estresse em trabalhadores afastados por motivo de saúde nos anos de 2014 e 2015, identificaram uma concentração de estresse nos trabalhadores em prestação de serviços, sendo este um dos setores mais estressores quando o trabalhador adoece e se afasta do trabalho.

O segundo recorte deve referir-se ao gênero. Fila, Purl e Griffeth (2016) apontam que os homens, frente a demandas de trabalho e estresse, tendem para os comportamentos de luta ou fuga. Os mesmos autores dizem que as mulheres, muito voltadas para um padrão de cuidadoras tendem a envolverem-se em atividades carinhosas, protegendo a si e aos outros e, com isso, promovem mais a segurança no ambiente, reduzindo o sofrimento.

O terceiro recorte refere-se às diferentes fases da vida do ser humano. Em função da fase do ciclo vital que o indivíduo se encontra, surgirão percepções diferentes da vida (Lopez, Coutinho & Domecq, 2017; Brazão, 2015 e Soares, 2015) e, conseqüentemente, dos estressores, o que leva a enfrentamentos diferentes (Palgi, 2013). Griffa e Moreno (2001) estabelecem as fases do ciclo vital do adulto em “final da adolescência,” dos 18 aos 24 anos, com as primeiras demandas sociais, amorosas e profissionais (Andrade, 2016), “adulto jovem”, dos 25 a 39 anos, com a busca de uma consolidação dos papéis sociais (Rios & Rossler, 2017; Andrade, 2016) a “meia idade” dos 40 a 64 anos quando os papéis sociais encontram-se consolidados e a “terceira idade ou velhice” a partir dos 65 anos onde a maturidade atingida se contrapõe às deficiências orgânicas advindas do envelhecimento (Zanello, Silva & Henderson, 2015). Estando em um ambiente organizacional é coerente pensar que cada uma dessas faixas etárias terá diferentes respostas para as situações estressoras.

Sendo o estresse uma resposta individual do organismo quando as experiências negativas percebidas excedem sua capacidade de mudar ou superá-las (Lazarus, 2000) e tais experiências, que se configuram como estressores, se tratarem de eventos ambientais que afetam negativamente a dinâmica de uma pessoa alterando sua homeostase (Oken *et al.*, 2015), entende-se que, no ambiente organizacional o estresse se estabelece quando a demanda sobre o indivíduo destoa de sua capacidade de controle sobre essa (Karasek, 1979), assim, a

justiça organizacional como propriedades socialmente percebidas pelo trabalhador (Freeman, Stolierb, & Brooks, 2020, Okruszek & Chrustowicz, 2020; Berger & Luckmann, 1990), no que se refere a distribuição dos recursos, JD, procedimentos e critérios adotados nesta distribuição, JP (Assmar *et al.*, 2005), pode-se estabelecer como hipótese que: injustiças organizacionais, que demandam para além da capacidade de controle do trabalhador, configuram-se como estressores, em função do gênero e faixa etária.

Partindo desta hipótese, o presente estudo busca analisar a percepção de trabalhadores quanto ao estresse e os estressores organizacionais, correlacionando-os com a percepção de justiça organizacional em trabalhadores do setor terciário, a partir de uma perspectiva de gênero e faixa etária, de modo a subsidiar ações de intervenção em saúde mental no trabalho nesses campos.

Método

Participantes

Utilizou-se uma amostra não probabilística por acessibilidade composta por 132 trabalhadores da região metropolitana de Ribeirão Preto – SP, sendo 48 (36,4%) do setor de comércio varejista e 84 (63,6%) de prestação de serviços. A idade dos participantes variou de 18 a 63 anos ($M = 31,8$, $DP = 11,5$), entre os homens ($n=48$) a idade variou de 18 a 63 anos ($M = 31,3$, $DP = 11,7$) e entre as mulheres ($n=84$) variou entre 18 e 58 anos ($M = 32,1$, $DP = 11,4$).

Para definir a faixa etária, de modo a melhor classificar as fases da vida em função da percepção de estresse, estressores e justiça organizacional, utilizou-se como critério uma adaptação das etapas do ciclo vital (Griffa & Moreno, 2001) proposta na literatura e assim ficaram estabelecidas como “final da adolescência”, dos 18 aos 24 anos, com 44 participantes (33,3%), “adulto jovem”, de 25 a 39 anos, com 57 participantes (43,2%) e “meia idade”, de 40 a 64 anos, com 31 participantes (23,5%).

Com relação ao estado civil, 57,6% dos participantes eram solteiros, 37,1% casados e 5,3% separados; a maioria, 61,4% não tinha filhos e 32,6% tinham de um a dois filhos. Entre as faixas etárias, na faixa de final da adolescência 95,5% dos participantes eram solteiros e 4,5% casados, sendo que desses 95,5% não tinham filhos; na faixa adulto jovem 50,9% dos participantes eram solteiros, 43,9% casados e 5,3% separados, sendo que 59,6% não tinham filhos, 38,6% tinham de um a dois filhos e 1,8% tinha três filhos ou mais; já na faixa meia

idade 16,1% eram solteiros, 37,1% casados e 12,9% separados, sendo que 16,1% não tinham filhos, 61,3% tinham de um a dois filhos e 22,6% tinham três filhos ou mais.

Quanto à escolaridade 43,2% apresentavam nível superior completo ou incompleto, 47,7% ensino médio e 9,1% ensino fundamental, completo ou incompleto. O tempo de trabalho no emprego atual apresentou uma média de 7 anos ($DP = 8$ anos) concentrando-se na faixa de um a cinco anos (43,2%). A maioria dos participantes trabalhavam na cidade de Ribeirão Preto (48,5%) e os demais se distribuíram nas cidades da região metropolitana de Ribeirão Preto como Barrinha, Jardinópolis, Monte Alto, Pitangueiras, Sales Oliveira, Santa Rosa de Viterbo, São Simão e Sertãozinho.

Instrumentos

Para caracterização da amostra foi utilizado um questionário fechado buscando informações referentes à idade, sexo, estado civil, e tempo de trabalho no emprego atual.

Para identificação da percepção de estresse e de estressores, foi utilizado o IPEEB – Inventário de Percepção de Estresse e Estressores para Adultos (Benzoni, 2019). O IPEEB foi desenvolvido e validado no período de fevereiro de 2017 a dezembro de 2018, junto a uma amostra de 450 pessoas. Inicialmente chamado e publicado como Inventário de Estressores para Adultos, o IPEEB consiste em um instrumento de auto relato composto por 42 afirmativas referentes a estressores do dia a dia, às quais é atribuída uma nota dentro de uma escala variando de 0 (zero) a 4 (quatro), sendo que 0 – Não está acontecendo; 1 – Tem acontecido, mas consigo resolver com facilidade; 2 – Tem acontecido, é um pouco difícil, mas estou conseguindo resolver; 3 – Tem acontecido e está sendo difícil de resolver e 4 – Tem acontecido e não estou conseguindo resolver. A graduação permite ao respondente a possibilidade de manifestar o grau de impacto percebido e capacidade de enfrentamento do estressor em função de fatores relativos à percepção do estressor e habilidade do organismo para lidar com a situação (Sousa, Silva & Galvão-Coelho, 2015; Conway, Slavich & Hammen, 2015; McEwen, 2007), o que possibilita a verificação da intensidade individualizada do estressor.

No processo de validação, o IPEEB apresentou ótimas propriedades psicométricas e elevado grau de confiabilidade, com alfa de Cronbach de 0,94 para o total de 42 itens, e para cada um dos fatores finais variou de 0,80 a 0,90 (Primi, 2012 e Maroco, Garcia-Marques, 2006). Os 42 itens são divididos em oito domínios, sendo estes: Estressores financeiros; Estressores do ambiente de trabalho; Cognitiones e comportamentos estressores; Estressores do

ambiente familiar; Estressores das condições de saúde; Estressores das condições de relaxamento; Estressores relativos à carga de trabalho e Estressores dos relacionamentos sociais, nos quais se calcula a média dos valores em cada fator e a percepção geral de estresse é avaliada pela média geral obtida nos 42 itens do instrumento (Para ver mais consulte Benzoni, 2019). Uma vez que o presente estudo se volta ao campo ocupacional, foram utilizados, deste instrumento, os resultados dos domínios relacionados ao trabalho.

Para a identificação da percepção de justiça, foram utilizadas as Escalas de Percepção de Justiça Distributiva – EPJD - e a Escala de Percepção de Justiça de Procedimentos – EPJD, ambas de Gomide Jr. e Siqueira (2008), que avaliam a percepção de justiça organizacional. A EPJD é constituída por cinco afirmativas relativas ao trabalho e a EPJP por seis afirmativas. Em ambas o participante deve atribuir uma nota variando de 1 (um) – Discordo totalmente a 7 (sete) - Concordo totalmente e quanto maior o valor do resultado obtido, maior é a percepção de justiça no ambiente de trabalho.

Procedimento de coleta de dados e cuidados éticos.

O projeto de pesquisa foi submetido ao CEP – Comitê de Ética da universidade à qual os autores estão filiados, por meio da CAAE 84159418.1.0000.5512 e teve sua aprovação expressa no parecer 2.596.820 de 12 de abril de 2018. Os dados foram coletados presencialmente no período de agosto de 2018 a novembro de 2019. Os participantes foram recrutados por meio de contatos pessoais dos autores e cada participante indicava outros possíveis, usando-se o modelo de “bola de neve” para composição da amostra.

Ao serem convidados para a pesquisa os participantes recebiam orientações quanto aos objetivos do trabalho, implicações, procedimentos e riscos aos quais poderiam estar expostos, isto por meio do TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Uma vez tendo concordado, o TCLE era assinado em duas vias e se iniciava a coleta de dados.

Primeiramente foi aplicado o questionário de categorização demográfica e social, a EPJD, a EPJP e, por último o IPEEB.

Procedimento de análise de dados

Os instrumentos IPEEB, EPJD e EPJP foram analisados segundo a orientação de seus respectivos autores e os dados demográficos por meio de estatística descritiva. Para análise dos dados totais, foi utilizado o cálculo do alfa de Cronbach para verificar a confiabilidade

dos instrumentos. Utilizou-se a correlação de Pearson entre as variáveis estudadas de modo a identificar a influência de uma sobre a outra e, neste caso, uma vez que foram utilizados instrumentos psicométricos adotou-se como critério de validade de associação o valor de $r \geq 0,20$ como preconiza a Resolução-CFP 09/2018 (Conselho Federal de Psicologia - CFP, 2018) para evidências de construtos relacionados. Os agrupamentos foram realizados a partir das variáveis intervenientes na percepção de estresse e de estressores, consagradas na literatura, como gênero e fase do ciclo vital e utilizou-se a ANOVA para verificar diferenças significativas entre eles.

Uma vez que o instrumento que avalia percepção de estresse e estressores (IPEB) tem uma pontuação de quanto maior o resultado, maior a percepção de impacto do estressor e as escalas de justiça (EPJD e EPJP) pontuam como quanto maior a percepção de justiça no trabalho maior é a pontuação, para indicar a correlação entre os instrumentos e validar a hipótese de relacionamento entre as variáveis estresse e justiça organizacional, essa deveria ser negativa. Para todos os cálculos foi utilizado o *software* SPSS – *Statistical Pocket for Social Sciences* 21.

Resultados

O alfa de Cronbach para os instrumentos utilizados se mostrou satisfatório, sendo 0,92 para o IE, 0,90 para a EPJD e de 0,79 para a EPJP. Por meio da ANOVA foi identificada diferença significativa no fator ambiente de trabalho do IPEB, entre o final da adolescência ($p \leq 0,03$, $M = 0,74$, $DP = 0,73$) e adulto jovem ($p \leq 0,03$, $M = 1,17$, $DP = 0,84$), não sendo significativa a diferença entre meia idade com os demais. A faixa etária meia idade ($M = 0,89$, $DP = 0,88$) não diferiu significativamente dos demais grupos.

Foi realizado o teste de correlação de Pearson entre os resultados da EPJD e EPJP com os resultados dos fatores estressores do ambiente de trabalho e estressores da carga de trabalho do IPEEB. Tais correlações foram verificadas para o total da amostra e por grupos divididos por variáveis notadamente intervenientes na percepção de estresse e estressores, como gênero e faixa etária, o que apontou correlações entre -0,35 e -0,60 ($p \leq 0,01$) no total da amostra e em todos os grupos analisados (tabela 1).

O fator carga de trabalho, também medido pelo IPEEB apresentou correlação de -0,23 ($p \leq 0,01$) no total da amostra e de -0,22 ($p \leq 0,05$) no grupo de trabalhadores em prestação de serviços com a JP.

Analisando as correlações entre os itens do IPEEB que avaliam a percepção de estressores do ambiente de trabalho com a percepção de JP e JD nos grupos gênero e faixa etária (tabela 1), identificou-se que a afirmativa 14 “Em meu trabalho estão ocorrendo injustiças” se correlaciona tanto com a JP como JD nos grupos masculino (JP $r = -0,57$, $p \leq 0,05$ e JD $r = -0,42$, $p \leq 0,01$), feminino (JP $r = -0,43$, $p \leq 0,01$ e JD $r = -0,31$, $p \leq 0,01$) e adulto jovem (JP $r = -0,53$, $p \leq 0,01$ e JD $r = -0,47$, $p \leq 0,01$) e só com a JP no grupo final da adolescência ($r = -0,36$, $p \leq 0,05$) e meia idade ($r = -0,44$, $p \leq 0,05$).

Tabela 1: *Itens do IPEEB no domínio ambiente de trabalho que apresentaram correlações significativas com as medidas de justiça de procedimento e justiça distributiva por grupos pesquisados.*

Itens do IPEEB	Homens (n=48)		Mulheres (n=84)		Final da Adolescência (n=44)		Adulto Jovem (n=57)		Meia Idade (n=31)	
	JP	JD	JP	JD	JP	JD	JP	JD	JP	JD
14 - Em meu trabalho estão ocorrendo injustiças.	0,57**	0,42**	0,43**	0,31**	-0,36*		0,53**	0,47**	0,44*	
15 - Em meu trabalho o ambiente tem estado pesado.	-0,42**		-0,23*	0,33**	0,42**			0,43**		
18 - Não está tendo condições adequadas para eu executar o meu trabalho.	-0,45**			-0,37**			-0,31*	-0,39**		
20 - O meu trabalho	-0,39**			-0,27*	-0,37*					

está muito rotineiro, sem novidades.									
21 - O relacionamento com meus chefes está difícil.	-0,39**	-0,39**	-0,24*		-0,41**				-0,42*
22 - O relacionamento com meus colegas no trabalho está complicado.	-0,42**	-0,50**		-0,23*	-0,33*				-0,56**
23 - Observo um desânimo geral nas pessoas onde trabalho.	-0,35*	-0,41**	-0,28**	-0,39**			-0,35**	-0,55**	

Nota: * Significativa a 0,05.** Significativa a 0,01. Final da Adolescência - 18 aos 24 anos; Adulto Jovem - 25 a 39 anos e Meia Idade - 40 a 64 anos.

A afirmativa 15 do IPEEB – “Em meu trabalho o ambiente tem estado pesado” se correlaciona com a JP para os homens ($r = -0,42, p \leq 0,01$) e para o grupo do final da adolescência ($r = -0,53, p \leq 0,01$); o mesmo item do IPEEB se correlaciona, também com a percepção de JD ($r = -0,43, p \leq 0,01$) no grupo adulto jovem; já no grupo de mulheres este item se correlaciona com a JP ($r = -0,23, p \leq 0,05$) e com a JD ($r = -0,33, p \leq 0,01$).

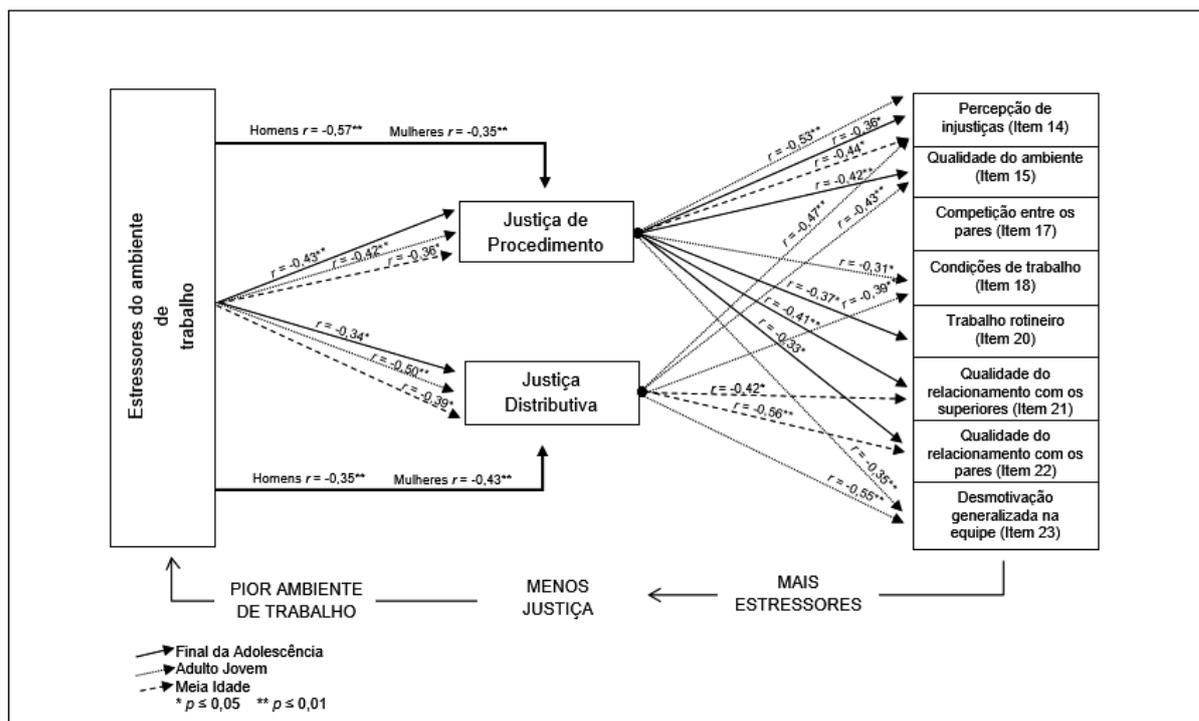
O item 18 do IPEEB – “Não está tendo condições adequadas para eu executar o meu trabalho” se correlacionou com a JP no grupo masculino ($r = -0,45, p \leq 0,01$) e com a JD no grupo feminino ($r = -0,34, p \leq 0,01$). No grupo adulto jovem se correlacionou com a JP ($r = -0,31, p \leq 0,05$) e JD ($r = -0,39, p \leq 0,01$), porém, nos demais grupos relativos à faixa etária não apresentou correlações significativas.

O item 20 – “O meu trabalho está muito rotineiro, sem novidades” se mostrou correlacionado com a JP no grupo masculino ($r = -0,39, p \leq 0,01$) e final da adolescência ($r = -0,37, p \leq 0,05$). No grupo feminino se mostrou correlacionado com a JD ($r = -0,27, p \leq 0,05$).

O item 21 – “O relacionamento com meus chefes está difícil” apresentou correlação com a JP nos grupos masculino ($r = -0,36, p \leq 0,01$), feminino ($r = -0,23, p \leq 0,05$) e final da adolescência ($r = -0,41, p \leq 0,01$) e com a JD no grupo masculino ($r = -0,39, p \leq 0,01$) e meia idade ($r = -0,42, p \leq 0,01$). Outro item que trata especificamente de relacionamento interpessoal é o 22 – ”O relacionamento com meus colegas no trabalho está complicado” e este se mostrou correlacionado com a JP no grupo masculino ($r = -0,42, p \leq 0,01$), e final da adolescência ($r = -0,33, p \leq 0,05$); correlacionou-se, também com a JD nos grupos masculino ($r = -0,50, p \leq 0,01$) e meia idade ($r = -0,56, p \leq 0,01$).

O último item do IPEEB para estressores do ambiente de trabalho foi o 23 – “Observo um desânimo geral nas pessoas onde trabalho” que se mostrou correlacionado tanto com a JP como JD nos grupos masculino (JP $r = -0,35, p \leq 0,05$ e JD $r = -0,41, p \leq 0,01$), feminino (JP $r = -0,29, p \leq 0,01$ e JD $r = -0,39, p \leq 0,01$) e adulto jovem (JP $r = -0,35, p \leq 0,01$ e JD $r = -0,55, p \leq 0,01$). O item 17 que trata sobre competição no ambiente de trabalho (“Está havendo um clima de competição muito ruim no meu trabalho”) não se correlacionou em nenhum grupo.

Figura 1: Diagrama do efeito das correlações entre estressores e justiça organizacional no ambiente de trabalho por gênero e faixa etária.



De modo a condensar os achados deste trabalho elaborou-se a figura 1 que demonstra a correlação entre os itens avaliados e permite observar como cada temática abordada pelo IPEEB sofre influência da percepção de JD e JP nos diferentes grupos e, por sua vez, interferem na percepção de justiça organizacional e ambiente de trabalho.

No diagrama da figura 1 fica demonstrado que para os homens o ambiente de trabalho se correlaciona mais fortemente com a JP ($r = -0,57$ $p \leq 0,01$) e, entre as mulheres há uma inversão, sendo que o ambiente de trabalho é mais fortemente correlacionado com a JD ($r = -0,43$ $p \leq 0,01$). As temáticas relativas à percepção de injustiças, qualidade do ambiente de trabalho, trabalho rotineiro e qualidade das relações interpessoais com os superiores e pares se correlacionam com a JP ou JD em diferentes intensidades em função da fase do ciclo vital. De modo geral, entende-se que tudo parece se retroalimentar, uma vez que os estressores do ambiente de trabalho correspondem a menos justiça organizacional e conseqüentemente geram um pior ambiente de trabalho.

Discussão

Os dados se mostraram consistentes e com adequada confiabilidade, uma vez que para nenhum dos instrumentos utilizados o alfa de Cronbach foi inferior a 0,70 (Alexandre, Gallasch, Lima & Rodrigues, 2013; Maroco & Garcia-Marques, 2006).

A literatura aponta que estressores atuam de modo diferente na sua intensidade e magnitude em função de fatores como gênero, nível de renda, classe social, posição profissional e idade (Cohen, Murphy & Prather, 2019; Souza, Silva & Galvão-Coelho, 2015; Carr & Umberson, 2013) e, sobretudo, ao se considerar que a percepção deve ser interpretada a partir do contexto psicossocial do indivíduo (Freeman, Stoller & Brooks, 2020; Okruszek & Chrustowicz, 2020; Berger & Luckmann, 1990), os dados serão interpretados em função das duas variáveis psicossociais que mais interferem nas questões de percepção de estresse: gênero e faixa etária.

No total da amostra e em todos os grupos analisados foram observadas correlações variando de -0,35 a -0,60 ($p \leq 0,01$) entre os eventos estressores relativos aos domínios de ambiente de trabalho e carga de trabalho do IPEEB, demonstrando que a justiça organizacional parece mediar a configuração do estresse ocupacional, como colocado por Pérez-Rodríguez, Topa e Beléndez (2019).

No campo do estresse ocupacional Fila, Purl e Griffeth (2016) falando da demanda de trabalho entre homens e mulheres, apontam que os homens, frente a demandas de trabalho e

estresse, tendem para os comportamentos de luta ou fuga, enquanto as mulheres, marcadas por um padrão de cuidadoras passam a envolverem-se em atividades carinhosas destinadas a protegerem a si e promover a segurança no ambiente, reduzindo o sofrimento, isto foi evidenciado na análise da correlação entre os itens do IPEEB que avaliam os estressores do ambiente de trabalho com a percepção de justiça organizacional em homens e mulheres. Na amostra pesquisada os homens apresentaram correlação mais alta do fator ambiente de trabalho do IPEEB com a JP ($r = -0,60, p \leq 0,01$) do que com a JD ($r = -0,45, p \leq 0,01$), além disso, temáticas estressoras como qualidade do ambiente e condições de trabalho, excesso de rotina, qualidade do relacionamento com pares e superiores e motivação da equipe foram os temas mais correlacionados pelos homens. A justiça de procedimento, correspondendo à preocupação dos trabalhadores com a forma, os critérios e procedimentos utilizados pela organização para realizar a distribuição dos recursos (Thibaut & Walker, 1975), parece estar mais relacionada com os estressores do ambiente de trabalho para os homens, como, também, a possibilidade de expressão de opiniões por parte dos trabalhadores, característicos dos comportamentos de luta ou fuga, indo ao encontro da pontuação de Fila *et al.* (2016).

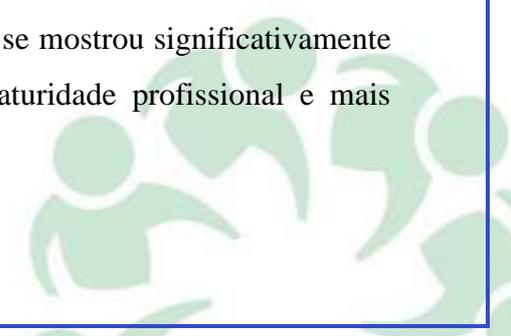
Por outro lado, as mulheres apresentam uma correlação de $-0,43$ ($p \leq 0,01$) com a JD e de $-0,35$ ($p \leq 0,01$) com a JP, ou seja, mais alta com a JD que com a JP e temáticas do ambiente de trabalho como qualidade do ambiente e condições de trabalho, excesso de rotina, qualidade do relacionamento com pares e motivação da equipe foram os temas mais correlacionados pelas mulheres com a JD. Kobayashi e Kondo (2019) em estudo com trabalhadores japoneses, identificaram que entre gestoras e profissionais do sexo feminino, a percepção de justiça medida a partir dos níveis de apoio dos supervisores se associa significativamente a medidas de estresse e sofrimento. Dadas as definições do construto JD numa perspectiva multidimensional, de que essa se baseia não apenas na equidade da distribuição, mas sim na percepção de que a distribuição está levando em consideração as necessidades individuais e igualdades voltadas ao bem estar comum do grupo (Deutsch, 1985, 1991; Leventhal, 1980; Mikula, 1980; Utne & Kidd, 1980), observa-se a presença das características pontuadas por Fila *et al.* (2016) de que as mulheres, ao relacionarem aspectos da JD como mais estressantes, se voltam a uma maior valorização das atividades carinhosas destinadas a protegerem a si e promover a segurança no ambiente, reduzindo o sofrimento.

No que diz respeito à diferença de gênero na reatividade a estressores, percepção de estresse e de justiça organizacional, Tripathi e Ghosh (2017) apresentam conclusões semelhantes às de Kobayashi e Kondo (2019) e apontam que a atuação do supervisor, voltada a tarefa e assertividade aumenta o senso de realização nos homens e diminui o estresse

percebido nas mulheres, mas, se não houverem justificativas racionais pelos supervisores em várias alocações de recursos ou questões relacionadas à equidade, pode ser desencadeado um sentimento de injustiça distributiva e processual nas mulheres, aumentando o estresse nessas. Nos dados aqui apresentados, além das mulheres relacionarem de modo mais intenso a JD com os estressores do ambiente de trabalho, a temática relativa a qualidade do relacionamento com os superiores, como fator estressor, no grupo masculino se correlacionou igualmente tanto com a JP como com a JD ($r = -0,39, p \leq 0,01$ para ambas), mas entre as mulheres essa temática se correlacionou apenas com a JP ($r = -0,24, p \leq 0,05$) indo ao encontro dos achados de Tripathi e Ghosh (2017) e permitindo concluir que a atitude do superior nos critérios e procedimentos utilizados pela organização para realizar a distribuição dos recursos, quando percebida como injusta pelos trabalhadores, impacta mais as mulheres.

A temática competição no ambiente de trabalho, enquanto fator estressor, não se correlacionou significativamente com nenhum domínio de justiça organizacional, algo interessante uma vez que Halko e Sääksvuori (2015) também não identificaram diferença entre os sexos em medidas fisiológicas advindas do estresse competitivo.

Foram observadas diferenças na percepção de estressores entre as faixas etárias, o que demonstra reatividades distintas aos mesmos. Os participantes que estão na faixa etária de 18 a 24 anos, final da adolescência apresentam a média mais baixa na percepção de estressores do ambiente de trabalho ($M = 0,74, DP = 0,73$) e os participantes na faixa etária adulto jovem, entre 25 a 39 anos a maior média no mesmo fator ($M = 1,17, DP = 0,84$), sendo esta diferença significativa com $p \leq 0,03$. Ao observar que os adultos jovens apresentam maior reatividade negativa aos estressores do ambiente de trabalho e, considerando que esta faixa etária corresponde à geração Y, observa-se a manifestação das características desta geração, pontuadas por Silva, Lopes, Rotili, Fabrício e Carneiro (2018), no ambiente de trabalho. Segundo esses autores, os integrantes desta geração consideram que tudo é temporário, moldável e no ambiente de trabalho buscam crescer rapidamente, esperando que os líderes apresentem coerência entre o que praticam, pregam e consideram. Os mesmos autores apontam também que esta geração é composta por pessoas idealistas e que se preocupam com as questões sociais, o que os deixa mais propensos a se estressarem por questões relativas ao ambiente de trabalho. A média da percepção de estressores do ambiente de trabalho na faixa etária meia idade, de 40 a 64 anos ($M = 0,89, DP = 0,88$), não se mostrou significativamente diferente das demais, talvez pelo fato dessa já ter maior maturidade profissional e mais recursos para enfrentamento do estresse.



Além das conclusões de estudos sobre as gerações X e Y no ambiente organizacional (Martins, Bohnenberger & Froehlich, 2018; Pravato, Balbino, Costa, Rossi & Neves, 2019; Silva *et al.*, 2018), estes dados encontram ressonância no trabalho de Brown, Richman e Rospenda (2016) que verificaram a influência dos estressores econômicos em diferentes faixas etárias de americanos, no período da recessão econômica de 2007 a 2009 e concluíram que a geração mais nova, denominada geração do milênio, ou geração Y, demonstra mais reações de ansiedade a estressores quando comparados a gerações mais velhas.

Aprofundando a discussão da percepção de estressores e justiça organizacional em cada faixa etária e suas gerações correspondentes, observam-se as correlações entre os itens do IPEEB que avaliam a percepção de estressores do ambiente de trabalho com a percepção de JP e JD. A faixa etária relativa ao final da adolescência (18 a 24 anos) corresponde à geração Z, na qual os jovens são imediatistas e desejosos de serem ouvidos e pouco valorizam a hierarquia no ambiente de trabalho (Mendes, 2012). Ainda sobre esta geração, diferentemente das demais, estão se integrando ao mercado de trabalho (Silva *et al.*, 2018) e Rios e Rossler (2017) destacam a importância do papel do trabalho como uma das principais fontes relacionadas ao desenvolvimento psicológico do adulto. Isso faz sentido quando se observam as correlações da JP com os itens do IPEEB que abordam a qualidade do ambiente de trabalho ($r = -0,42, p \leq 0,01$), qualidade no relacionamento com os pares ($r = -0,33, p \leq 0,05$) e com os superiores ($r = -0,41, p \leq 0,01$) e monotonia do trabalho ($r = -0,37, p \leq 0,05$) e pode ser ainda mais explicados com os achados de Obregon, Facco, Rodrigues, Marconatto e Lopes (2016) que pontuam que seus integrantes querem tomar decisões sem a interferência, expectativas ou pressão de outras pessoas, além de desejarem atuar em empresas que tenham um ambiente de trabalho agradável.

A faixa etária adulto jovem (25 a 39 anos) correspondente à geração Y que espera coerência nas atitudes dos superiores se preocupando com as questões sociais e valorizando a interação pessoal no ambiente de trabalho (Silva *et al.*, 2018; Martins *et al.*, 2018), consideram também, que o ambiente organizacional deve favorecer o desenvolvimento profissional além de proporcionar bons benefícios, reconhecimento, remuneração adequada e horário flexível (Santos, Moraes, Prá & Solle, 2019). Tais características se mostraram nos dados obtidos uma vez que as temáticas estressoras do IPEEB relativas a condições de trabalho e motivação da equipe se mostraram correlacionadas tanto com a JP ($r = -0,31, p \leq 0,05$ e $r = -0,35, p \leq 0,01$ respectivamente) como com a JD ($r = -0,39, p \leq 0,01$ e $r = -0,55, p \leq 0,01$ respectivamente), porém, dada a preocupação com questões sociais, a temática qualidade do ambiente de trabalho se correlacionou apenas com a JD, indicando que a não equidade e

preocupação da organização com as necessidades individuais de seus integrantes se caracteriza como um fator estressor.

A faixa etária meia idade, que vai dos 40 aos 64 anos corresponde à geração X, geração essa que, no Brasil, cresceu e se desenvolveu em meio à sucessivas crises econômicas e o processo de redemocratização. Esta faixa etária apresentou correlação com a JD apenas nas temáticas relativas à qualidade do relacionamento com os superiores ($r = -0,42, p \leq 0,05$) e com os pares ($r = -0,56, p \leq 0,01$). Estes dados evidenciam que a qualidade das relações interpessoais voltadas à equidade se constitui em um fator estressor para esta geração, indo ao encontro do que pontuam Silva *et al.*, (2018) de que estes buscam apoio com liberdade e valorizam o *feedback* nas relações hierárquicas.

O ambiente de trabalho está permeado por valores organizacionais que condicionam as atitudes e ações da organização sobre seus trabalhadores, o que pode ser interpretado por justiça organizacional. Moon (2017) associa a percepção negativa de justiça a altos graus de rotatividade, Yean, Aziz e Yousof (2016) dizem que ao tratar funcionários de maneira injusta cria-se um clima ruim entre esses e a gerência. Unindo esses conceitos ao fenômeno do estresse ocupacional, concorda-se com Tziner e Sharoni (2014) que apontam que a percepção de justiça no âmbito organizacional também se associa ao estresse, de modo que quanto maior a percepção de justiça por parte do trabalhador, menor são os indicadores de estresse apresentado pelo mesmo dentro de uma avaliação. Nesta linha, Pérez-Rodríguez, Topa e Beléndez (2019) pontuam a importância da mediação da justiça organizacional na configuração do estresse ocupacional e, conseqüentemente um melhor ambiente de trabalho (Hirschle & Gondim, 2020).

No contexto do modelo demanda-controle para o estresse ocupacional (Karasek, 1979) Proost, Verboon e Ruysseveldt (2015) mostraram que a justiça organizacional fortalece o papel do controle do trabalho como um amortecedor para altas demandas e, sendo assim, garantir justiça no ambiente organizacional tem um efeito para além da produtividade, alcançado o controle do estresse e conseqüente mais saúde ao trabalhador.

O conjunto de dados, aqui apresentados, e condensados na figura 1 mostram a associação entre a alta percepção de estresse e baixa percepção de justiça organizacional e encontra ressonância no trabalho de Haghighinezhad, Atashzadeh-Shoorideh, Ashktorab, Mohtashami e Barkhordari-Sharifabad (2019) que em uma investigação com desenho metodológico semelhante ao aqui apresentado, identificaram uma correlação negativa estatisticamente significativa entre a justiça organizacional total percebida e o sofrimento moral total. Pan, Chen, Hao e Bi (2018) demonstraram empiricamente que a justiça

organizacional tem efeitos significativos no comportamento organizacional positivo dos trabalhadores, assim, não seria ousado dizer que há uma relação de mão dupla entre problemas relativos a justiça organizacional que se configuram como estressores organizacionais, que por sua vez pioram a percepção de justiça e comprometem o ambiente de trabalho gerando mais estresse, conceito proposto por Benzoni, Ervolino e Simões (2018).

Considerações finais

Buscou-se nesse estudo analisar, a percepção de trabalhadores do setor de comércio e prestação de serviços quanto ao estresse e os estressores organizacionais, correlacionando-os com a percepção de justiça organizacional, a partir de uma perspectiva de gênero e faixa etária. Para tanto, partiu-se da hipótese de que injustiças organizacionais, que demandam para além da capacidade de controle do trabalhador, configuram-se como estressores, diferenciando-se em função do gênero e faixa etária.

Os dados demonstraram correlação dos estressores específicos do ambiente de trabalho com o construto justiça organizacional em seus domínios da justiça distributiva e justiça de procedimentos manifestando-se diferentemente nos grupos em função do gênero e faixa etária. Isso demonstrou que as características da justiça organizacional, ao se configurarem como potenciais estressores podem ser um indicador da salubridade ou insalubridade do ambiente organizacional.

O estudo limitou-se por focar-se em um grupo particular de trabalhadores, comércio e serviços, necessitando ser expandido para outros setores da economia, de modo que se possa verificar se os resultados se repetem. Como implicações práticas, este estudo pode possibilitar a elaboração e condução de ações administrativas de recursos humanos que considerem as diferenças individuais, de forma equânime, para estabelecer critérios distributivos nas organizações e garantir um ambiente mais saudável e produtivo. Teoricamente, os resultados possibilitam uma melhor compreensão do estresse ocupacional, podendo direcionar novos estudos que alcancem uma maior compreensão do fenômeno.



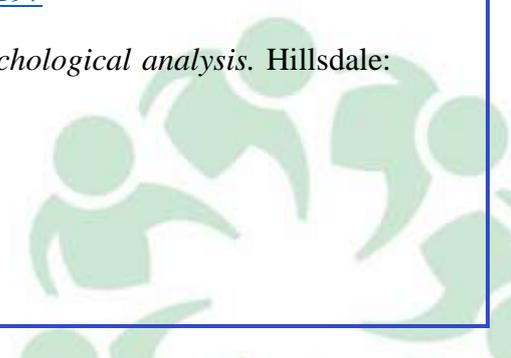
REFERÊNCIAS

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. Em L. Berkowitz (Org.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267-299). New York: Academic Press.
- Alexandre, N. M. C., Gallasch, C. H., Lima, M. H. M., & Rodrigues, R. C. M. (2013). A confiabilidade no desenvolvimento e avaliação de instrumentos de medida na área da saúde. *Revista Eletrônica de Enfermagem*, 15(3), 802-9. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5216/ree.v15i3.20776> Acesso em 01/06/2020
- Almeida, A. N., Silva, J. C. G. L., & Angelo, H. (2013). Importância dos Setores Primário, Secundário e Terciário para o Desenvolvimento Sustentável. *Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional*, 9(1), 146-162. Disponível em: <https://www.rbgdr.net/revista/index.php/rbgdr/article/view/874>
- Andrade, C. (2016). Maturidade psicológica e independência financeira: um estudo com adultos emergentes universitários. *R Est Inv Psico y Educ*, 3 (1), 28-35. doi.org/10.17979/reipe.2016.3.1.1457
- Araújo, T. M., Aquino, E., Menezes, G., Santos, C. O., & Aguiar, L. (2003). Aspectos psicossociais do trabalho e distúrbios psíquicos entre trabalhadoras de enfermagem. *Revista de Saúde Pública*, 37(4), 424-433. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/rsp/article/view/31611> . Acesso em 10/08/2019
- Assmar, E. M. L., Ferreira, M. C., & Souto, S. D. O. (2005). Justiça organizacional: uma revisão crítica da literatura. *Psicologia: reflexão e crítica*, 18(3), 443-453. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/%0D/prc/v18n3/a19v18n3.pdf> Acesso em 10/08/2019
- Benzoni P. E. (2019). Construction and validation of the Adult Stressors Inventory (ASI). *Trends Psychiatry Psychother*, 41(4), 375-386. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/2237-6089-2018-0079> Acesso em 06/04/2020
- Benzoni, P. E, Barato, C. C., Marchezin, M. A. & Inocente, M. M. (2016) Afastamento do trabalho e crise do capital: a incapacidade refletindo o contexto. *Revista Ser Social*, 18 (39), 540-561. Disponível em: http://periodicos.unb.br/index.php/SER_Social/article/view/21727/17530
- Benzoni, P. E.; Ervolino, J. G.; & Simões, M. M. (2018). A relação entre estresse ocupacional e justiça organizacional: um ensaio. *Trabalho (En) Cena*, 3(2) 34-43. Disponível em: <https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/encena/article/view/4909/13232>
- Baqutayan, S. (2015). Stress and Coping Mechanisms: A Historical Overview. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(2), 479-488. Disponível em: <https://www.mcser.org/journal/index.php/mjss/article/view/5927/5699>
- Brazão, J. C. C. (2015). A Implicação do Afeto na Psicologia do Desenvolvimento: uma Perspectiva Contemporânea. *Psicologia Ciência e Profissão*, 35 (2), 342-358. doi.org/10.1590/1982-370302222013
- Brown, R., Richman, J., & Rospenda, K. (2016). Economic stressors and psychological distress: exploring age cohort variation in the wake of the great recession. *Stress and Health*, 33(3), 267-277. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/smi.2705>

- Berger, P. L., & Luckmann, T. (1990). *A construção social da realidade: tratado de sociologia do conhecimento*. (F. S. Fernandes, trad.). Petrópolis: Vozes.
- Carr, D., & Umberson, D. (2013). The social psychology of stress, health, and coping. Em J. DeLamater & A. Ward (Eds.), *Handbooks of sociology and social research. Handbook of social psychology* (pp. 465-487). New York, NY, US: Springer Science + Business Media.
- Cohen, S., Murphy, M. L.M., & Prather, A. A. (2019) Ten Surprising Facts About Stressful Life Events and Disease Risk. *Annu. Rev. Psychol.*, 70, 577–97. Disponível em: doi.org/10.1146/annurev-psych-010418-102857
- Conselho Federal De Psicologia – CFP. (2018) *Resolução nº 9, de 25 de abril de 2018/Conselho Federal de Psicologia – Brasília: CFP.*
- Conway, C. C., Slavich, G. M., & Hammen, C. (2015) Dysfunctional attitudes and affective responses to daily stressors: separating cognitive, genetic, and clinical influences on stress reactivity. *Cognit Ther Res.* 39, 366-377
- Deutsch, M. (1985). *Distributive justice: A social-psychological perspective*. New Haven: Yale University Press.
- Deutsch, M. (1991). Egalitarianism in the laboratory and at work. In R. Vermunt & H. Steensma (Orgs.), *Social justice in human relations* (Vol. 1, pp.169-194). New York: Plenum Press.
- Faro, A., & Pereira, M. E. (2013). Estresse: Revisão Narrativa da Evolução Conceitual, Perspectivas Teóricas e Metodológicas. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 14(1), 78-100. Disponível em: Doi: 10.1017/S0954579409000145 Acesso em 05/06/2020
- Fila, M., Purl, J., & Griffeth, R. W. (2016) Job demands, control and support: Meta-analyzing moderator effects of gender, nationality, and occupation. *Human Resource Management Review*, 27(1). Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1016/j.hrmr.2016.09.004>
- Franklin, T., Saab, B., & Mansuy, I. (2012). Neural Mechanisms of Stress Resilience and Vulnerability. *Neuron*, 75(5), 747-761. Disponível em: Doi: 10.1016/j.neuron.2012.08.016 Acesso em 06/07/2020
- Freeman, J. B., Stolierb, R. M., & Brooks, J. A. (2020). Dynamic interactive theory as a domain-general account of social perception. *Advances in Experimental Social Psychology*, 61, 37-287. Disponível em: doi.org/10.1016/bs.aesp.2019.09.005
- Gomide Jr, S. & Siqueira, M. M. M. (2008). Escala de percepção de justiça distributiva e Escala de percepção de justiça de procedimentos. In: M. M. M. Siqueira (Org.), *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed, 2008.
- Graso, M., Camps, J, Strah, N., & Brebe, L. (2020) Organizational justice enactment: An agent-focused review and path forward. *Journal of Vocational Behavior* 116, Part B. Disponível em <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879119300545>

- Griffa, M. C., & Moreno, J. E. (2001). Maturidade, Vida Adulta, Velhice. In Paulinas (Ed.), *Chaves para a psicologia do desenvolvimento - Tomo 2* (pp. 95-113). Paulinas.
- Haghighinezhad, G., Atashzadeh-Shoorideh, F., Ashktorab, T., Mohtashami, J., & Barkhordari-Sharifabad, M. (2019). Relationship between perceived organizational justice and moral distress in intensive care unit nurses. *Nursing Ethics*, 26(2), 460–470. Disponível em <https://doi.org/10.1177/0969733017712082>
- Halko, M. L., & Sääksvuori, L. (2015) Competitive Behavior, Stress, and Gender. *Helsinki Center of Economic Research*, 396. <https://pdfs.semanticscholar.org/aaa1>
- Hirschle A. L. T., & Gondim S. M. G. (2020). Estresse e bem-estar no trabalho: uma revisão de literatura. *Ciênc. saúde coletiva* [Internet]. 25(7): 2721-2736. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232020000702721&lng=en. Epub July 08, 2020. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020257.27902017>
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative science quarterly*, 24(2) 285-308. <http://www.jstor.org/stable/2392498>
- Kobayashi Y, Kondo N (2019) Organizational justice, psychological distress, and stress-related behaviors by occupational class in female Japanese employees. *PLoS ONE* 14(4): e0214393. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0214393>
- Lazarus, R. (2000). Toward better research on stress and coping. *American Psychologist*, 55(6), 665-673. Disponível em: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.6.665>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress: appraisal and coping*. New York: Springer Publishing Company.
- Leventhal, G. S. (1980). What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationships. In K. Gergen., M. Greenberg. & R. Willis (Orgs.), *Social exchange: New advances in theory and research* (pp. 27-55). New York: Plenum Press.
- Lopes, F. N., Coutinho, D. M. B., & Domecq M. (2017). The Invention of Development Idea: Reflections and Dialogic Proposals. *Psicologia em Estudo*, 22 (1), 41-52. doi.org/10.4025/psicoestud.v22i1.32409
- Maroco, J., & Garcia-Marques, T. (2006). Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas? *Laboratório de Psicologia*, 4 (1), 65-90. <http://repositorio.ispa.pt/handle/10400.12/133>
- Maissiat, G. D. S., Lautert, L., Dal Pai, D., & Tavares, J. P. (2015). Contexto de trabalho, prazer e sofrimento na atenção básica em saúde. *Revista gaúcha de enfermagem* (Porto Alegre), 36(2), 42-49. <https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/130175>
- Martins, J. G. S., Bohnenberger, M. C., & Froehlich, C. (2018). Fatores que contribuem para a retenção de profissionais das gerações X e Y nas organizações: Análise Comparativa entre Acadêmicos do Curso de Administração. *Revista de Administração IMED* (Passo Fundo), 8(1), 78-98. <https://seer.imed.edu.br/index.php/raimed/article/view/2056/1736>

- McEwen, B. S. (2007) Physiology and neurobiology of stress and adaptation: central role of the brain. *Physiol Rev.* 87, 873-904. https://www.physiology.org/doi/abs/10.1152/physrev.00041.2006?url_ver=Z39.88-2003&rfr_id=ori%3Arid%3Acrossref.org&rfr_dat=cr_pub%3Dpubmed Acesso em 10/04/2018
- Mendes, T. (2012). Geração Y: forjada pelas novas tecnologias. *Revista Brasileira de Administração*, 91, 52-54. <http://www.ucs.br/etc/conferencias/index.php/mostraucsppga/xviimostrappga/paper/view/File/5489/1836>
- Mikula, G. (1980). Introduction. In G. Mikula (Org.), *Justice and social interaction: Experimental and theoretical contributions from psychological research* (pp. 13-23). New York: Springer-Verlag.
- Moon, K. K. (2017) Fairness at the organizational level: examining the effect of organizational justice climate on collective turnover rates and organizational performance. *Public Personnel Management* 1–26. [10.1177/0091026017702610](https://doi.org/10.1177/0091026017702610)
- Obregon, S. L., Facco, A. L. R., Rodrigues, G. O., Marconatto, D. A. B., & Lopes, L. F. D. (2016). Geração Z: Compreendendo as aspirações de carreira de estudantes de escolas públicas e privadas. *Revista de Administração*, 15(26), 84-108. <http://revistas.fw.uri.br/index.php/revistadeadm/article/view/2443>
- Oken, B., Chamine, I., & Wakeland, W. (2015). A systems approach to stress, stressors and resilience in humans. *Behavioural Brain Research*, 282, 144-154. <https://doi.org/10.1016/j.bbr.2014.12.047>
- Okruszek, Ł., & Chrustowicz, M. (2020). Social Perception and interaction database—a novel tool to study social cognitive processes with point-light displays. *Front Psychiatry*, 11 (123). doi.org/10.3389/fpsy.2020.00123
- Palgi, Y. (2013). Are ongoing cumulative chronic stressors associated with optimism and pessimism in the second half of life?, *Anxiety, Stress & Coping*, 26 (6), 674-689. doi.org/10.1080/10615806.2013.784901
- Pan X, Chen M, Hao Z and Bi W (2018) The effects of organizational justice on positive organizational behavior: evidence from a large-sample survey and a situational experiment. *Front. Psychol.* 8:2315. doi: 10.3389/fpsyg.2017.02315
- Pérez-Rodríguez, V., Topa, G., & Beléndez, M. (2019). Organizational justice and work stress: The mediating role of negative, but not positive, emotions. *Personality and Individual Differences*, 151. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.04.047>
- Pravato, C. S., Balbino, J. M. S., Costa, A. F., Rossi, D. A., & Neves, A. M. (2019). Percepção de valores de profissionais da geração Y: estudo em uma organização pública da região serrana do espírito santo. *Revista Brasileira de Gestão e Engenharia*, XIX, 170-184. <http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/gestaoeengenharia>
- Proost, K., Verboon, P., & Ruysseveldt, J. (2015). Organizational justice as buffer against stressful job demands. *Journal of Managerial Psychology*, 30(4), 487 – 499. <https://dx.doi.org/10.1108/JMP-02-2013-0040>

- Rios, C. F. M., & Rossler, J. H. (2017). O trabalho como atividade principal no desenvolvimento psíquico do indivíduo adulto. *Psicologia Em Estudo*, 22(4), 563-573. doi.org/10.4025/psicoestud.v22i4.37465
- Sadir, M. A., Bignotto, M. M., & Lipp, M. E. N. (2010). Stress e qualidade de vida: influência de algumas variáveis pessoais. *Paideia*, 20(45), 73-81. <http://www.redalyc.org/html/3054/305423775010/>
- [Sahoo, R.](#) & [Sahoo, C.K.](#) (2019). Organizational justice, conflict management and employee relations: the mediating role of climate of trust, *International Journal of Manpower*, 40(4), 783-799. <https://doi.org/10.1108/IJM-12-2017-0342>
- Santos, G. L., Moraes, J. P., Prá, R., & Solle, B. (2019). Percepção da geração Y sobre o trabalho e o ambiente organizacional: a realidade de uma empresa de embalagens de Santa Catarina. *Revista Visão: Gestão Organizacional*, 8(1), 57-71. <http://dx.doi.org/10.33362/visao.v8i1.1732>
- Selye, H. (1950). Stress and the general adaptation syndrome. *British Medical Journal*. 1(4667), 1383-1392.
- Silva, A. P. M., Lopes, L. F. D., Rotili, L. B., Fabricio, A., & Carneiro, L. (2018). Escolha e comprometimento de carreira: percepção de profissionais das gerações X e Y. *ReCaPe*, 8(1), 19-40. <http://dx.doi.org/10.20503/recape.v8i1.33002>
- Simpósio Brasileiro de Políticas Públicas para Comércio e Serviço - SIMBRACS (2013). Brasília: Grupo Informe Comunicação Integrada.
- Sindicato do Comércio Varejista de Ribeirão Preto - SINCOVARP. (2019). Varejo da região de Ribeirão Preto encerra 2018 com alta de 1,8% na geração de empregos formais, o segundo melhor desempenho do Estado. <https://www.sincovarp.com.br/varejo-da-regiao-de-ribeirao-preto-encerra-2018-com-alta-de-18-na-geracao-de-empregos-formais-o-segundo-melhor-desempenho-do-estado-2>
- Soares, L. L. M. (2015). Um convite para um começo de conversa sobre a graduação em Psicologia: pensando uma versão da Psicologia do Desenvolvimento pela TAR. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 15(spe), 1303-1328. Recovered in 21 of July in 2020, http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S180842812015000400011&lng=pt&tlng=pt
- Sousa, M. B. C., Silva, H. P. A., & Galvão-Coelho, N. L. (2015). Resposta ao estresse: I. Homeostase e teoria da alostase. *Estudos de Psicologia*, 20(1), 02-11. <http://dx.doi.org/10.5935/1678-4669.20150002>
- Tabosa, M. P. O., & Cordeiro, A. T. (2018). Estresse ocupacional: Análise do ambiente laboral de uma cooperativa de médicos de Pernambuco. *ReCaPe*, 8(2), 282-303. <https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/35197>
- Thibaut, J.W., & Walker, L. (1975). *Procedural justice: A psychological analysis*. Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates.
- 

- Tripathi, N., & Ghosh, V. (2017). Gender differences in the effect of downward influence strategies on perceived stress and general-health: The mediating role of organizational justice. *Employ Respons Rights Journal*. <https://doi.org/10.1007/s10672-017-9307-3>
- Tziner, A., & Sharoni, G. (2014). Organizational citizenship behavior, organizational justice, job stress, and workfamily conflict: Examination of their interrelationships with respondents from a non-Western culture. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 30(1), 35-42. <https://doi.org/10.5093/tr2014a5>
- Utne, M. K., & Kidd, R. F. (1980). Equity and attribution. In G. Mikula (Org.), *Justice and social interaction: Experimental and theoretical contributions from psychological research* (pp. 63-91). New York: Springer-Verlag.
- Walster, E., Berscheid, E., & Walster, G. W. (1973). New directions in equity research. *Journal of Personality and Social Psychology*, 25, 151-176. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60057-X](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60057-X)
- Walster, E., & Walster, G. W. (1975). Equity and social justice. *Journal of Social Issues*, 31, 21-43. <https://psycnet.apa.org/record/1976-09543-001>
- Yean, T. F., & Yusof, A. A. (2016) Organizational Justice: a conceptual discussion *Procedia – Social and Behavioral Science*, 219, 798-803 <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042816301483>
- Zanello, V, Silva, L. C., & Henderson, G. (2015). Saúde Mental, Gênero e Velhice na Instituição Geriátrica. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 31(4), 543-550. <https://doi.org/10.1590/0102-37722015042444543550>

Contribuição dos autores

Autor 1	Administração do projeto, análise formal, conceituação, curadoria de dados, análise e interpretação, escrita – primeira redação, escrita – revisão e edição.
Autor 2	Análise formal, conceituação, análise e interpretação, escrita –revisão e edição

Agradecimentos:

Agradecemos aos colegas Anabelle Saran Silva, Andressa Duarte Silva, Daliane Roberta Pinho, Eduarda de Melo Castro, Fernando Ernesto Costa, Joice Fernanda de Sousa, José Eduardo dos Santos, Paula Maria Sanches, Paula S. T. G. de Oliveira e Tawanny Galdino Prado pela participação na primeira etapa dessa pesquisa.

FATORES DE RISCO E DE PROTEÇÃO À SAÚDE MENTAL DE PSICÓLOGOS CLÍNICOS¹

Risk and protection factors in clinical psychologists mental health

Eny Coutinho Souza Silva Pimenta² 

Universidade Luterana do Brasil³
Canoas, Rio Grande do Sul, Brasil.

Sandra Yvonne Spiendler Rodriguez⁴ 

Universidade Luterana do Brasil
Canoas, Rio Grande do Sul, Brasil.

Resumo

A saúde mental dos psicólogos é um tema pouco estudado pelos pesquisadores, porém é fator primordial desde a formação e na manutenção no exercício laboral e autocuidado. Dessa forma, o objetivo desse estudo foi investigar os fatores de risco e proteção no cotidiano do trabalho clínico. Trata-se de um estudo de método qualitativo, descritivo e observacional. A amostra foi constituída por 09 psicólogos (as) clínicos do estado do Rio Grande do Sul que atuam na região metropolitana de Porto Alegre e região do Vale dos Sinos-RS. Optou-se por amostragem por conveniência do tipo bola de neve. Os dados foram coletados a partir de uma entrevista semi-estruturada e um questionário sociodemográfico. Após a transcrição dos dados a análise de conteúdo foi realizada baseando-se em Bardin. Espera-se que este estudo auxilie a disseminar formas de enfrentamento saudável para a categoria profissional e ministre novas práticas acadêmicas à futuros profissionais.

Palavras-chave: Saúde mental; fatores de risco e autocuidado.

Abstract

Psychologists' mental health is a subject understudied by researchers; however, it is a major factor since academic formation to professional work maintenance and self-care. Thus, the objective of this study was to investigate the risk and protection factors in the daily routine of clinical work. This study is under qualitative, descriptive and observational methods. The sample consisted of 09 clinical psychologists from Rio Grande do Sul state who work in the

¹ Editora responsável pela avaliação: Prof.^a Dr.^a Karine Vanessa Perez e Prof.^a Dr.^a Liliam Deisy Ghizoni.

² enycssp@yahoo.com.br

³ Av. Farroupilha, 8001. Bairro São José – Canoas. CEP: 92425-020.

⁴ sandra.rodriguez@ulbra.br

metropolitan region of Porto Alegre and the region of the valley of Sinos river-RS. Sampling was chosen by convenience following the snowball type. Data was collected from a semi-structured interview and a sociodemographic questionnaire. After data transcription, the content analysis was performed based on Bardin. It is expected that this study will help to disseminate ways of healthy confront for the professional category and provide new academic practices for future professionals.

Keywords: Mental health; risk factors and self-care.

Introdução

O trabalho é um componente essencial do desenvolvimento humano. Atua como um agente mediador das relações sociais e da construção da identidade dos sujeitos. É por isso, que a saúde mental dos trabalhadores vem sendo pesquisada e estudada em grande proporção no contexto laboral (Ferrari, França & Magalhães, 2012). O Ministério da Saúde (2001), a partir da publicação das Doenças Relacionadas ao Trabalho, reconheceu há quase 20 anos, que no contexto laboral há importantes riscos à saúde física e psíquica do trabalhador, sendo essa uma das razões pelas quais o vínculo entre trabalho e doença tem ganhado atenção dos pesquisadores (Jacques, 2007).

O trabalho na área da saúde é caracterizado por uma ambiguidade: ao passo que os profissionais atuam na prevenção e promoção da saúde dos indivíduos, a atividade laboral pode desencadear problemas de saúde a este colaborador e suas respectivas famílias; e ainda atingindo a população que é receptora dos serviços de saúde. (Rosado, Russo & Maia, 2015).

Conforme números do Conselho Federal de Psicologia (2019), os Psicólogos superaram a marca dos 350 mil inscritos. Sabe-se que esses dados revelam apenas a existência dos profissionais regulamentados e, por essa razão, o número de inscritos no CFP é sempre aquém da quantidade de psicólogos formados, mas que não exercem a profissão. Trata-se, por isso, de uma classe com um número de profissionais bastante expressivos, sendo relevante a atenção aos aspectos do trabalho que levam a presença ou ausência de agentes geradores de bem-estar neste contexto (Serra, 2019).

Contemporaneamente, a Psicologia atinge diversas áreas, com atividades inovadoras, formas de vinculação laboral distintas, alcançando públicos multiplurais, com demandas recentes, dignas de uma maior atenção. (Amendola, 2014). Assim, o trabalho do psicólogo envolve ações individuais e coletivas, voltadas a intervenções clínicas sociais, a promoção da saúde em instituições públicas e privadas, com e sem vínculos empregatícios (Bastos & Gondim, 2011).

Conforme o Conselho Federal de Psicologia (2007), o psicólogo atua na área Escolar/Educacional; Psicologia Organizacional e do Trabalho; Psicologia de Trânsito; Psicologia Jurídica; Psicologia do Esporte; Psicologia Clínica; Psicologia Hospitalar; Psicopedagogia; Psicomotricidade; Psicologia Social; Neuropsicologia. É considerado um profissional voltado ao social, pelas relações envolvidas em seu contexto de trabalho, questões culturais que são construídas epistemologicamente, considerando a visão do mundo e do homem (Moura & Luzio, 2013). Na tentativa de dar conta de sobreviver em um ambiente capitalista, por vezes, atua em várias áreas e com mais de um vínculo institucional, conforme destacaram Rodriguez e Carlotto (2017), em estudo conduzido com 518 psicólogos do Rio Grande do Sul.

Estar permanentemente presente a estímulos estressantes no contexto laboral, pode gerar consequências ao sujeito de ampla magnitude nas esferas sociais, psicológicas e orgânicas (Furegato, 2012). O desenvolvimento do estresse processa nos indivíduos o uso de estratégias de enfrentamento, “*coping*” (Maturana & Vale, 2014). *Coping* é a forma como os indivíduos utilizam em momentos estressantes, manejos para lidar com o sofrimento, sejam esses cognitivos ou comportamentais. Existem dois tipos de *coping*: o que está focado no problema; onde o indivíduo rotula formas práticas e estratégias de resolução de problemas para diminuir o seu sofrimento atuando no “foco”; o focado nas emoções; o sujeito regula as questões emocionais utilizando estratégias internas como distanciamento, fuga, e chega a solicitar apoio emocional (Folkman, 2010).

Em um estudo com 518 psicólogos no estado do Rio Grande do Sul, verificou-se que predominantemente esta categoria profissional utiliza como estratégia de enfrentamento ao estresse no trabalho, o *coping* focado no problema; visto que este formato de resolução de problemas é mais funcional para o indivíduo, destaca-se que durante a formação acadêmica de Psicologia há um cuidado específico com o próprio eu, sendo característico e indispensável no curso. Dando suporte para a resolução de problemas no futuro (Rodriguez, Carlotto & Barcinski, 2015).

O Código de Ética da APA (American Psychological Association, 2002) evidencia a necessidade de psicólogos, estagiários e acadêmicos “estarem cientes do possível efeito de sua própria saúde física e mental na capacidade de ajudar aqueles com quem trabalham” (p.1062). Em consonância, estima-se que estes profissionais possuam um autocuidado diário refletindo em sua autoconsciência, autorreflexão e busca de seu bem-estar físico e psicológico. Características essas que são de responsabilidades da categoria (Barnett & Cooper, 2009). Entende-se como autocuidado, a disponibilidade do indivíduo desempenhar papéis para si que

proporcionam sua estabilidade e preservação, saúde e bem-estar em condições extremas em suas vidas (Galvão & Janeiro, 2013). No contexto laboral da Psicologia, muitas vezes, o autocuidado pode ficar negligenciado em detrimento da atenção a terceiros (Rodriguez, 2015).

Nessa perspectiva, este estudo pretende preencher esta lacuna, uma vez que possui como foco central a investigação de fatores de risco e de proteção à saúde mental dos psicólogos que exercem atuação na área clínica. A pesquisa também pretende auxiliar a novos estudos empíricos sobre o tema e colaborar com aspectos que possam promover a saúde mental dos profissionais para uma atuação clínica satisfatória e harmonizada.

Método

Trata-se de um estudo qualitativo, descritivo observacional. A pesquisa qualitativa é um estudo utilizado para verificar a forma como o sujeito percebe subjetivamente as questões rotineiras em seu mundo (Pope & Mays, 2009). Os estudos descritivos têm como objeto de pesquisa uma amostra específica, ou algum tipo de comportamento desta amostra e características, podendo criar relações entre as variáveis. Existem muitas possibilidades para este tipo de pesquisa descritiva, e uma das formas que se encaixa nesse padrão, é a utilização de técnicas como os questionários, para adquirir alguns dados da amostra que irá ser pesquisada, e também a observação (Gil, 2002).

Os participantes da pesquisa são psicólogos (as) clínicos do estado do Rio Grande do Sul e que atuam na região metropolitana de Porto Alegre e região do Vale dos Sinos-RS. Alcançou-se o nível de saturação de amostra com 09 entrevistas, que conforme Thiry-Cherques (2009), trata-se de um método de pesquisa onde o acréscimo de novas informações e entrevistas, referente ao tema abordado e estudado, não é mais relevante para o levantamento do estudo. Os critérios de inclusão são: atuar na psicologia clínica e estar no mercado de trabalho há 1 ano ativamente com uma carga horária semanal não inferior a 20hs semanais. Os critérios de exclusão são: possuir uma experiência profissional inferior a 1 ano, realizar trabalhos pontuais de atendimento, atuar fora da região metropolitana de Porto Alegre e/ou Vale dos Sinos-RS, não ser psicólogo (a) clínico e não possuir CRP ativo.

Para a seleção dos participantes, foi utilizado amostragem por conveniência e bola de neve, onde a amostra foi selecionada conforme a indicação dos profissionais, não havendo local específico, data, hora, para a coleta de dados, sendo agendado conforme a disponibilidade de cada profissional. Para Vinuto (2014), a amostra em bola de neve, é uma forma de amostra que trabalha sob a perspectiva de uma rede não probabilística, mas que

possibilita o estudo de algumas amostras de acessos mais restritos. Os dados foram coletados a partir de uma entrevista presencial e/ou por vídeo chamada em local e horário escolhido pelo entrevistado e por meio do preenchimento de um questionário sociodemográfico, e uma entrevista semiestruturada. As entrevistas foram individuais e gravadas, autorizadas pelo participante do estudo, e transcritas. Após a coleta, os dados e informações da amostra não serão utilizados para fins de outros estudos. A participação foi voluntária, e o Termo de Consentimento Livre Esclarecido foi assinado por todos os participantes da pesquisa.

Por se tratar de um estudo qualitativo e de campo, a análise de dados foi realizada por meio da análise de conteúdo. Conforme Bardin (2011) é uma técnica de análise de conteúdo de informações com o objetivo de, por métodos ordenados e transcrição dos conteúdos nas mensagens, com alguns demonstrativos quantitativos ou qualitativos, que possibilitam a conclusão de novos conhecimentos adquiridos nessas transcrições.

Esta pesquisa foi enviada para análise e está aprovado pela Plataforma Brasil com número do parecer: 3.738.100. O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), garante aos participantes da pesquisa, os devidos cuidados éticos como previstos na resolução 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde na realização de pesquisa com seres humanos. Os resultados obtidos pela pesquisa serão divulgados em meios públicos científicos, sendo ocultados os dados pessoais desta amostra. Todos os participantes da pesquisa foram informados sobre o motivo do estudo, respectivamente pelos seus riscos e benefícios, duração da entrevista, da pesquisa, sendo responsabilidade do pesquisador sobre os dados coletados. Por se tratar de uma amostragem por conveniência e bola de neve, onde a amostra foi selecionada conforme a indicação dos profissionais, não havendo local específico, data, hora, para a coleta de dados, sendo agendado conforme a disponibilidade de cada profissional.

Resultados e discussão

A pesquisa contabilizou um número de 09 (nove) participantes, obedecendo-se ao critério de saturação de dados. A coleta foi realizada no período de janeiro a março do ano de 2020. Dos 09 (nove) profissionais entrevistados 08 (oito) eram do sexo feminino e 01 (um) do sexo masculino. A média de idade destes compreende entre os 23 e os 46 anos de idade ($M=29,55$, $DP=7,21$).

Verificou-se dentre os participantes que 22,2% possuíam especialização; considerando o tempo de formação e de atuação clínica dos psicólogos clínicos entrevistados, a faixa compreende de 1 ano a 9,5 anos de formação ($M=3,24$, $DP=2,65$). Observaram-se duas

formas de atuação na psicologia clínica: 55,55% dos profissionais atuavam em planos de saúde (terceirização) e 44,44% de forma autônoma.

Com a Resolução Normativa: RN nº 167/2008, onde estabeleceu que os planos de saúde contemplem os atendimentos de psicoterapia, iniciou-se o processo de terceirização da psicologia clínica. Os atendimentos em caráter terceirizados, diferentemente dos habituais na psicologia clínica (autônomos), são aqueles que ocorrem em uma clínica de Psicologia que atendem a planos de saúde; são agendados de 30 em 30 minutos sequencialmente. (Oliveira, 2018).

Os entrevistados responderam a um questionário sociodemográfico que resultou no quadro a seguir:

Quadro 1: Questionário sociodemográfico.

Participante	Sexo	Idade	Formação	Atuação Clínica	Especialização	Vínculo de trabalho	Horas semanais
Psicólogo 1	Fem.	33	4 anos	4 anos	Não possui	Ambos	30h
Psicólogo 2	Fem.	27	2 anos	1, 10m	Não possui	Autônomo	30h
Psicólogo 3	Mas.	34	9,6 anos	9,6 anos	Sim	Autônomo	40h
Psicólogo 4	Fem.	23	1,6 anos	1,6 anos	Não possui	Terceirizada	38h
Psicólogo 5	Fem.	25	4 anos	2,6 anos	Não possui	Terceirizada	30h
Psicólogo 6	Fem.	28	1 ano	1 ano	Não possui	Terceirizada	30h
Psicólogo 7	Fem.	25	1,1 anos	1,1 meses	Não possui	Terceirizada	36h
Psicólogo 8	Fem.	25	2 anos	2 anos	Não possui	Autônomo	25h
Psicólogo 9	Fem.	46	4 anos	3 anos	Não possui	Autônomo	20 h

Após a coleta de dados e da transcrição das entrevistas, iniciou-se a análise de conteúdo das respostas. As categorias foram definidas à priori, quando da elaboração do roteiro de entrevistas. Da análise de cada categoria, as respostas de cada um dos participantes foram agrupadas em unidades de sentido e, desse processo emergiram as subcategorias, conforme quadro a seguir:

Quadro 2: Categorias e Subcategorias de Análise.

CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS
1) Percepção da Saúde Mental dos Profissionais	Saúde Mental Equilibrada Presença de Estresse Laboral Auxílio profissional como recursos à saúde mental (psicólogo, psiquiatra, nutricionista, clínico geral, cardiologista, massoterapeuta, fisioterapeuta)

	e neurologista).
2) Sintomas/Sinais de Estressores Ocupacionais	Insegurança Ansiedade Depressão Irritabilidade Frustração Cansaço mental Dores musculares Sono prejudicado Tempo limitado para atividades de lazer
3) Fatores de Risco da Psicologia Clínica	Excesso de Trabalho Redes Sociais e Aplicativos Móveis Contratransferência Vínculo de trabalho Baixa Remuneração Baixa Evolução dos Pacientes Atenção Concentrada Busca pelo mercado de trabalho
4) Fatores de proteção	Psicoterapia Supervisão clínica Grupos de Estudo Sono regular Família X Rede Interpessoal Autonomia Paixão pela profissão Atividade física Alimentação saudável Disciplina X Organização Mindfulness

Saúde mental

A saúde mental, tema central da pesquisa, é reconhecida pela Organização Mundial de Saúde (OMS) (2014), como o estado de saúde onde o indivíduo encontra-se em equilíbrio e administra suas próprias potencialidades, maneja adequadamente os problemas do cotidiano, trabalha com resultados positivos e contribui para a sociedade em que está inserida. Quando os participantes foram questionados sobre sua saúde mental, sinalizaram equilíbrio e compromisso com um cuidado integrado e sistêmico que envolve várias dimensões, como percebido na entrevista a seguir:

[...] “fui identificando que o psicólogo é a sua própria ferramenta de trabalho [...] cuido muito da minha alimentação não como nada fora, eu faço minha comida e levo em potinhos, cuido da minha saúde emocional com atividade física, nos últimos anos não tenho tido

nenhum tipo de estresse, situações que me tiraram o sono, meu sono é regular” (psicólogo 2).

[...] Então eu acho que tem me ajudado e contribuído muito para a minha saúde mental que é a análise e minha supervisão dos casos, isso tem me ajudado, né! (psicólogo 9).

“Acho principal fator, eu cuido bastante de atividades físicas, algo que surgiu desde novo, eu vejo como um elemento importante. Ahhhh, tenho o cuidado do sono, tipo tento dormir 8h por noite, são esses fatores importantes para mim” (psicólogo 3).

“Eu tenho bem um conceito: saúde mental tem a ver a cuidar do corpo, da alimentação [...] (psicólogo 2)

“Acho que para mim isso é muito importante para aguentar a rotina do consultório, porque a profissão é muito pesada [...]” (psicólogo 4).

“Terapia, (risos), bastante” (psicólogo 5).

Apesar de esforços direcionados com o autocuidado, observou-se nos relatos dos entrevistados, a presença de estresse laboral na atuação clínica, o que produz um impacto frente a sua saúde mental, seja de forma direta ou indireta. Destaca-se aqui as formas de atuação na psicologia clínica, caracterizando os atendimentos por convênio (terceirização), onde os profissionais atuam por um “contrato locatório”, havendo uma grande rotatividade de pacientes e profissionais. A média do valor pago ao profissional são de R\$ 15,00 por atendimento. Há uma grande procura por esse tipo de atuação na Psicologia, porém, os profissionais sentem-se desgastados perante o alto fluxo de atendimentos diários e a desvalorização profissional. (Oliveira, 2018). Tais reflexões evidenciam na fala a seguir:

“[...] “o sono já está misturado, a gente já não dorme direito, pressão sobe, se alimenta mal, vai se arrastando para o trabalho, não consegue se dedicar mais um tempo para pensar no paciente, não tira mais um tempo para estudar” [...] (psicólogo 5).

“E assim cansaço, eu sinto muito cansaço, cansaço, cansaço, tô sempre cansada” (psicólogo 7).

Assim, é possível sinalizar que este estudo converge com outros realizados. Este resultado se mostra coerente com estudo realizado por Sanzovo e Coelho (2007), quando pesquisando psicólogos indicam a presença de estressores ocupacionais tanto internos (ex: preocupação com os pacientes) quanto externos (ex.: instabilidade financeira), indo a encontro com a população deste estudo.

Rodriguez e Carlotto (2014), ao investigarem os estressores ocupacionais de psicólogos clínicos, sinalizam que apesar da presença de um índice alto de ilusão ao trabalho, os participantes percebem que se sentem realizados perante a sua profissão atingindo metas profissionais. Mesmo sendo permeados por manejos adversos, fatores de risco profissionais, como é o estresse laboral, os psicólogos encontram-se satisfeitos na escolha e prática profissional, como ilustrado na entrevista a seguir:

[...] *“eu não sinto que a clínica me traga sofrimento, eu sinto muito mais que a clínica me traz prazer”* [...] (psicólogo 8).

“Porque pra ti trabalhar nesta área de psicologia clínica você tem que gostar bastante” (psicólogo 1).

“Aí a gente se sente perdida, por mais que a gente sabia o que a gente queria era a profissão que eu já tinha escolhido há muito tempo, que eu amo fazer o que eu faço hoje, a gente se sente mal sim nos primeiros meses, mas depois a gente deslanchava.” (psicólogo 6).

O fazer da Psicologia está diretamente sustentado no que se denominada de “tripé da psicologia”: fundamento derivado dos estudos analíticos sinalizada por Freud (1919/1996) e sustentada no compromisso da psicoterapia, supervisão clínica e estudos e aperfeiçoamento continuado, como sendo os pilares mínimos e fundamentais para a prática profissional (Brauer, 2001). É possível inferir que profissionais na área da saúde e voltados à promoção do bem-estar das pessoas, sejam sensíveis ao autocuidado e, apresentem uma postura ativa e olhar vigilante a saúde físico-mental, entendendo a interdependência dessas dimensões. Os participantes demonstram possuir clareza sobre a importância de um cuidado multidisciplinar com sua saúde, destacando a busca de atendimento em diversas especialidades:

[...] *“fisioterapeuta, massoterapeuta, nutri, porque a dor física gera irritabilidade, cansaço até certa incapacitação [...] já atrapalhava o lado social, e saúde emocional, então eles não são profissionais da saúde mental, mas que geram um baita impacto”*...*“Minha nutri é nutri funcional entende sobre hormônios, sobre questões hormonais e estado de humor e eu notei uma baita impacto da nutri na minha saúde emocional”* (psicólogo 2).

“Eu já procurei cardiologista porque a minha pressão realmente subiu, de estresse enfim, do trabalho” (psicólogo 5).



“Eu faço massagem, isso também me ajuda na dor nas costas e também porque eu tenho tensão aqui nos ombros, então a massagem me ajuda muito” (psicólogo 8).

A necessidade de autocuidado, como fonte de sobrevivência é um fator primordial de saúde e bem-estar e disciplina do corpo e da mente (Moraes, 2014). O conceito de saúde mental vai além da ausência de patologias físicas como já visto anteriormente, assim como um indivíduo possuir saúde mental não é significado de apenas este não estar em sofrimento psicológico (Organização Mundial da Saúde, 2001).

Sintomas

O estresse na atualidade é utilizado pela população com conhecimentos ao senso comum como um fator que representa as angústias e ansiedades e/ou cansaço físico e mental. Indo além desses conhecimentos e sentimentos em relação ao estresse, ele é um processo inato do indivíduo as situações estressoras causadoras de adaptações, gerando consequências na vida do sujeito no âmbito comportamental, psicológico e físico. (Rossi, 2009). O estresse laboral pode ocasionar o aparecimento de sintomas biopsicossociais que podem repercutir em prejuízos no âmbito pessoal e laboral (Paula, Camargo & Júnior, 2018). Os psicólogos clínicos que participaram deste estudo revelaram a presença de fatores de risco no trabalho, associados com os seguintes sintomas:

[...] *“me sinto bem cansada e bem sobrecarregada sabe, e não é igual as pessoas falam: você só fica ali sentada. Não! Eu me sinto desgastada e muito cansada, é o dia que eu quero chegar em casa e ficar quietinha, parece que eu quero colocar minhas ideias em ordem. Parece que é muita gente falando, muita gente falando junto, mas é claro que não é, mas são 40 minutos para cada um”* [...] (psicólogo 1).

“Irritação acho que é um dos principais sintomas” [...] (psicólogo 3).

“Mais a questão de dor nas costas por ficar muito sentada né, e de perna cruzada” [...] (psicólogo 8).

“Sim, com certeza, cansaço mental” (psicólogo 6).

Ao analisar as subcategorias deste estudo podem-se distinguir os sintomas em: sociais (insegurança, frustração e tempo limitado para atividades de lazer), biológicos (dores musculares e sono prejudicado) e psicológicos (insegurança, ansiedade, depressão,

irritabilidade e cansaço mental). Assim, este estudo corrobora com o realizado por Zanelli e Kanan (2019) onde os fatores psicossociais relacionados ao trabalho estão subdivididos em três grupos: fatores intrínsecos do indivíduo, fatores internos e fatores externos relacionados à atividade laboral. Podemos destacar nas falas dos entrevistados os sintomas acima:

“ahhh, quando eu tenho que de alguma maneira diminuir as atividades de lazer e prazer” (psicólogo 3).

“O que a gente tem que cuidar é que pode gerar uma ansiedade de querer atender muitos casos” [...] (psicólogo 9).

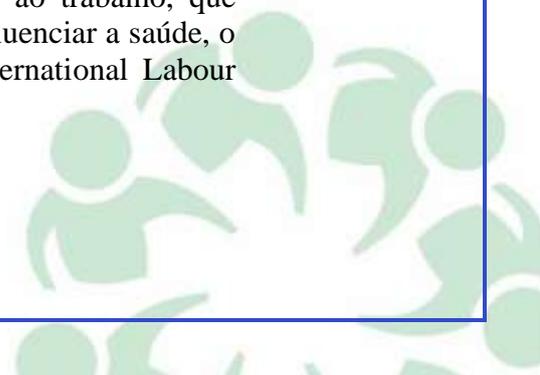
[...] *Ficar muito tempo sentada na mesma posição, as vezes você fica 2 a 3h sentada na mesma posição, isso prejudica toda essa estrutura da musculatura* [...] (psicólogo 2).

Desse modo, este estudo também é coerente com os achados de Rodriguez, Carlotto, Ogliari e Giordani (2015) que explicam que os estressores ocupacionais estão inseridos no ambiente laboral, a estrutura de trabalho e nas questões externas deste, sendo que não derivam exclusivamente de um dos fatores. Assim para realização de manejos adequados, é necessária uma avaliação única do indivíduo, do ambiente e da organização. Os estressores laborais contínuos ocasionam a Síndrome de *Burnout*, que se caracteriza como o adoecimento do profissional fazendo que este “perca o sentido do trabalho”. (Zambon, 2014). Evidencia-se no estudo de Pietrowsk, Cardoso & Bernardi (2018), que as estratégias de enfrentamentos (*coping*) voltadas ao problema minimizam as dimensões na síndrome de *burnout*.

Fatores de risco

Já faz mais de 30 anos que a Organização Internacional do trabalho (OIT), sinalizou que determinadas condições e elementos presentes no ambiente de trabalho, podem causar danos à integridade e à saúde das pessoas e declara que fatores de risco:

Referem-se às interações entre e no ambiente de trabalho, ao conteúdo de trabalho, às condições organizacionais e às capacidades, necessidades, cultura, condições pessoais externas ao trabalho, que podem, por meio das percepções e experiências, influenciar a saúde, o desempenho e a satisfação dos trabalhadores. (International Labour Organization, 1986. p. 3).



A priori, identificam-se fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, toda e qualquer forma de situação ou momento estressor que interferem os colaboradores de uma empresa, a própria organização, a sociedade em que estão inseridas, as redes sociais compostas a ela, em uma duração de tempo e magnitude variável, podendo ser geradora de danos à saúde ou a segurança do indivíduo. (Zanelli & Kanan, 2019). Ao analisar os fatores de riscos assimilados por cada psicólogo deste estudo, observam-se os riscos em esferas físicas, sociais e/ou psicológicas (sendo os pensamentos ou emoções), correlacionando a dificuldades biológicas ou psicológicas (Bakker & Demerouti, 2007). Ficam evidentes os riscos nas falas dos entrevistados:

“E também o nosso salário é muito pouco. É praticamente uma substituição. O valor que eles pagam é muito baixo” (psicólogo 7).

[...] *“Todo assunto que te confronta uma coisa que pegue o teu pessoal”* [...] (psicólogo 4).

“Eu acho que é tempo de atenção concentrada de atendimento clínico, 45 minutos ne?” (psicólogo 2).

[...] *.eu vou ser bem sincera, eu tenho 2 pacientes (autônomo). Por isso que na outra clínica que eu trabalhava tinha pouco pacientes, porque era só particular”* (psicólogo 1).

“O contato com os pacientes, os agendamentos, outros profissionais e outras coisas, os contatos pessoais tem um número grande de mensagens e isso me estressa bastante” (psicólogo 3).

“Sim, é a pior parte de tu conseguir conciliar é a carga horária, porque daí a quantidade de pacientes que tu atende em um dia, né? Isso pesa muito. Então, eu tenho duas cargas horárias de 12h na semana, então eu faço o que: um dia eu trabalho 12h, outro dia eu trabalho 4h, então eu intercalei né? [...]” (psicóloga 6)

“Eu acho que uma coisa que me desgasta é a questão do trabalho do celular, porque eu trabalho com Instagram divulgo muito meu trabalho no Instagram, e com isso as pessoas acabam entrando em contato a qualquer hora de manhã, tarde e noite, final de semana [...]” (psicólogo 8).

Evidenciam-se neste estudo principalmente os fatores de riscos sociais (falta ou excesso de trabalho, redes sociais, vínculos de trabalho, baixa remuneração, baixa evolução dos pacientes e busca pelo mercado de trabalho). Pesquisa conduzida pelo Ministério do Emprego e Segurança Social da Espanha (2012), explica que prejuízos a saúde por fatores de

risco psicossociais podem se originar nos âmbitos físico, mental ou comportamental. Os prejuízos físicos podem ser cardiovasculares ou digestivos, os psicológicos possivelmente estão nos transtornos de ansiedade de adaptação e depressão, e os prejuízos comportamentais podem levar ao uso de substâncias. Conforme o Ministério de Proteção Social da Colômbia (2008), os fatores de risco psicossociais se tornam base para os determinantes intra-laborais, extra-laborais ou externos a empresa e/ou ao indivíduo e as questões subjetivas deste, numa relação mútua e dinâmica capaz de influenciar a saúde e o desempenho das pessoas. Os estressores psicológicos no contexto laboral podem levar ao adoecimento mental. O psicólogo clínico, profissional responsável pela manutenção e prevenção da saúde mental de seus pacientes, necessita de um olhar para sua saúde mental, uma vez que no exercício de sua profissão há fatores de riscos e desgastes consideráveis.

Um dos fatores de risco relatado pelos profissionais foi a contratransferência, como na fala a seguir: *“Acho que é todo assunto, isso é muito pessoal além de profissional, todo assunto que te confronta, uma coisa que pegue o teu pessoal...”* (psicólogo 4). Sabe-se que dentro da abordagem analítica este é um instrumento de trabalho juntamente com a transferência, utilizado como forma a proteger o indivíduo e terapeuta, e esta visão de fator de risco no trabalho foi trazida nos entrevistados como consequência do trabalho clínico. Zambelli et al. (2013) explicam que a contratransferência é um processo genuíno na psicologia clínica e uma das principais ferramentas utilizada na teoria analítica e psicanálise. Estes mesmos autores, reforçam que é por meio da contratransferência possível estar a para dos processos conscientes e inconscientes do terapeuta, fazendo parte do processo da abordagem analítica. Este processo muitas das vezes passa despercebido quando não há a presença das ferramentas de transferência e contratransferência.

Fatores de proteção

Os fenômenos psicossociais podem ser positivos e favoráveis. Em sua dimensão positiva se caracterizam como fatores de proteção, ou na contramão, negativos e causadores de prejuízos, culminam em risco à saúde do trabalhador. Sendo assim, os eventos podem ser psicossocialmente favoráveis ou não. (Zanelli & Kanan, 2019). Assertivamente, pontuaram-se alguns fatores de proteção psicossociais na pesquisa e eles estão relacionados ao cuidado integral com a saúde ou com o bem-estar e que estes fatores que protegem a saúde, não se limitam a cuidados pontuais ou isolados, referindo-se: (psicoterapia, supervisão, grupos de estudo, sono regular, família x rede interpessoal, autonomia, paixão pela profissão, atividade

física, alimentação saudável, disciplina x organização e mindfulness), tal qual destacam as falas a seguir:

“Eu tenho hoje um grupo de consultoria que eu trabalho com um modelo terapêutico chamado DBT que, toda terça a noite eu e meus colegas a gente discuti nossa motivação, nossa saúde mental” [...] (psicólogo 3).

“E eu também pratico Mindfulness, atenção plena, eu faço com um grupo lá em Porto Alegre com uma profissional da área aí a gente pratica e tem me ajudado muito. No autocuidado, autocuidado, toda essa parte” (psicólogo 7).

“[...] “Eu faço exercício físico durante a semana, eu caminho, eu vou na academia” (psicólogo 9).

A Fundación Iberoamericana de Seguridad y Salud Ocupacional (Fiso) (2014), define o autocuidado como o conjunto de capacidades que o indivíduo utiliza para manejar processos que podem ser para si próprios, para sociedade em que está inserido, para organização em que atua, a fim de desenvolvimento pessoal ou desafios adversos diários. Os processos de cuidados a si são fatores e formas pessoais e subjetivas caracterizadas pelas influências sociais e culturais do indivíduo, necessitando de uma orientação acerca do autocuidado. (Hernández, Pacheco & Larreynaga, 2017). Refletindo sobre autocuidado, destaca que eles derivam de fatores de proteção no ambiente de trabalho, envolvem a capacidade de autonomia do indivíduo, as fontes seguras de atuação e o conhecimento dos fatores de risco que o trabalho pode proporcionar.

Os participantes deste estudo deixam claro que os cuidados consigo mesmo, são importantes fatores de proteção. Contudo, a proteção aos efeitos nocivos do cotidiano laboral, não se limitam ao autocuidado, extrapolam outras dimensões, sendo a apoio advindo da família e as relações interpessoais, um importante fator de proteção à saúde, como revelam as falas seguir:

“Mas eu também saio para comer algo na rua, saio com meu marido e deixo a bebê com minha mãe” (psicólogo 1).

“[...] tomar meu chimarrão ficar com meu marido brincar com meus cachorros, eu acho que para mim isso é muito importante para aguentar a rotina do consultório [...] eu faço estudos com uma colega com uma parceria bem legal [...] (psicólogo 4).

“Muita conversa com pessoas próximas[...] vôlei, fazer coisas que eu gosto” (psicólogo 5).

A literatura atual aponta que há uma associação positiva entre o repertório de ações que culminem em cuidados e saúde. Montenegro (2019) pesquisou uma amostra 382 universitários de psicologia evidenciando que os estudantes que possuíam maiores estratégias e momentos de autocuidado mantinham um maior envolvimento com a universidade e seus respectivos estudos e conseqüentemente o seu índice de bem-estar era agradável, enquanto o nível de estresse encontrava-se menos desenvolvidos.

Evidenciam-se aqui as formações dos psicólogos que se baseiam no tripé terapêutico, sendo fator de proteção a esta classe profissional. Sabe-se que o tripé terapêutico é junção de três fatores primordiais: estudos teóricos, supervisão clínica e psicoterapia individual. Estes são fatores básicos para a formação analítica (Zaslavsky, Nunes & Eizirik, 2003). Apesar de surgir no embasamento teórico da psicanálise, este é recomendado e utilizado perante todos os profissionais da psicologia, sendo uma estratégia de autocuidado e aperfeiçoamento profissional.

Considerações finais

Este estudo teve a finalidade de investigar os fatores de proteção e de risco de psicólogos clínicos e, pelo conteúdo analisado das entrevistas, foi possível observar uma concepção de saúde muito próxima da preconizada OMS, ampla e integral. Sob a perspectiva dos fatores de riscos, pode-se considerar sua origem multidimensional e da ordem física e psicossocial. No que tange aos fatores protetivos, há um olhar fortemente comprometido com o autocuidado e clareza de que umas das dimensões do cuidado advêm do apoio familiar e social.

Pensado que a psicologia atua numa perspectiva de promoção de saúde, estar em cuidado com o próprio corpo/mente, é estratégia de proteção e ferramenta de trabalho. Ademais, os profissionais entrevistados apresentaram estratégias de proteção coerentes com o as demandas diárias realizadas na sua profissão.

Na perspectiva dos fatores de risco da psicologia clínica, onde há uma maior preocupação com a classe profissional, destaca-se uma necessidade de intervenções voltadas para a diminuição de estressores da profissão. Manejos para que os profissionais pudessem reconhecer e desenvolver melhor habilidades sociais seria uma medida para preparar o profissional para o mercado de trabalho. Assim pensa-se que estas são competências que

precisam ser desenvolvidas ao longo da formação, incluindo-se no currículo de psicologia disciplinas voltadas para desenvolver habilidades sociais dos psicólogos na atuação clínica. Outra estratégia preventiva nesse sentido, seria o fomento de mais disciplinas práticas com reais vivências do trabalho clínico: como iniciar na clínica? Como gerir meu consultório? As formas de atuação são: terceirização e autônomo. Desta maneira a instituição diminuiria os anseios frente a psicologia e também ao mercado de trabalho. Pensando-se em estratégias pessoais, ressalta-se a importância de se desenvolver um repertório de estratégias de enfrentamento assertivas para o manejo dos inevitáveis estressores ocupacionais presentes no contexto laboral do psicólogo clínico.

Sugerem-se novos estudos na área clínica e saúde dos psicólogos pela escassez destes voltados para o tema, considerando que a amostra deste estudo foi regional limitando-se a 9 entrevistados.



REFERÊNCIAS

- AGÊNCIA NACIONAL DE SAÚDE COMPLEMENTAR. Resolução normativa – RN N° 167, de 9 de janeiro de 2008. <http://www.ans.gov.br/component/legislacao/?view=legislacao&task=TextoLei&format=raw&id=MTIOMg>
- Amendola, M. F. (2014). Formação em Psicologia, Demandas Sociais Contemporâneas e Ética: uma Perspectiva. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 34 (4), 971-983. <https://doi.org/10.1590/1982-370001762013>
- Associação Americana de Psicologia (APA). (2002). Princípios éticos dos psicólogos e código de conduta. *American Psychologist*, 57, 1060 - 1073.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328. <http://dx.doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Barboza, J., & Beresin R. (2007). A síndrome de Burnout em graduandos de enfermagem. *Einstein*. 5(3): 225-230. <http://apps.einstein.br/revista/arquivos/PDF/599-einstein.5.3.1.portugues.225-230.pdf>
- Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo*. Edições 70.
- Barnett, J. E. & Cooper, N. (2009). Creating a culture of self-care. *Clinical Psychology Science Practice*, 16, 16–20. <https://dx.doi.org/10.1111/j.1468-2850.2009.01138.x>
- Bastos, A. V. B., & Gondim, S. M. G. (2011). A pesquisa nacional do psicólogo no Brasil: caracterização geral e procedimentos metodológicos. In A. V. B. Bastos & S. M. G. Gondim (Orgs.), *O Trabalho do Psicólogo no Brasil* (pp. 4445-451). Artmed.
- Brauer, J. F. (2001). Algumas reflexões sobre o tema: o ensino da psicanálise na universidade. *Psicologia USP*, 12 (2), 201-210. <https://dx.doi.org/10.1590/S0103-65642001000200017>
- Conselho Nacional da Saúde (CNS) (2012). Resolução 466/2012: Diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. <http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf>
- Conselho Federal de Psicologia (CFP). (2019) A psicologia brasileira apresentada em números. Brasília, DF. <http://www2.cfp.org.br/infografico/quantos-somos/>
- Conselho Federal de Psicologia (CFP). (2007). *Resolução CFP N° 013/2007*. Institui a Consolidação das Resoluções relativas ao Título Profissional de Especialista em Psicologia e dispõe sobre normas e procedimentos para seu registro. Brasília, DF.
- Ferrari, R., França, F. M. & Magalhães, J. (2012). Avaliação da síndrome de burnout em profissionais de saúde: uma revisão integrativa da literatura. *Revista Eletrônica Gestão & Saúde*, 3 (3), 1150-1165. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5555778>

- Fundación Iberoamericana de seguridad y salud ocupacional (FISO). (2014). *Glosario* [Página da Internet]. <http://www.fiso-web.org/Biblioteca/PaginacionGlosario?letter=A&page=6>
- Folkman, S. (2010). Stress, coping, and hope. *Psycho-Oncology*, 19, 901-908. <https://doi.org/10.1002/pon.1836>
- Freud, S. (1919). Sobre o ensino da psicanálise na universidade. *Edição Standard das Obras psicológicas completas de Sigmund Freud*. Rio de Janeiro, Imago, 1996, p.185-189.
- Furegato, A. R. F. (2012). Reconhecendo o estresse. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 20 (5), 819- 820. http://www.scielo.br/pdf/rlae/v20n5/pt_01.pdf
- Galvão, M. T. R. L. S., & janeiro, J. M. S. V. (2013). O autocuidado em enfermagem: autogestão, automonitorização e gestão sintomática como conceitos relacionados. *Revista Mineira de Enfermagem*, 17(1), 231-235. <http://www.dx.doi.org/10.5935/1415-2762.20130019>
- GIL, A. C. (2002). *Como elaborar Projetos de Pesquisa* (4a ed.). Atlas.
- International labour organization (ILO). (1986). *Psychosocial factors at work: recognition and control*. ILO Publications.
- Hernández, Y. N.; Pacheco, J. A. C. & Larreynaga, M. R. La teoría Déficit de autocuidado: Dorothea Elizabeth Orem. *Rev. Gaceta Médica Espirituana. Universidad de Ciencias Médicas. Sancti Spíritus – Vol. 19, No. 3, 2017.* <https://www.medigraphic.com/pdfs/espirituana/gme-2017/gme173i.pdf>
- Jacques, M. G. (2007). O nexo causal em saúde/doença mental no trabalho: uma demanda para a psicologia. *Psicologia & Sociedade*, 19(1), 112-119.
- Maturana, A. P. P. M. & Valle, T. G. M. (2014). Estratégias de enfrentamento e situações estressoras de profissionais no ambiente hospitalar. *Psicologia hospitalar*, 12(2), 02-23. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1677-74092014000200002&lng=pt&nrm=iso
- Medeiros, M. A. V., Nunes, M. L. T. & Melo, F. F. M. (2012, agosto). Saúde mental de psicólogos trabalhadores na saúde pública: um estudo a partir de Dejours e Freud. *Anais do VIII Seminário do Trabalho: Trabalho e Políticas Sociais no Século XXI*, Marília, SP, Brasil. http://www.estudosdotrabalho.org/texto/gt6/saude_mental.pdf
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social de la España. (2012). *Guía de actuaciones de la inspección de trabajo y Seguridad social sobre riesgos psicosociales*. Lerko Print S.A.
- Ministerio de la Protección Social da Colombia (2008). *Resolución 2646 de julio de 2008*, por medio de la cual se establecen los parámetros para la identificación, evaluación, monitoreo e intervención de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo. http://www.corporacioncaminos.org/attachments/040_Res2646%202008.pdf
- Ministério da saúde. (2008). Secretaria de Atenção à Saúde Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. *Lista de doenças relacionadas ao trabalho* (2a ed.). http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho_2ed_p1.pdf

- Ministério da saúde. (2001). Organização Pan-Americana da Saúde/Brasil. Série A. Normas e Manuais Técnicos; n. 114. Brasília/DF- Brasil. https://bvsmis.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho1.pdf
- Montenegro, A. R. A. (2019). “A prática faz o mestre”: estudo do treino e integração do autocuidado na formação acadêmica em psicologia [Dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia]. Universidade de Lisboa, Portugal. <https://repositorio.ul.pt/handle/10451/41586>
- Moraes, M. R. C. (2014). *Autocuidado e gestão de si: hábitos saudáveis na mídia impressa semanal* [Tese de doutorado em Sociologia]. Universidade de São Paulo, SP, Brasil. https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-23012015-182017/publico/2014_MariaReginaCarielloMoraes_VOrig.pdf
- Moura, R. H., & Luzio, C. A. (2013). *A psicologia e seus campos de atuação: demandas contemporâneas*/ Thaissa Souza Emidio, Francisco Hashimoto (Organizadores). -São Paulo: Cultura Acadêmica, 323p.
- Organização Mundial da Saúde (OMS). (2001). *The world health report 2001. Mental health: new understanding, new hope*. World Health Organization. http://www.who.int/whr/2001/en/whr01_en.pdf
- Organização Mundial da Saúde (OMS). (2014). *Mental health: a state of well-being*. 2014. http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/en/
- Oliveira, V. R. de. (2018). ATENDIMENTOS ESTILO DRIVE-THRU: o trabalho de psicoterapeutas em clínicas de plano de saúde. Dissertação de mestrado. Rio de Janeiro, 2018. 130 f. https://www.academia.edu/40607663/Atendimentos_estilo_drive_thru_o_trabalho_de_psicoterapeutas_em_clinicas_de_plano Vanessa Ribeiro de Oliveira Dissertação de Mestrado 2018 Programa de Pós-Graduação em Psicologia UFRJ
- Paula, G. C. R., Camargo, M. L., & Júnior, E. G. (2018). Estresse Ocupacional e Síndrome de Burnout: considerações sobre a atuação do Psicólogo Organizacional e do Trabalho neste cenário. *Revista P&C*, 1, 1-17. <http://revistaadmmade.estacio.br/index.php/psicologiaeasconexoes/article/view/5444/47965131>
- Pietrowski, D. L.; Cardoso, N. O. & Bernardi, C. C. N. Estratégias de coping frente à síndrome de Burnout entre os professores: uma revisão integrativa da literatura nacional. *Contextos Clínicos*, 11(3):397-409, setembro-dezembro 2018. <http://revistas.unisinos.br/index.php/contextosclinicos/article/view/ctc.2018.113.10/60746518>
- Pope, C., & Mays, N. (Org.). (2009). *Pesquisa qualitativa na atenção à saúde* (3a ed.). Artmed.
- Rodriguez, S. Y. S. (2015). *Burnout em psicólogos: prevalência e fatores associados*. [Tese de Doutorado em Psicologia]. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, Brasil. <http://tede2.pucrs.br/tede2/handle/tede/901>

- Rodriguez, S. Y. S., & Carlotto, M. S., Barcinski, M. (2015). Estratégias de Enfrentamento utilizadas pelos psicólogos: uma análise de gênero. *Salud & sociedad: investigaciones en psicologia de la salud y psicologia social*, 6, 110-119. <https://revistas.ucn.cl/index.php/saludysociedad/article/view/950>
- Rodriguez, S. Y. S., & Carlotto, M. S. (2017). Preditores da Síndrome de Burnout em Psicólogos. *Estudos de Psicologia* (Campinas), 34, 141-150. <https://www.scielo.br/pdf/estpsi/v34n1/0103-166X-estpsi-34-01-00141.pdf>
- Rodriguez, S. Y. S., & Carlotto, M. S. (2014). Prevalence and factors associated with the burnout syndrome among psychologists. *Ciencia & trabajo*, 16(51), 170-176. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000300008>
- Rodriguez, S. Y. S., Carlotto, M. S., Ogliari, D., & Giordani, K. (2015). Estressores Ocupacionais Em Psicólogos Clínicos Brasileiros. *Psicogente*, 18(33), 104-116. <https://www.redalyc.org/pdf/4975/497551992010.pdf>
- Rosado, I. V. M.; Russo, G. H. A.; & Maia, E. M. C. Produzir saúde suscita adoecimento? As contradições do trabalho em hospitais públicos de urgência e emergência. *Ciência e Saúde Coletiva*, 20(10) pp. 3021- 303, 2015. <https://www.scielo.br/pdf/csc/v20n10/1413-8123-csc-20-10-3021.pdf>
- Rossi, A.M., Quick, J.C., Perrewé, P.L. (2009). Stress e qualidade de vida no trabalho: o positivo e o negativo. São Paulo: Atlas.
- Sanzovo, C. E., & Coelho, M. E. C. (2007). Estressores e estratégias de *coping* em uma amostra de psicólogos clínicos. *Estudos de Psicologia*, 24(2), 227-238. <https://www.scielo.br/pdf/estpsi/v24n2/v24n2a09.pdf>
- Serra, M. V. (2019). *Saúde e bem-estar em psicólogos brasileiros: o papel da atividade profissional*. [Dissertação de Mestrado em Psicologia Clínica e da Saúde]. Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade Fernando Pessoa, Porto, Portugal. https://bdigital.ufp.pt/bitstream/10284/8198/4/DM_M%C3%A1rio%20Vieira%20Serra.pdf
- Thiry-Cherques, H. R. et.al. (2009). Saturação em pesquisa qualitativa: estimativa empírica de dimensionamento. *Af- Revista PMKT*. 4(1). <https://docplayer.com.br/15061-Saturacao-em-pesquisa-qualitativa-estimativa-empirica-de-dimensionamento.html>
- Vinuto, J. (2014). A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. *Temáticas*, Campinas, 22, (44), 203-220 <https://www.ifch.unicamp.br/ojs/index.php/tematicas/article/view/2144>
- Zaslavsky, J., Nunes, M. L. T., & Eizirik, C. L. (2003). A supervisão psicanalítica: revisão e uma proposta de sistematização. *Revista de Psiquiatria do RS*, 25(2), 297-309. <http://dx.doi.org/10.1590/S0101-81082003000200006>.
- Zambelli, C. K. et al. (2013). Sobre o conceito de contratransferência em Freud, Ferenczi e Heimann. *Psicologia Clínica*, 25(1), 179-195. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-56652013000100012&lng=pt&tlng=pt

Zambon, E. *Estratégias de prevenção ao estresse ocupacional de professores do ensino superior privado* / Everton Zambon. Tese (Doutorado) Programa de Pós-Graduação, Faculdade de Educação, PUCRS – Porto Alegre, 2014. 130 f. <http://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/5692/1/000455710-Texto%2bCompleto-0.pdf>

Zanelli, J. C., & Kanan, L. A. (2019). *Fatores de risco, proteção psicossocial e trabalho: organizações que emancipam ou que matam* (2a ed.). Uniplanc.

Contribuições de cada autor(a)	
Autor(a) 1	Elaboração do questionário e aplicação de entrevistas; levantamento dos dados coletados; apropriação teórico-metodológica; escrita do texto.
Autor (a) 2	Adensamento teórico e revisão do artigo; orientação do processo de pesquisa e de escrita (estruturação do texto); escrita do texto.



PSICODINÂMICA DO TRABALHO DE TERCEIRIZADOS EM UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA¹²

Work psychodynamics of outsourced workers in a public university

Rafaele Andrade Trindade³ 

Universidade do Estado da Bahia
Salvador, Bahia, Brasil⁴.

Ana Lúcia Pellegrini Pessoa dos Reis⁵ 

Universidade do Estado da Bahia
Salvador, Bahia, Brasil.

Pablo Mateus dos Santos Jacinto⁶ 

Centro Universitário Jorge Amado
Salvador, Bahia, Brasil.

Jose Geraldo dos Reis Santos⁷ 

Universidade do Estado da Bahia
Salvador, Bahia, Brasil.

Resumo

Trata-se de uma investigação que teve como objetivo conhecer as repercussões psíquicas vinculadas ao trabalho de trabalhadores terceirizados, que atuam em uma instituição pública de ensino superior na Bahia, ocupando o cargo de recepcionistas. Especificamente, procurou-se compreender as relações socioprofissionais, as condições e a organização do trabalho, a dinâmica de prazer e sofrimento vivenciada por esses trabalhadores e conhecer as estratégias utilizadas para mediar o sofrimento relacionado ao trabalho. O estudo adotou a fundamentação teórica da Psicodinâmica do Trabalho. Foram realizadas entrevistas semiestruturadas e os dados foram tratados qualitativamente por meio da Análise dos Núcleos

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

² Copyright© 2021 Trindade *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 rafaeleandradet@gmail.com

⁴ Endereço postal: Universidade do Estado da Bahia. Campus I. Departamento de Educação. Colegiado de Psicologia. R. Silveira Martins, 2555 - Cabula, Salvador - BA, 41150-000

⁵ apreis@uneb.br

⁶ pablojacintopsi@gmail.com

⁷ jgrsantos@uneb.br

de Sentido (ANS). Verificou-se, pelos relatos dos participantes da investigação, que as desigualdades em relação aos direitos trabalhistas; menor remuneração, menor tempo de trabalho na organização, maior jornada de trabalho e condições inadequadas de trabalho suscitam sentimento de inferioridade em relação aos trabalhadores concursados. Por outro lado, a vivência com a precarização do trabalho impulsiona os trabalhadores a mobilizar estratégias defensivas para lidar com o sofrimento e manter o equilíbrio psíquico. Relatos de convivência prazerosa com os pares e os gestores evidenciam sentimento de pertencimento e de gratidão à instituição. Conclui-se que, naquele contexto investigado, a terceirização está atrelada à vivência da precarização do trabalho.

Palavras-chave: Psicodinâmica do Trabalho; Terceirização do Trabalho; Precarização do Trabalho; Universidade Pública; Prazer e Sofrimento.

Abstract

This study aimed to understand the psychic repercussions linked to the work of outsourced workers who work in a public University in Bahia in the position of receptionists. We specifically sought to understand socio-professional relationships, the conditions and work organization, the performance of pleasure and suffering experienced by these workers and know the strategies used to mediate work-related suffering. The study adopted a theoretical basis of Work Psychodynamics. Semi-structured interviews were conducted and the data were treated qualitatively through the Analysis of the Core of Sense (ANS). The reports of the research participants showed that inequalities in relation to labor rights; lower remuneration, shorter working time in the organization, longer working hours and inadequate working conditions give rise to a feeling of inferiority in relation to the others workers. On the other hand, the experience of precariousness of work drives workers to mobilize defensive strategies to deal with suffering and maintain psychological balance. Reports of pleasant coexistence with peers and managers show a feeling of belonging and gratitude for the institution. In the investigated context, the conclusion was that outsourcing is linked to the experience of precariousness of work.

Keywords: Psychodynamic of Work; Work of Outsourced; Work Precarization; Public University; Pleasurable and Suffering.

Introdução

O processo de terceirização no setor produtivo e de serviços, no âmbito da economia privada, é um dos aspectos da reestruturação produtiva própria do padrão de acumulação flexível (Harvey, 2012), ainda que, no Brasil, a consolidação de uma economia capitalista seja historicamente marcada pela permanência de um amplo setor informal e pela diversidade de práticas econômicas e de relações de trabalho precarizantes.

Para melhor compreendermos esse fenômeno, Antunes (2011) relembra algumas tendências macroestruturantes na evolução da relação capital e trabalho. A primeira delas refere-se a uma característica inerente ao modo de produção capitalista, que é a tendência de substituição do trabalho vivo pelo trabalho morto, resultante da competição intercapitalista. O

segundo aspecto diz respeito ao processo de corrosão do trabalho contratado e regulamentado, dominante na era do padrão taylor-fordista. Outra característica estruturante é a necessidade de intensificar o ritmo do ciclo reprodutivo do capital, o que implica na diminuição do tempo de produção e de consumo, mas que traz como consequência a redução do tempo de vida útil dos produtos. Esse processo foi caracterizado por Harvey (2012) como compressão do tempo-espço e valorização do efêmero e do descartável. Outro aspecto que se observa é que não há um processo puro de substituição da mais valia absoluta pela mais valia relativa, e, sim, uma combinação de vários modos de exploração do trabalho.

Neste contexto, cabe-nos reconhecer que o desemprego estrutural generalizado resultante desse conjunto de mudanças altera a noção de exército industrial de reserva, pois não se trata mais de uma parcela de trabalhadores desempregada, que era funcional ao sistema, na medida em que contribuía para regular o mercado de trabalho, fazendo diminuir o valor do trabalho.

Considerando essas premissas e problematizações, Antunes (2011) já mencionava formas e arranjos da precarização do trabalho, que incluem, além do trabalho informal, outras modalidades, como o empreendedorismo, o cooperativismo, o trabalho voluntário, os trabalhos temporários e o trabalho terceirizado, os quais serão abordados neste estudo. Vale ressaltar que o processo mais recente e talvez o mais radical de precarização do trabalho é a intitulada uberização do trabalho.

Considera-se, neste estudo, a terceirização como a contratação de uma empresa intermediária para prestar serviços mediante o fornecimento de mão de obra sem o vínculo direto com a empresa contratante (Central Única dos Trabalhadores [CUT], 2014).

No setor público, a inserção da terceirização faz parte de um conjunto de orientações e práticas de gestão, oriundas do setor privado e adaptadas pelo Estado em busca de maior racionalidade e eficácia. No sentido macroconceitual, está se falando da transição do Estado provedor para o que se convencionou denominar Estado mínimo. Esse é um processo complexo e contraditório, pois, no Brasil, a conformação de um desenho matricial de uma tecnoestrutura estatal e de um conjunto de políticas públicas típicas do Estado do Bem-Estar Social está prevista na Constituição Federal de 1988. Contudo, logo depois, acirrou-se a disputa entre as duas grandes visões conceituais e políticas de Estado, economia e sociedade, tornando-se inexoráveis as transformações oriundas das ideias liberalizantes.

Para se ter uma ideia do significado e da dimensão da problemática dos trabalhadores terceirizados no Brasil, Pelatieri, Camargos, Ibarra e Marcolino (2018) estimam que, em 2014, um quarto dos vínculos formais de trabalho era de trabalhadores terceirizados, o que

corresponde a 12,5 milhões de vínculos ativos em contraposição a 35,6 milhões dos contratos diretos.

Contrariamente ao discurso empresarial, que fundamenta a terceirização como estratégia de modernização das organizações com ganhos em qualidade e produtividade, pelo foco nos objetivos finalísticos, Antunes e Druck (2013) sugerem que, na produção acadêmica, sindical e do direito do trabalho no Brasil, as organizações adotam o processo de terceirização com o objetivo de reduzir custos por meio da transferência de responsabilidade pelos riscos e direitos trabalhistas para terceiros, constituindo-se a terceirização condutora da flexibilização e da precarização.

Investigação realizada por Druck, Sena, Pinto e Araújo (2018) evidencia, em estudos desenvolvidos nos últimos 25 anos, que, em todos os segmentos, a terceirização no Brasil está atrelada à precarização do trabalho, percebida em vários aspectos, como no não cumprimento de direitos trabalhistas, nas condições inadequadas de trabalho, nos baixos salários, no aumento do número de acidentes e nas doenças relacionadas ao trabalho, além da vulnerabilidade política do trabalhador e do desenvolvimento de estratégias que culminam no esgarçamento da organização coletiva.

Esses aspectos são reforçados pelo estudo de Pelatieri, Marcolino, Horie, Costa e Camargos (2018), o qual demonstra que, em comparação aos trabalhadores tipicamente contratados, os terceirizados apresentam menor tempo médio de duração dos vínculos formais; maior rotatividade; menor média de remuneração; e maior jornada de trabalho.

Druck *et al.* (2018) constatam ainda que, nas últimas décadas, apesar da extensa publicação científica sobre a terceirização e a precarização do trabalho no país, poucas têm como lócus de investigação o setor público e se concentrado em assuntos relativos ao direito do trabalho. Ressaltam também a escassez das que têm como objeto os trabalhadores terceirizados que atuam nos serviços públicos.

Revisão de literatura desenvolvida por Guimarães Junior e Eberhardt (2020) da produção científica latino-americana publicada no período de 2008 a 2017, no campo da saúde do trabalhador, revela poucos estudos sobre aspectos do trabalho terceirizado e do processo saúde-doença. A maioria tem como foco fatores de riscos ocupacionais e acidentes de trabalho. Apenas três tratam das repercussões psíquicas do trabalho dos terceirizados; dois ocupam-se do processo saúde-doença como forma de desgaste psíquico – um desenvolvido em um hospital universitário e o outro em empresa de limpeza pública. Apenas um desses estudos, realizado com trabalhadores de uma empresa do setor de informática, adota a abordagem da Psicodinâmica do Trabalho. Este estudo revela que fatores, como as diferenças

de tratamento, as condições de trabalho e de salário entre os trabalhadores terceirizados e os fixos, levam ao sofrimento e impactam na saúde mental.

Guimarães Júnior e Ferreira (2018), em um estudo qualitativo com abordagem teórico-metodológica da Psicodinâmica do Trabalho, promovem uma reflexão crítica acerca do processo de subjetivação de trabalhadores terceirizados em uma universidade pública brasileira. Os autores verificaram na gestão desses sujeitos o ocultamento da capacidade de criação com repercussão no sofrimento psíquico.

Apesar dos estudos relatados, ainda há carência de investigação sobre o trabalho de terceirizados em instituições públicas de ensino superior no país, com referencial teórico-metodológico da Psicodinâmica do Trabalho, e sobre as implicações das condições e organização do trabalho, as relações interpessoais e as repercussões na saúde do trabalhador. Vale ressaltar que, no atual momento de discussão da reforma trabalhista e de aprovação da Lei 13.429/2017, que altera os dispositivos da Lei 6.019/1974, que trata do trabalho temporário e das relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros, torna-se relevante este estudo.

Considerando esses aspectos, o propósito da nossa pesquisa foi conhecer as repercussões psíquicas vinculadas ao trabalho de terceirizados que atuam em uma instituição pública de ensino superior na Bahia. Especificamente, compreender as relações socioprofissionais, as condições e organização do trabalho dos trabalhadores terceirizados; entender a dinâmica de prazer e sofrimento vivenciada por esses trabalhadores e conhecer as estratégias utilizadas para mitigar o sofrimento relacionado ao trabalho terceirizado.

Método

Trata-se de um estudo que adota uma abordagem qualitativa, com fundamentação teórica da psicodinâmica do trabalho (Dejours, 2008, 2011). Como evidencia Merlo e Mendes (2009), em várias investigações realizadas no Brasil que utilizaram esta perspectiva, os conceitos e categorias teóricas foram empregados para delinear a pesquisa empírica, interpretar os dados e discussões.

A pesquisa foi realizada em das unidades pedagógico-administrativas de uma universidade pública no Estado da Bahia. Nessa unidade prestavam serviço 29 trabalhadores terceirizados, ocupando o cargo formalmente nomeado de recepcionista. Apesar da nomeação do cargo, os profissionais comumente desenvolviam atividades técnico-administrativas.

Todos os participantes tinham ao menos dois anos de atuação na instituição, sendo esse um critério que sugere considerável experiência na organização. É importante salientar que a alta rotatividade, aspecto recorrente na dinâmica do trabalho terceirizado (Barbati, Henriques & Guimarães Junior, 2016), dificultou encontrar participantes que se enquadrassem no critério de inclusão.

Adotou-se a proposta do ponto de saturação para delimitar a quantidade de participantes da pesquisa. Essa estratégia visa conduzir a coleta até que o pesquisador note um predomínio de padrão de respostas, tornando suficiente a produção do material para análise. Seguindo essa estratégia, o estudo entrevistou individualmente 6 trabalhadores terceirizados, sendo 2 do sexo feminino e 4 do sexo masculino, moradores da mesma cidade em que trabalhavam. O tempo de serviço variava entre 2 e 24 anos; a idade, de 26 a 63 anos. Destes, 1 possuía ensino médio; 1, ensino superior incompleto; e 4, ensino superior. No quesito raça/cor, 4 se declararam pretos, e 2, pardos. Todos mantinham contratos de 44 horas semanais com a mesma empresa terceirizada.

Os trabalhadores foram convidados individualmente. No primeiro contato, foram explicitados os objetivos e as contribuições da pesquisa, os procedimentos e os aspectos éticos. Realizaram-se entrevistas semiestruturadas, nos setores de trabalho, com duração média de 26 minutos, agendadas conforme a disponibilidade dos participantes.

Indagou-se sobre a organização e as condições de trabalho; a dinâmica de prazer e sofrimento; e as estratégias de enfrentamento utilizadas pelo trabalhador para mediar o sofrimento. As entrevistas foram gravadas com autorização dos participantes, e, posteriormente, transcritas. Também foi utilizado, como instrumento de coleta, o diário de campo, que, durante todo o período de coleta de dados, possibilitou registrar e sistematizar as experiências observadas, as impressões e as conclusões para posterior análise dos dados.

Iniciou-se a análise com a transcrição das entrevistas. Os dados foram tratados qualitativamente, conforme sugestão de Mendes (2007), por meio da Análise dos Núcleos de Sentido (ANS), que demonstrou ser um método propício para investigações na fundamentação teórica adotada (Jacinto & Reis, 2016). Essa análise consiste na identificação dos temas abordados nas narrativas e identificados pelo pesquisador e que carregam maior significado psicológico sobre o objeto investigado. Esses núcleos formaram categorias que orientaram a análise dos dados conforme a proposta teórica da Psicodinâmica do Trabalho.

A pesquisa atendeu aos princípios delimitados nas normas da Resolução nº 510 de 2016, do Conselho Nacional de Saúde, a qual considera as especificidades aplicáveis às pesquisas em Ciências Humanas e Sociais, com aceite nº 97430618.8.0000.0057.

Resultados e discussão

Após a leitura das entrevistas e as categorizações, foram formulados quatro núcleos de sentido, organizados conforme a metodologia da ANS proposta por Mendes (2007). Além de caracterizar os sentidos atribuídos pelos trabalhadores ao trabalho realizado, esses núcleos revelam importantes formulações teóricas dispostas na teoria da Psicodinâmica do Trabalho. O Núcleo 01 refere-se à percepção dos profissionais acerca da realidade do seu trabalho, tendo sido observados importantes fatores sobre a organização do trabalho; o Núcleo 02 explicita a manifestação do sofrimento psíquico emergente do trabalho desses profissionais; o Núcleo 03 busca identificar como o trabalho apresenta vivências de prazer, que se contrapõem de modo dialético às experiências de sofrimento psíquico; o Núcleo 04 refere-se às formas de enfrentamento alçadas pelos trabalhadores para lidar com as adversidades encontradas no trabalho terceirizado.

Núcleo 01: “Tenho uma exigência a mais. Terminamos caindo no polifuncionalismo. Eu sou uma funcionária poli, porque eu desenvolvo atividades além da minha função”.

A organização do trabalho é constituída por aspectos estabelecidos, formal ou informalmente, que caracterizam as concepções da empresa, as práticas de gestão de pessoas e do trabalho presente nos lócus de produção (Augusto, Freitas & Mendes, 2014).

A Psicodinâmica do Trabalho concebe a organização do trabalho como flexível, dinâmica e extremamente vinculada à subjetividade do trabalhador. A organização é um processo que mobiliza e é mobilizado pelo trabalhador (Mendes & Facas, 2011) e, apesar de envolver elementos pré-definidos (como carga-horária, ritmo de trabalho, regras e rotinas, divisão de tarefas, hierarquias organizacionais, entre outros aspectos), se forma na medida em que o trabalhador interage com esses elementos. Assim, ao compreender a organização do trabalho, não somente a dimensão física e tecnológica deve ser considerada, como, também, os aspectos intrassubjetivos e intersubjetivos (Dejours, 2008; Giongo, Monteiro & Sobrosa, 2015).

Diante da dimensão do conceito de organização do trabalho segundo a Psicodinâmica do Trabalho, os resultados para esse núcleo serão apresentados em quatro subtópicos, destacando-se elementos relacionados à organização do trabalho: a) Trabalho prescrito e trabalho real; b) condições de trabalho; c) relações socioprofissionais; d) características do trabalho.

Trabalho prescrito e trabalho real

Dejours (2008) apresenta dois conceitos derivados da noção de organização do trabalho: trabalho prescrito e organização do trabalho real. O trabalho prescrito representa as regras que são antecipadamente postas, como estatutos internos, protocolos e normas de ofício. O trabalho real representa toda a dimensão cotidiana que não se enquadra perfeitamente nas normas estabelecidas. Entre o prescrito e o real, existe uma lacuna, e, por isso, para o trabalhador exercer o seu fazer-trabalhar, precisa de inteligência em ação, criatividade e autonomia (Dejours, 2011). A forma como o trabalhador opera diante do hiato entre trabalho real e prescrito, incluindo a maneira como funciona a organização, as condições e relações de trabalho, pode levar a desdobramentos positivos (prazer) ou negativos (sofrimento) (Mendes, Augusto & Freitas, 2014).

Nas narrativas, os trabalhadores verbalizaram unanimemente não terem dificuldades na execução do trabalho, embora pareçam compreender o trabalho a partir das tarefas prescritas, exercidas corriqueiramente. Apesar dessa afirmação, atestaram a incompatibilidade entre o trabalho prescrito e o real:

Meu trabalho é um pouco mais do que eu esperava. Quando eu cheguei aqui logo de cara, a gente percebe que a demanda é muito alta (Participante 2).

A chefia pode me mandar procurar uma coisa, ligar para alguém ou fazer uma pesquisa, que não é da minha seara e não me dá subsídio para isso (Participante 4).

A Participante 3, por sua vez, relatou que a organização do trabalho real pode não apenas representar uma extrapolação das regras postas, mas, muitas vezes, põe em prática o seu descumprimento:

[...] tem que ser feito da forma que eles querem, não como regimento do trabalho do setor que a gente trabalha. Isso [é] que torna estressante. A gente tem um regimento. [...] tem gente que acha que, por ter uma posição mais elevada, a gente tem que fazer o que eles querem; não querem seguir uma regra. Não querer seguir a regra, a gente fica um pouco chateado e triste (Participante 3).

Essa sinalização de uma experiência negativa relacionada ao trabalho real corrobora a afirmação de Freitas (2006), ao conceber o trabalho como um processo contraditório, o qual,

por um lado, o sujeito trabalhador sente prazer ao ver sentido na atividade que executa, é reconhecido e valorizado; por outro, as circunstâncias de trabalho podem causar sofrimento ao trabalhador ao perceber a discrepância entre o que é prescrito e o que realmente ocorre.

Na pesquisa realizada, observou-se que a situação de terceirização reafirma a discrepância entre o trabalho prescrito e o trabalho real, já que todos os trabalhadores entrevistados exerciam o mesmo cargo formal (receptionista), embora desempenhassem funções distintas entre si.

Condições do trabalho

As condições de trabalho são abordadas tradicionalmente nos estudos sobre saúde do trabalhador. Elas envolvem aspectos físicos, químicos e biológicos que impactam no dia a dia do trabalho (Jacinto & Reis, 2016; Mendes, 2007). Incluem também a disponibilidade de materiais e equipamentos que tornem possível a realização do trabalho prescrito. Percebe-se uma intrínseca relação entre as condições de trabalho e a efetivação.

Neste estudo, embora os profissionais não tenham relatado queixas ao ambiente de trabalho, relacionaram o corte de verbas destinadas à instituição ao prejuízo do fornecimento de itens básicos de trabalho:

Meu trabalho é dar suporte ao que falta, mas, como fazer isso, se não tem recursos para suprir as necessidades? Hoje, se queima a lâmpada, a lâmpada só será trocada depois de muito tempo. Aí vem a cobrança: “e por que não trocou a lâmpada?”. A gente tem que explicar. “[...] é a falta de recurso, às vezes não tem”, e eu não posso fazer nada, e as pessoas têm que entender que eu não posso fazer nada. São essas coisas, muitas vezes, que atrapalham o andamento do trabalho da gente.

Pela falta de verba, não tem como fazer algumas substituições (Participante 3).

Acho que o maior problema do Estado é a falta de recursos ou o gerenciamento deles. Isso às vezes impede que a gente trabalhe e realize um trabalho. [...] às vezes, você tem ideia, tem coisa que você vê ali e que pode ser melhorada, mas o fato de você estar limitado, você realmente está de mãos atadas, não pode fazer, mesmo sendo algo simples (Participante 2).



A inter-relação entre as ações de níveis de gestão que extrapolam os limites institucionais e a organização do trabalho foi analisada por Jacinto e Reis (2016). Neste caso, observou-se que decisões políticas e administrativas, como a reordenação orçamentária, impactam na experiência dos trabalhadores dessa universidade. A situação suscita cobranças e gera sensação de impotência, conforme revelam os discursos.

Em estudo com terceirizados, Torres, Ferreira e Ferraira (2016) também observou o desconforto diante das condições de trabalho. O autor constatou que a falta de recurso material para execução dos serviços e as condições de trabalho precárias contribuem para a existência de mal-estar na organização. Ademais, é um aspecto da precarização que frequentemente é naturalizado e raramente é reverberado.

Relações socioprofissionais

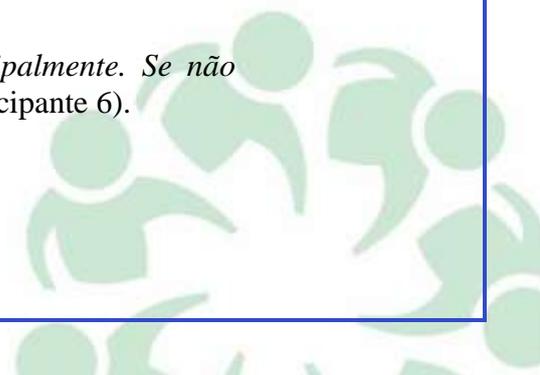
Conforme Mendes (2007), as relações socioprofissionais consideram os modos de gestão do trabalho, o diálogo e a interação profissional. Os trabalhadores entrevistados relataram manter boa relação e comunicação com os pares, o que se estende para fora da organização, e auxílio mútuo nas tarefas laborais. Afirmaram ter convivência satisfatória com os colegas, as chefias e com o público externo e os alunos.

A relação com meus colegas é que criamos um vínculo muito mais do que amizade, e, sim, de irmandade. Acabamos tendo afinidade com alguns, que vai além do trabalho. Essa empatia marca, porque não tem ninguém que passe por questões trabalhistas diferentes. Todos passam pelas mesmas coisas no trabalho. Vai mais do que amizade, pois nós temos de estar prontos para fortalecer um ao outro, dar uma palavra, animar e continuar o trabalho (Participante 5).

Nossa relação (com superiores) é próxima porque, na verdade, é ela que tá ali para coordenar, e, se ela se afastar, a gente acaba fugindo do nosso propósito de trabalho (Participante 3).

A chefia geral, muito bem, não há distância. Com a gente mesmo, tem maior abertura. A gente entra, fala com a diretora, conversa, ela atende, a procuro, e ela recebe com muita sensibilidade. É bem tranquilo (Participante 5).

Eu gosto de ajudar os colegas, os alunos, principalmente. Se não fossem os alunos, não estávamos trabalhando (Participante 6).



Observou-se, nas entrevistas, que os profissionais não verbalizaram especificidades da condição de terceirização nem impacto nas relações interpessoais com colegas, superiores e o público atendido. Entretanto, a seleção de participantes pode ter influenciado nesse resultado. Godoy, Mascarenhas e Pinto (2007) identificaram, em pesquisa sobre relações interpessoais entre servidores e terceirizados, que, embora tenha havido relatos de boas relações, os próprios trabalhadores observaram que profissionais de funções que sofrem com maior estereótipo, como trabalhadores da limpeza, são menos integrados na equipe geral e recebem pior tratamento, como indiferença e maus-tratos.

Características do trabalho

Neste estudo, consideraram-se como características do trabalho: intensidade, carga-horária ritmo, horários, remuneração e relações institucionais. Observou-se que os trabalhadores terceirizados compreendem as características do trabalho que executam como distintas do trabalho realizado por servidores efetivos da instituição, ainda que haja uma equivalência na descrição das funções. As verbalizações a seguir demonstram tal afirmação:

Carga horária muito estendida, pelo menos aqui dentro do departamento. Vamos para a ferida? A gente percebe que o terceirizado trabalha de uma forma e quem não é terceirizado trabalha de outra forma. É questão de privilégios. Isso me incomoda um pouco (Participante 1).

As cobranças são muito maiores para os terceirizados do que [para] os efetivos. [...] a rigidez e a exigência são muito maiores (Participante 3).

O descaso, a remuneração, a carga horária excessiva, a falta de política que veja os funcionários, a falta de visibilidade (Participante 4).

Os relatos sugerem o impacto percebido pelos trabalhadores diante das consequências apontadas por Alves (2017), ao analisar a distinção entre o trabalho terceirizado e o trabalho efetivo: a) a jornada de trabalho de terceirizados é, em média, de 3 horas a mais semanalmente do que os efetivos, sem considerar as horas extras ou o banco de horas; b) os trabalhadores terceirizados têm média de remuneração 27,1% menor que os trabalhadores efetivos; c) os trabalhadores terceirizados permanecem, em média, 2,6 anos em seus contratos, enquanto os trabalhadores diretos permanecem, em média, 5,8 anos.

Alves (2017) afirma ainda que a terceirização provoca dano existencial diante das relações de desvalorização, que, aliada às características concretas mais exigentes observadas nos cargos terceirizados, pode causar abalos físicos e psicológicos. Neste estudo, observou-se uma faceta da desvalorização: a falta de investimento na capacitação do profissional. A inquietação pela falta de estabelecimento de políticas que visem à qualificação do trabalhador no contexto de trabalho foi outro aspecto manifestado nas entrevistas:

Em relação à capacitação profissional, desenvolvimento pessoal, motivação, cultura e clima organizacional, nada disso acontece nem é pensado. [...] nem se pensa filosofia empresarial e como ela é importante (Participante 4).

[...] você não tem muita visão de carreira. Tem gente que entrou há anos aqui e está no mesmo lugar e não vai para nenhum lugar. Não tem uma visão a longo prazo aqui (Participante 2).

Esses aspectos podem levar a sentimentos de desvalorização, posto que os trabalhadores terceirizados não se sentem como reconhecidos pela instituição. Essa falta de reconhecimento é reforçada, já que não são observadas estratégias, como capacitações ou melhorias que estimulem o profissional terceirizado. Em pesquisa com esse público, Lopes e Silva (2008) constataram que existe maior preocupação da gestão em estimular o desenvolvimento de profissionais que possuem contrato direto com a organização, ao contrário dos trabalhadores com outras modalidades de vínculo, como os terceirizados. Esse não investimento no desenvolvimento do profissional pode ser entendido como uma baixa expectativa relacionada ao próprio trabalhador, reforçando lugares de inferioridade e desvalorização.

Núcleo 02: “A gente percebe que o terceirizado trabalha de uma forma e quem não é terceirizado trabalha de outra forma. É questão de privilégios”.

A psicodinâmica teoriza o sofrimento como um conceito importante para observar as situações de trabalho e a construção psíquica do trabalhador. O sofrimento ganhou tanta repercussão que, nos escritos iniciais, Dejours (1991) o segmentou em duas categorias: sofrimento patogênico e sofrimento criativo. A intersubjetividade entre organização do trabalho e trabalhador cria circunstâncias para a emergência de cada tipo de sofrimento.

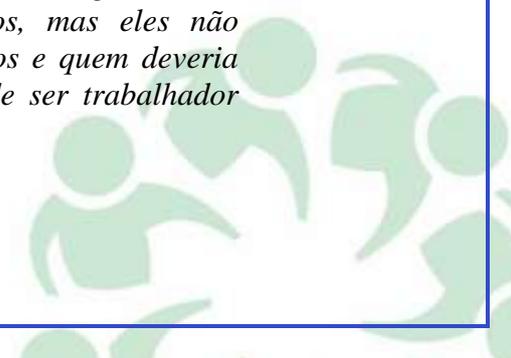
De acordo com Mendes, Augusto e Freitas (2014), o sujeito, ao trabalhar, inevitavelmente passa pela experiência de sofrimento quando vivencia o real, isto é, no

momento em que se dá conta de que prescrições, regras e orientações da organização são insuficientes e ele não tem condições de lidar com o real do trabalho. Quando a organização do trabalho permite que o trabalhador tenha autonomia para lidar com os desafios do trabalho real, esse sofrimento se torna criativo, pois promove crescimento e mudança. Quando, por outro lado, a organização do trabalho encerra o trabalhador em um padrão rígido de possibilidades, dificultando sua orientação perante os desafios cotidianos, o sofrimento tende a ser patogênico, mais aviltante à saúde psíquica. Nesse sentido, para Dejours (2008), o sofrimento deriva da mecanização e do engessamento das atividades nas pressões e exigências da organização do trabalho e repercute no trabalhador, que manifesta a sensação de falta de capacidade e competência perante a realidade. Considera-se, então, que a organização do trabalho pode ser adoecedora, impactando na saúde mental dos trabalhadores e afetando a autoestima e a motivação para o trabalho.

Nesta pesquisa, os relatos de vivência de sofrimento, em sua maioria, estão ligados a decisões que diferenciam os concursados dos terceirizados, apresentadas em diversos fatos. Essas desigualdades podem ser vistas em relação aos direitos trabalhistas, como remuneração salarial, carga horária, autonomia e afins. Ou seja, não necessariamente emergem das relações interpessoais entre essas categorias, mas referem-se a definições políticas institucionais. Por exemplo, apesar de a carga horária prescrita para os terceirizados e não terceirizados ser a mesma (44 horas semanais), os servidores não são exigidos a cumprir a carga horária contratual com a mesma distribuição:

O funcionamento normal é de segunda a sexta. Aqui, os sábados também funcionam só pela manhã. O que acontece? Há rodízio só com os terceirizados. Nenhum trabalhador da casa trabalha sábado (Participante 5).

Carga horária muito estendida, pelo menos aqui dentro do departamento. [...] vamos para a ferida? A gente percebe que o terceirizado trabalha de uma forma e quem não é terceirizado trabalha de outra forma. É questão de privilégios. Por exemplo, aqui os terceirizados hoje cumprem uma carga horária de 44 horas semanais, então nós somos obrigados a trabalhar dia de sábado pelo menos um sábado no mês; então existe uma escala para o terceirizado trabalhar um sábado no mês. Nós temos a mesma carga horária oficialmente dos servidores efetivos e os cargos, mas eles não cumprem o total da carga horária. Nós cumprimos e quem deveria cumprir não cumpre, isso é um ponto negativo de ser trabalhador terceirizado (Participante 1).



Outro fator que remete ao sofrimento dos trabalhadores investigados é a remuneração: a diferença de salário entre os terceirizados e os demais vínculos trabalhistas é queixa presente nas falas dos participantes.

[...] também tem a questão do salário, que é menor. Trabalha mais ganha e ganha menos (Participante 1).

Os dados da pesquisa de Figueiredo et al. (2007), que examinaram o uso intensivo da terceirização com as relações de trabalho nas plataformas *offshore* da Bacia de Campos (RJ), revelam que a remuneração do trabalhador terceirizado é menor, chegando, em alguns casos, à metade da dos trabalhadores efetivos. O DIEESE (2017) apresenta dados que mostram que, de 2007 a 2014, essa diferença se manteve, em média, entre 23% e 27%.

Ainda em relação a questões salariais, há reclamações de atraso no pagamento dos trabalhadores terceirizados, enquanto os servidores recebem a remuneração em dia:

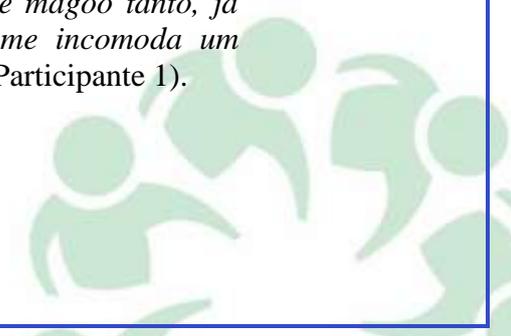
[...] a questão do salário, né? O efetivo ganha em dia, no final do mês. Tudo certinho, último dia do mês; as terceirizadas, não (Participante 1).

[...] a questão de salário, não digo ao valor, quantidade, mas o atraso com salário, transporte, alimentação. Isso é corriqueiro e tem sido corriqueiro, nos últimos meses, ou dentro de um ano mais ou menos (Participante 4).

Esses dados corroboram os resultados do estudo de caso de Druck et al. (2018) sobre a terceirização na Universidade Federal da Bahia, haja vista que um conjunto dos entrevistados, 50,5%, relata a ocorrência do atraso no salário.

Ainda sobre a desigualdade, os participantes deste estudo também afirmaram que a organização do trabalho é baseada em uma lógica perversa, uma vez que cumprem suas tarefas – muitas vezes iguais, no mesmo ambiente que servidores –, entretanto sem o mesmo status. De acordo com o trabalhador:

Se você trabalha em equipe no mesmo lugar, e todo mundo não trabalha de forma igual, isso é desigualdade de trabalho e social. Já me senti muito magoado, hoje é tranquilo, não me magoo tanto, já fiquei triste. [...] é questão de privilégios. Isso me incomoda um pouco. Mas sou muito tranquilo em relação a isso (Participante 1).



Nesse sentido, os trabalhadores terceirizados revelaram sentir-se desvalorizados diante dos demais profissionais ao manifestar as repercussões da terceirização em suas vivências, associando seu trabalho a um baixo valor humano e social (Petean et al., 2014). Assim relata o Participante 4:

Não gosto da falta de valorização, não gosto da fragilidade [a] que o terceirizado é exposto, não gosto de determinados comentários sobre essa fragilidade, não gosto de comentários: tem quem queira se você não quer (Participante 4).

Além disso, os participantes disseram que há um deslocamento de mérito, já que dificilmente o terceirizado é elogiado por um trabalho bem-feito:

[...] O concursado faz alguma coisa que preste uma vez na vida: parabéns! Mas, a gente que é terceirizada, quando faz alguma coisa que preste, ninguém vê nada. Os olhos se fecham (Participante 4).

Os resultados mostram que os trabalhadores em alguns momentos se sentem invisíveis e desvalorizados dentro da organização. Por outro lado, há a tentativa de argumentar contra a distinção que permite essa desvalorização, no sentido de dirimir as diferenças entre as categorias. Observa-se esse aspecto nesta fala:

Então, quem é terceirizado parece que não é nada. Então, tá fazendo o quê aqui? Se tá trabalhando, tem que haver uma unificação pelo aumento de regras. Que essa coisa venha [a] ser visualizada por todos. Todos nós somos trabalhadores. Agora mesmo a reforma da previdência não veio só para o terceirizado, veio para todos os trabalhadores do país (Participante 5).

Alguns trabalhadores compararam o seu trabalho ao trabalho escravo, diante da eminente desvalorização:

Fora que o salário não é bom. Você trabalha muito, o salário baixinho, carga horária altíssima. Ou seja, a gente vive dias de escravidão (Participante 4).

Eu vejo o trabalho terceirizado como trabalho escravo pago, ou você faz ou vai ser demitido e ser substituído por outro. A gente acaba se sujeitando a determinadas coisas e, se a gente não for fazer, a gente é eliminada. A cobrança é muito maior para o terceirizado (Participante 3).

Em confluência com essa analogia entre a terceirização e a escravidão, Filgueiras (2014) reúne dados sobre os resgates realizados pelo Ministério do Trabalho (MT) de trabalhadores em condições análogas à de escravos. Entre os dez maiores resgates feitos no país pelo MT, nos anos de 2010 a 2013, 90% dos trabalhadores em situação semelhante eram terceirizados.

Diante do exposto, observa-se que há uma relação complementar entre a valorização social e subjetiva e a disponibilização de aspectos mais objetivos, como salário e carga-horária de trabalho. Ao constatar a desigualdade em quaisquer desses aspectos, o trabalhador externa o sofrimento proveniente do sentimento de desvalorização.

Percebe-se também que a instabilidade no trabalho se transforma em um sentimento que permeia os terceirizados. Quando há necessidade de redução do quadro de trabalhadores, eles são a primeira opção, pois seu vínculo trabalhista é o mais precário. As falas a seguir revelam essa percepção:

O fator principal é que ele sempre vai ser visado para qualquer eventualidade. É sempre ele que sabe que vai sair. Os concursados se acham mais privilegiados. E, em relação ao tempo do vínculo de emprego, os terceirizados sofrem com grande rotatividade, mantendo um emprego por aproximadamente a metade do tempo que os trabalhadores com vínculo direto (Participante 5).

Algumas pessoas costumam ficar apreensivas. Por mais que você faça seu trabalho bem, você não sabe se vai ficar ou não (Participante 3).

Esse receio dos trabalhadores terceirizados não é sem fundamento. De acordo com Alves (2017), os terceirizados ficam no emprego em média 2,6 anos, e o trabalhador direto, 5,8 anos, isto é, a rotatividade dos terceirizados é de 44,9%, e a dos trabalhadores direto, a metade. Na perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho, a alta rotatividade e a realocação compulsória podem ser consideradas instrumentos de desintegração dos grupos de trabalho, fomentando a “diluição dos elos sociais, da coesão e da interajuda entre pares” (Aerosa, 2019, p. 12). Essa diluição impacta diretamente na organização coletiva, fundamental para a elaboração das dificuldades emergentes no trabalho real, de acordo com esta teoria. Reverbera, portanto, negativamente na saúde psíquica do trabalhador.



Núcleo 03: “O trabalho é a mola propulsora do ser humano. Eu amo trabalhar, amo trabalhar na minha profissão”.

Esse núcleo corresponde às vivências de prazer, experimentadas pelos entrevistados. Mendes (2007) afirma que, mesmo em ambiente adverso, é possível experimentar o prazer, desde que a empresa ofereça condições ao trabalhador. Os trabalhadores da pesquisa demonstraram prazer em realizar suas tarefas, sustentando-se na gratificação em realizar sua função. Relataram gostar do que desempenham e enaltecem a relevância do próprio trabalho.

Eu faço o meu trabalho por amor, eu gosto do trabalho que faço. Meu sentimento é voltado, observando que estou fazendo algo para o próximo. [...] é muito importante esse trabalho para a gente no servir, bom ver tudo funcionar direitinho (Participante 3).

Então, assim, hoje, por gostar muito do setor de trabalho, das atividades que desempenho, é um sentimento bom. [...] cada dia é um conhecimento novo (Participante 4).

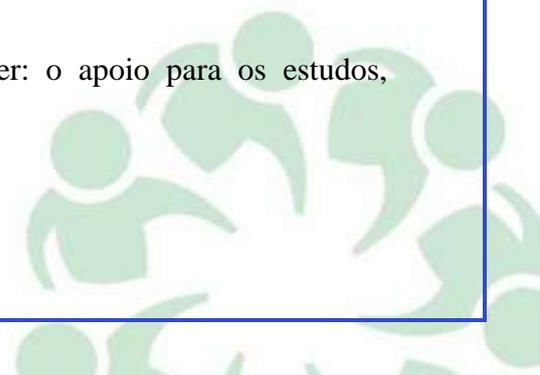
Ganha destaque o sentimento de reconhecimento. A valorização dos estudantes e dos pares desempenha um importante papel, por vezes, opera até como um referencial para a compreensão do trabalhador acerca da própria performance:

Você vê se você é capaz de desenvolver um bom trabalho, que agradou as pessoas (Participante 3).

Mesmo sendo terceirizado, eu acho muito importante o meu trabalho. Tem gente que vem e agradece. Para pra dar parabéns pelo seu trabalho. Isso é gratificante (Participante 3).

Dejours (2008) considera o reconhecimento essencial para a construção da identidade; significa a percepção da validação do outro para se consolidar. Ser reconhecido estimula o trabalhador a se engajar em suas atividades a propósito de obter, muitas vezes de maneira simbólica, o reconhecimento social (Mendes & Morrone, 2002). Para Reis (2015), o trabalhador tem vivência de prazer no momento em que seu exercício profissional é significativo e importante para a organização, assim como o fato de sentir-se honrado pelo que faz.

Na nossa pesquisa identificou-se outra fonte de prazer: o apoio para os estudos, estimulado pelo ambiente acadêmico:



Sempre gostei de trabalhar por aqui, que me influenciou a estudar (Participante 6).

O ponto positivo é que, aqui, eu tenho abertura para estudar, no sentido de grupo de pesquisa, aproximação com materiais, a biblioteca pública, [a] que eu tenho acesso livre. É um grande prazer. É uma gestão que há anos vem cuidando da gente, no sentido da capacitação. Isso valoriza. É tanto que a gente teve alguns outros exemplos de mestres aqui, funcionários. Inclusive agora tem uma funcionária doutoranda. A gente tem apoio (Participante 4).

Por vezes, a possibilidade de estudar é considerada como suporte ao trabalhador para lidar com a condição de terceirizado:

Então é isso que faz eu estar ainda aqui neste espaço. [É] a vontade de estudar e a vontade de alcançar algo maior, que [é] a finalização do doutorado. [...] estar aqui suportando essa situação de terceirizado é porque o trabalho fornece a possibilidade de estudar (Participante 4).

Nesse ponto, fica evidente a dupla relação que o trabalhador terceirizado estabelece com a organização. Ao questionarem a falta de qualificação, citada no Núcleo 01, os trabalhadores parecem referir-se à empresa que os contratou. Em contrapartida, o ambiente acadêmico e a gestão do espaço de trabalho adotam uma condição de estímulo à educação, ainda que não tenham sido reveladas flexibilizações que favoreçam concretamente esse engajamento.

Outro aspecto de ancoragem que se contrapõe à vivência de sofrimento é a garantia de direitos trabalhistas:

O ponto positivo é que eu recebo meus direitos no momento de término de contrato ou de demissão. Eu recebo meus direitos. Seria diferente se fosse REDA⁸. Entre ser terceirizado e ser REDA, eu prefiro ser terceirizado (Participante 5).

E você, prestador de serviço, mesmo recebendo atrasado, tendo aborrecimentos, você, quando sai da empresa, você tem direito ao seguro-desemprego, FGTS⁹, INSS¹⁰, todos os direitos trabalhistas. Pra mim, eu prefiro. É o maior prazer de ser terceirizado, mesmo com esses aborrecimentos (Participante 6).

⁸ Regime Especial de Direito Administrativo

⁹ Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

¹⁰ Instituto Nacional do Seguro Social



Fica evidente a dialética que marca a dinâmica entre prazer e sofrimento psíquico relacionado ao trabalho. Os trabalhadores terceirizados, ao longo das entrevistas, balanceavam manifestações desses fenômenos, demonstrando a complexidade da construção identitária inerente ao exercício profissional.

Núcleo 04: “A gente tenta manter uma postura e não se envolve muito em determinadas situações”.

Este núcleo representa as estratégias de enfrentamento usadas pelos entrevistados para lidar com situações adversas no trabalho. O trabalhador constitui essas estratégias para minimizar, transformar o sofrer presente na organização do trabalho (Jacinto & Reis, 2016; Reis, 2015).

Neste estudo, estratégias individuais de enfrentamento foram identificadas. Os trabalhadores mencionaram propostas individuais de ajustamento, como ter calma, dialogar quando necessário, ser flexível e manter o controle em determinadas situações, conforme representam as seguintes falas:

A estratégia é o bom humor. As dificuldades, elas vêm e, então, você tem que ter calma e amabilidade (Participante 4).

É não me estressar e levar as coisas pelo meio que você vê a situação. Olhar, sorrir e seguir fazendo seu trabalho (Participante 3).

Essa estratégia aproxima-se do que Barros e Mendes (2003) compreendem como racionalização. O trabalhador busca criar representações cognitivas lógicas das situações de trabalho e gera situações planejadas para lidar com as situações adversas. Mesmo situações aparentemente afetivas são postas como parte de um protocolo de enfrentamento ao sofrimento.

Outra estratégia encontrada pelos participantes como meio para mediar o sofrimento foi evitar ter iniciativas, exercendo apenas o que é prescrito:

Eu evito, como algumas pessoas me alertou antes. Algumas vezes eu tentei fazer algo, ter iniciativa, mas, hoje, minha estratégia seria fazer aquilo que está ao meu alcance. Exerço minha função às vezes até mais do que é. Mas eu tento fazer o que está ao meu alcance para aquilo que não está e eu queira fazer não me desgaste (Participante 5).

Eu gosto [de] quando acontece alguma coisa dessas; dá pra trás, eu gosto de me recolher, não enfrentar (Participante 6).

Não tem estratégia para desigualdade. Eu tenho forma de viver aqui, a gente se cala, fica com medo de perder emprego. [...] eu, geralmente, não me calo, mas também não sou daqueles que botam a boca no trombone (Participante 4).

De acordo com Barros e Mendes (2003), essas estratégias de defesa envolvem dois mecanismos complementares: o individualismo e a passividade. O individualismo refere-se à naturalização do contexto histórico dos processos relacionados ao trabalho, levando o trabalhador ao conformismo diante daquilo que está posto. A passividade é fruto dessa situação e, além de ser fortalecida por condições subjetivas, também envolve aspectos concretos, como o receio de conflito e da perda de emprego. Para Dejours (2008), ao evitar conflito, o trabalhador muitas vezes extingue as relações.

Essas estratégias de defesa, embora auxiliem o trabalhador a lidar individualmente com as condições adversas, têm pouco potencial de mudança na organização do trabalho. A situação de terceirização pode potencializar as restrições adotadas pelos trabalhadores, já que, conforme apresentado, esse vínculo é precário e ocupa um lugar de menor prestígio na organização.

Verifica-se que, embora de efeito individual, esses mecanismos são observados no coletivo. A Psicodinâmica do Trabalho, entretanto, avança na compreensão dos mecanismos de defesa ao conceber estratégias adotadas coletivamente que incidem sobre a organização do trabalho.

Durante as entrevistas, observou-se a ênfase nas relações interpessoais como estratégia de defesa coletiva. Os entrevistados destacavam a importância dessas relações como suporte subjetivo e social:

Eu acho que uma das coisas que mais me ajudam a esquecer esses pontos negativos é o seguinte: o relacionamento interpessoal. As pessoas aqui, querendo ou não, são bem comunicativas. Elas te acolhem quando você tem problema. Então esse relacionamento no trabalho, acho muito importante para você ser bem tratado e ajuda a você, [que] acaba esquecendo as coisas pessoais e do trabalho (Participante 5).

O setor é muito legal, e, principalmente, os colegas de trabalho em si me fazem gostar muito daqui (Participante 4).



É tentar o máximo não deixar ter falhas, não deixar lacunas e vácuo, para não comprometer o trabalho do outro (Participante 3).

Conforme mostra o trecho da entrevista do Participante 3, a manutenção das relações interpessoais constitui fonte de influência no ambiente de trabalho. A consideração pelos colegas de trabalho é uma motivação para alteração da performance individual do entrevistado. Em pesquisa com feirantes, Jacinto e Reis (2016) observaram que essa era uma estratégia também adotada pelos trabalhadores, ainda que fossem autônomos. A compreensão de que participam de uma coletividade é um recurso central de defesa coletiva às adversidades existentes no trabalho real. Para Dejours (2008, p.33), “a constituição do coletivo de trabalho favorece o processo de cooperação, reconhecimento do trabalho e, conseqüentemente, do sentimento de pertencimento, atuando como aglutinador das singularidades em prol de propósitos comuns”.

Observa-se, portanto, que as estratégias defensivas podem apresentar um caráter protetivo por auxiliarem o trabalhador a enfrentar o sofrimento psíquico relacionado ao trabalho. Por outro lado, podem levar o trabalhador a uma situação de passividade, desfavorecendo as transformações na organização do trabalho, necessárias para gerar condições mais salútares ao trabalhador.

Considerações finais

Os achados deste estudo permitiram compreender aspectos das condições e organização do trabalho, relações socioprofissionais, vivências de prazer e sofrimento psíquico e estratégias de enfrentamento utilizadas pelos trabalhadores para lidar com as adversidades do trabalho terceirizado.

Os resultados revelados no discurso dos trabalhadores corroboram os de outras investigações que se referem à vinculação entre a terceirização e a precarização do trabalho, quando se compara o trabalho dos trabalhadores diretos: desigualdades em relação aos direitos trabalhistas; menor remuneração; menor tempo de trabalho na organização; maior jornada de trabalho; e condições inadequadas de trabalho (Druck et al., 2018; Pelatieri, Marcolino, Horie, Costa & Camargos, 2018).

A discrepância entre o trabalho prescrito e o trabalho real, a insuficiência de recursos materiais para realização do trabalho, o sentimento de inferioridade e a percepção de desigualdade em relação aos trabalhadores concursados, decorrente da vivência da precarização do trabalho, impulsionam os trabalhadores a mobilizar estratégias defensivas

para lidar com o sofrimento e manter o equilíbrio psíquico sinalizado pelos relatos. Esse sofrimento é enfrentado por meio do conformismo, da passividade, do silêncio, do individualismo e da racionalização. Por outro lado, por vezes, a necessidade de redução do quadro de pessoal, gerando instabilidade e medo de perder o emprego, pode comprometer a mobilização da organização coletiva, o que possibilitaria minimizar o sofrimento. Não obstante esse sentimento de desigualdade, houve relato de convivência prazerosa com os pares e os gestores, evidenciando certo sentimento de pertencimento e de gratidão pelo incentivo ao crescimento por meio dos estudos.

Considerando que a adoção da terceirização em certos serviços é uma estratégia geral de gestão do Estado na atualidade (Costa; Santos, 2014), a intuição pesquisada tem limitações para alterar esse quadro.

Apesar de esta pesquisa descritiva possibilitar reflexões e discussões sobre esse ambiente laboral, que ensejem ações de promoção à saúde do trabalhador, não teve como foco a intervenção no ambiente de trabalho, o que pode se constituir em um limite da investigação. Sugerem-se estudos que priorizem a abordagem dos coletivos dos trabalhadores que permitam a construção de um espaço comum de discussão e reflexão que viabilize a reapropriação da realidade do trabalho (Dejours, 2008) dos terceirizados.

Sem a pretensão de generalizar, conclui-se que a terceirização está atrelada à vivência da precarização do trabalho nesse contexto pesquisado.



REFERÊNCIAS

- Antunes, Ricardo. (2011). Os modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho? *Serviço Social & Sociedade*, (107), 405- 419. <https://doi.org/10.1590/S0101-66282011000300002>
- Areosa, J. (2019). O mundo do trabalho em (re) análise: um olhar a partir da psicodinâmica do trabalho. *Laboreal*, 15(2), 1-24. <https://dx.doi.org/10.4000/laboreal.15504>
- Alves, G. (2017). Terceirização: o futuro do trabalho no Brasil. *Trabalho, Educação e Saúde*, 15(2), 337-339. <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00087>
- Antunes, R., & Druck, G. (2013). A terceirização como regra? *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, 79(4), 214-231.
- 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>
- Barbati, V. M., Henriques, F. C., & Guimarães Junior, S. D. (2016). Capturas e resistências à terceirização: estudo com trabalhadores de uma universidade pública. *Revista Trabalho (En) Cena*, 01(2), 110-127.
- Barros, P. C. R., Mendes, A. M. B. (2003). Sofrimento psíquico no trabalho e estratégias defensivas dos operários terceirizados da construção civil. *Psico-USF (Impr.) [online]*, 8 (1), 63-70. http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-82712003000100009&script=sci_abstract&tlng=pt
- Central Única dos Trabalhadores. (2014). *Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha: dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos*. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores. <https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>
- Costa, F. J. L., Santo, I. H. E. Terceirização de serviços públicos e reforma gerencial – o caso da Secretaria da fazenda de Pernambuco (2014) *Revista ADM.MADE*, 18 (2), 28-48, maio/agosto.
- Dejours, C. (1991). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho* (4ª ed.). Cortez.
- Dejours, C. (2008). Entre sofrimento e reapropriação: o sentido do trabalho. In. S. Lancman & L. I. Sznelwar (Orgs.), *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (pp 433-448). Brasília: Editora Fiocruz.
- Dejours, C. (2011) Psicopatologia do trabalho - Psicodinâmica do trabalho. *Laboreal*, 7(1), 13-16. <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=37t45nSU5471124227847824511>
- Departamento Intersidical de Estatística e Estudos Econômicos [DIEESE]. (2017). Nota Técnica número 172 de 2017. Terceirização e precarização das condições de trabalho

Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>

Druck, G., Sena, J., Pinto, M. M., & Araújo, S. (2018). A Terceirização no Serviço Público: particularidades e implicações. In A. Gambier (Org.) *Terceirização do trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate* (pp. 115-144). Brasília: Ipea. https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=32326:terceirizacao-do-trabalho-no-brasil-novas-e-distintas-perspectivas-para-o-debate&catid=410:2018&directory=1

Figueiredo, M., Alvarez, D., Athayde, M., Suarez, J. D., & Pereira, R. Reestruturação produtiva, terceirização e relações de trabalho na indústria petrolífera offshore da Bacia de Campos (RJ). *Revista Gest. Produção, São Carlos*, 14(1), 55-68. <http://www.scielo.br/pdf/gp/v14n1/05.pdf>

Filgueiras, V. (2014). Terceirização e trabalho análogo ao escravo: coincidência? Disponível em: <https://indicadoresdeemprego.files.wordpress.com/2013/12/tercerizac3a7c3a30-e-trabalho-anc3a1logo-ao-escravov1.pdf>

Freitas, L. G. (2006). *Saúde e processo de adoecimento no trabalho dos professores em ambiente virtual*. Tese (Doutorado em Psicologia), Universidade de Brasília, Brasília. <http://repositorio.unb.br/handle/10482/6489>

Giongo, C. R., Monteiro, J. K., Sobrosa, G. M. R. (2015). Psicodinâmica do trabalho no Brasil: revisão sistemática da literatura. *Temas psicol., Ribeirão Preto*, 23(4), 803-814. <http://dx.doi.org/10.9788/TP2015.4-01>

Godoy, C. G. P., Mascarenhas, M. C. K. Pinto, S. R. C. F. (2007). *Ética e Relações Interpessoais entre Servidores e Terceirizados*. Trabalho de Conclusão, Pós Graduação em Gestão de Pessoas, Fundação Instituto de Administração - FIA. Disponível em: <https://portal.tcu.gov.br/biblioteca-digital/etica-e-relacoes-interpessoais-entre-servidores-e-terceirizados.htm>

Guimarães Júnior, S. D., & Eberhardt, L. D. (2020). Terceirização, saúde e resistências: uma revisão da literatura científica do campo da saúde do trabalhador. *Revista Trabalho Encena*, 5(1), 05-27. <https://doi.org/10.20873/2526-1487V5N1P05>

Guimaraes Junior, S. D., & Ferreira, J. B. O. (2018). Sujeito em terceiro plano: uma reflexão crítica acerca da articulação entre a dinâmica da terceirização e processos de subjetivação. *Rev. Psicol., Organ. Trab.*, 18(2), 381-389. <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2018.2.14177>

Harvey, D. (2012). *Condição Pós-Moderna* (22ª ed.). Edições Loyola.

Jacinto, P. M. S., Reis, A. L. P. (2016). A influência da organização do trabalho na dinâmica de prazer e sofrimento psíquico de feirantes da Feira de São Joaquim, Salvador - Ba. In L. S. Sousa, P. C. S. Galvão & C. R. S. Santos (orgs). *Saberes e Práticas: Multirreferência e Interdisciplinaridade* (3ª ed., pp. 43-59). Editora CRV.

Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. Diário Oficial da União. (2017). http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/113429.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2013.429%2C%20DE%2031%20de%20mar%C3%A7o%20de%202017

[20DE%20MAR%C3%87O%20DE%202017.&text=Altera%20dispositivos%20da%20Lei%20n,presta%C3%A7%C3%A3o%20de%20servi%C3%A7os%20a%20terceiros.&text=%E2%80%9CArt.,-2%C2%BA%20Trabalho%20tempor%C3%A1rio](#)

- Lopes, A. L. S. V., & Silva, J. R. G. (2008). Casos de terceirização e a influência sobre o contrato psicológico de profissionais de TI. *IN: Revista Gestão.Org*, 6(2), 249-270.
- Mendes, A. M. (2007). Novas formas de organização do trabalho, ação dos trabalhadores e patologias sociais. In: A. M. Mendes (Org.), *Psicodinâmicas do Trabalho: teoria, método e pesquisas* (pp. 49-126). Casa do Psicólogo. <https://www.livrebooks.com.br/livros/psicodinamica-do-trabalho-teoria-metodo-e-mendes-ana-magnolia-tpdu2mlcz0mc/baixar-ebook>
- Mendes, A. M., & Morrone, C. F. (2002). Vivências de prazer: sofrimento e saúde psíquica no trabalho: trajetória conceitual e empírica. In A. M. Mendes, L. O. Borges, & M. C. Ferreira (Orgs.). *Trabalho em transição, saúde em risco*. Brasília: Editora Universidade de Brasília.
- Mendes, A. M., Augusto, M. M., & Freitas, L. G. (2014). Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de profissionais de uma fundação pública de pesquisa. *Psicologia em Revista*, Belo Horizonte, 20(1), 34-55. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-11682014000100004
- Mendes, A. M., & Facas, E. P. (2011). Subjetividade e trabalho com automação. In R. D. de Moraes & A. C. L. Vasconcelos (Eds.), *Subjetividade e trabalho com automação: Estudo piloto no polo industrial de Manaus* (pp. 18-37). Manaus, AM: Editora da Universidade Federal do Amazonas.
- Merlo, A. R. C., Mendes, A. M. Perspectivas do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil: teoria, pesquisa e ação. *Cadernos de Psicologia Social e do Trabalho*, v. 12, n. 2, p.141-156, 2009.
- Pelatieri, P., Camargos, R. C., Ibarra, A., & Marcolino, A. (2018). Terceirização e precarização das condições de trabalho: condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. In A. Gambier (Org.) *Terceirização do trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate* (pp. 13-33). Ipea. https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=32326:terceirizacao-do-trabalho-no-brasil-novas-e-distintas-perspectivas-para-o-debate&catid=410:2018&directory=1
- Pelatieri, P., Marcolino, A., Horie, L., Costa, L. A. R. C., & Camargos, R. C. (2018). As desigualdades entre trabalhadores terceirizados e diretamente contratados: análise a partir dos resultados de negociações coletivas de categorias selecionadas. In A. Gambier (Org.), *Terceirização do trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate* (pp. 35-50). Ipea. https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=32326:terceirizacao-do-trabalho-no-brasil-novas-e-distintas-perspectivas-para-o-debate&catid=410:2018&directory=1

- Petean, E., Costa, A. L. R. C., & Ribeiro, R. L. R. (2014). Repercussões da ambiência hospitalar na perspectiva dos trabalhadores de limpeza. *Trabalho, Educação e Saúde*, 12(3), 615-635. <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sip00005>
- Reis, S. B. (2015). Prazer e sofrimento com trabalhadores terceirizados. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração). Universidade Potiguar. Programa de Pós-graduação em Administração, Natal – RN. <https://unp.br/wp-content/uploads/2015/05/SELONIEL-BARROSO-DOS-REIS-PRAZER-E-SOFRIMENTO-COM-TRABALHADORES-TERCEIRIZADOS.pdf>
- Resolução Nº 510, de 07 de abril de 2016. Conselho Nacional de Saúde, Brasília, DF. (2016).
- Torres, C. C., Ferreira, M. C., & Ferreira, R. R. (2016). Trabalhadores Descartáveis? Condição de Terceirizado e Mal-Estar no Trabalho. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 16(3), 715-735. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812016000300004&lng=pt&tlng=pt

Contribuição dos autores	
Autor 1	Delineamento do projeto, coleta e categorização dos dados, descrição dos resultados.
Autor 2	Delineamento do projeto, redação da introdução e considerações finais. Revisão e aprovação da versão final.
Autor 3	Redação da discussão dos resultados, revisão crítica intelectual.
Autor 4	Redação da introdução e considerações finais, revisão crítica intelectual.



CONDIÇÕES DE TRABALHO E SAÚDE NA FUMICULTURA BRASILEIRA: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA DE LITERATURA¹²

Conditions of work and health in Brazilian tobacco farming: a systematic review of literature

Tamara Borox Guimarães³ 

Universidade Estadual do Centro Oeste⁴
Irati, Paraná, Brasil

Flavia Massuga⁵ 

Universidade Estadual do Centro Oeste
Irati, Paraná, Brasil

Jaqueline Machado Soares⁶ 

Universidade Estadual do Centro Oeste
Irati, Paraná, Brasil

Erivelton Fontana de Laat⁷ 

Universidade Estadual do Centro Oeste
Irati, Paraná, Brasil

Resumo

Considerando a produção de tabaco como uma cultura ainda predominante no cenário brasileiro, este estudo buscou compreender as condições de trabalho sob as quais a fumicultura é desenvolvida e a repercussão das dificuldades e da precarização na saúde dos trabalhadores. Trata-se de uma revisão sistemática de literatura, realizada por meio do levantamento de artigos nas bases de dados Portal de Periódicos da Capes, Scientific Electronic Library Online (SCIELO) e Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS). Os resultados apontaram 18 artigos que satisfizeram os objetivos da pesquisa. Foram evidenciados os riscos ocupacionais aos quais os fumicultores estão expostos

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

² Copyright© 2021 Guimarães *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 tamara.borox95@gmail.com

⁴ Rua Professora Maria Roza Zanon de Almeida, Engenheiro Gutierrez, Irati, PR. 84505-677.

⁵ flavia.massuga@gmail.com

⁶ jaquue.s@gmail.com

⁷ eriveltonlaat@hotmail.com

e as formas de adoecimento, sendo as mais recorrentes a Doença da Folha Verde do Tabaco, doenças respiratórias, musculoesqueléticas e intoxicação por agrotóxicos. Um problema agravante é a resistência dos produtores e o uso inadequado de Equipamentos de Proteção Individual. Os estudos também apontaram a relação entre a atividade e o consumo de drogas lícitas como o cigarro e o álcool, sendo estes possíveis agravantes da saúde dos trabalhadores. Além disso, ficou evidenciada a relação de exploração em que se encontram os agricultores, visto que estão sujeitos às determinações das empresas fumageiras.

Palavras-chave: Fumicultores; Condições de Trabalho; Saúde ocupacional; Precarização.

Abstract

Considering tobacco production as a culture still predominant in the Brazilian scenario, this study proposed to understand the working conditions under which tobacco farming is developed and the repercussion of difficulties and precariousness in workers' health. This is a systematic review of the literature, carried out through the collection of articles in the Portal of Periodicals of Capes, Scientific Electronic Library Online (SCIELO) and Latin American and Caribbean Literature in Health Sciences (LILACS). The results indicated 18 articles that attended the objectives of the research. The occupational hazards to which tobacco growers were exposed and the forms of illness were evidenced, being the most frequent the Tobacco Green Leaf Disease, respiratory and musculoskeletal diseases and intoxication by pesticides. An aggravating problem is the resistance of producers and the inadequate use of Equipments for Individual Safety. The studies also pointed out the relationship between the activity and the consumption of licit drugs such as cigarettes and alcohol, which are possible aggravating factors for workers' health. In addition, it was evidenced the relation of exploration in which they are the farmers, since they are subject to the determinations of the tobacco companies.

Keywords: Tobacco growers; Work conditions; Occupational health; Precariousness.

Introdução

O tabaco (*Nicotina Tabacum*) consiste em uma planta cuja composição possui uma substância chamada nicotina, capaz de provocar diferentes reações no organismo humano (Kraiczek & Antoneli, 2012). Há um certo consenso na literatura que a origem do tabaco é americana, sendo cultivado por indígenas que denotavam a ele um caráter sagrado e origem mítica, consumindo-o comido, bebido, mascado e, predominantemente, fumado. Em 1530 a planta foi descoberta e levada até à Europa pelos portugueses e, em apenas um século, se difundiu a passou a ser conhecida e utilizada no mundo inteiro, ganhando um caráter comercial nas colônias europeias, especialmente no Brasil (Sindicato Interestadual da Indústria do Tabaco (SINDITABACO, 2019).

No Brasil, a fumicultura se desenvolveu primeiramente na região Nordeste, passando ao longo do tempo a outras áreas do território com concentração nos últimos anos na região Sul do país (Dutra & Hilsinger, 2013). Segundo dados da Associação dos Fumicultores do

Brasil (AFUBRA, 2020), na safra 2018/2019 a produção total brasileira foi de 664.355 toneladas de tabaco, sendo que, 96,8% desse montante concentra-se nos estados de Rio Grande do Sul, Santa Catarina e Paraná. Com esses números, o Brasil configura-se como o maior exportador do tabaco e o segundo maior produtor, perdendo apenas para a China.

De acordo com o SINDITABACO (2019) a produção de tabaco no Sul do país é realizada em pequenas propriedades, com média de 14,6 hectares e, destes, 17% são dedicados ao cultivo, representando 53,2% da renda familiar. Apesar de consistir em uma alternativa de fonte de renda, principalmente para as áreas rurais, a fumicultura apresenta malefícios tanto para o meio ambiente, pela poluição dos cursos hídricos e desmatamentos em atendimento aos períodos de secagem, como para os próprios fumicultores que desempenham as etapas do processo (Castro & Monteiro, 2015; Dutra & Hilsinger, 2013).

Para o cultivo é necessário o emprego de mão de obra familiar intensiva refletida na execução de movimentos repetitivos e a adoção de posturas forçadas durante longas jornadas. No período da plantação até a colheita todas as atividades são realizadas sob céu aberto expondo o trabalhador ao risco de doenças provocadas pela radiação solar, como câncer de pele. Além disso, a atividade é marcada pelo uso considerável de pesticidas e outros agroquímicos, podendo provocar intoxicações agudas e crônicas (Martins, Renner, Corbelini, Pappen & Krug, 2016; Reis et al., 2017; Silveira, 2015).

Considerando a utilização de agrotóxicos, que tem como objetivo a eliminação de pragas, ervas daninhas e o controle de doenças na produção agrícola, evidencia-se, nos últimos anos, um aumento considerável no seu uso indiscriminado resultando em graves problemas à saúde humana (Drebes, Pasquolotto & Silva, 2017). Segundo dados divulgados pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2020), no Brasil, o uso de agrotóxicos cresceu em todas as faixas de área de lavoura em uma comparação entre os anos de 2006 e 2017. Além disso, houve aumento na utilização de agrotóxicos na agricultura familiar, o qual constitui o grupo mais vulnerável a problemas de saúde devido à exposição direta, o que corresponde expressamente às condições de trabalho no cultivo do tabaco. Mesmo com extensa vinculação entre a exposição ao uso de defensivos agrícolas e intoxicações e problemas mais graves como o câncer, a depressão e o suicídio (Drebes et al., 2017; Maia et al., 2018), seu uso é amplamente incentivado e permitido.

Outra doença comum nesse ambiente é a chamada Doença da Folha Verde do Tabaco (DFVT), que é associada à exposição dos trabalhadores à nicotina presentes nas folhas do tabaco, principalmente na época da colheita. Os sintomas mais comuns envolvem náuseas,

vômitos, tonturas, tremores, fraqueza, insônia e perda de apetite (Murakami, Pinto, Albuquerque, Perna & Lacerda, 2017; Reis *et al.*, 2017).

Os produtores, além da exposição aos riscos inerentes à atividade, estão sujeitos a relações subordinadas de trabalho, reguladas pelo Sistema Integrado de Produção do Tabaco (SIPT). Com base nesse sistema, as relações entre as empresas fumageiras e os produtores são firmadas por meio de contratos que estabelecem as obrigações de ambas as partes. Às fumageiras compete a assistência técnica, a garantia de comercialização da safra e a concessão de financiamentos para investimentos na produção. Por outro lado, o produtor é obrigado a utilizar os insumos determinados pela companhia, arcar com os custos dos meios de trabalho, sujeitar-se à exposição de agrotóxicos e entregar ao final da safra a produção determinada, ficando dependente do preço pago pelo tabaco (Murakami *et al.*, 2017; Zajonz, Villwock & Silveira, 2017). Segundo Castro e Monteiro (2015) nesse negócio oligopolista não há espaço para a valorização dos trabalhadores diante da rentabilidade que este produz.

Devido aos problemas, principalmente vinculados à saúde, têm sido realizados esforços mundiais e locais para reduzir a produção e o consumo do tabaco (Zajonz *et al.*, 2017). Uma dessas ações refere-se à Convenção Quadro Sobre o Controle e Uso do Tabaco (CQCT), que resultou de negociações entre organizações nacionais e internacionais, dentre elas a Organização Mundial da Saúde (OMS) (Castro & Monteiro, 2015; Dutra & Hilsinger, 2013). Como principais medidas, estão a implementação de políticas públicas direcionadas à promoção da redução da demanda e oferta de tabaco, a proteção à saúde e ao meio ambiente e inclusão de punições no descumprimento das ações (Silveira, 2015). Apesar do Brasil ter sido um dos primeiros países a assinar a versão final da convenção em 2003 e se comprometer a prestar assistência técnica e financeira aos fumicultores, principalmente na estratégia de transição para o cultivo de outras modalidades de plantio (Castro & Monteiro, 2015), pouco efeito tem sido observado. Além disso, ainda que notório o aumento de níveis de qualidade e produtividade, o que resultou na diminuição dos hectares produzidos em 32% (Silveira, 2015), cerca de 150 mil famílias continuam atuando no cultivo do tabaco (AFUBRA, 2020).

Devido aos vários problemas associados à atividade do cultivo do tabaco considerando a saúde do trabalhador, essa temática tem sua vinculação evidenciada no campo da saúde coletiva, que toma como objeto as necessidades sociais da saúde, compreendendo as desigualdades, a necessidade de intervenção e desenvolvendo a articulação com movimentos de promoção à saúde representados, por exemplo, pelas políticas públicas (Souza, 2014). Nesse contexto, entende-se por saúde do trabalhador uma ampla gama de fatores que decorrem em saúde ou doença, sendo necessário estabelecer ações que contemplem de forma

ampla, a vigilância e a assistência, superando a visão da saúde ocupacional e a perspectiva restritiva do direito previdenciário e trabalhista (Barboza, Dantas & Santos, 2019).

Considerando este cenário e tendo em vista a importância do tema para a saúde coletiva, o presente estudo buscou compreender, por meio de uma revisão sistemática, as condições de trabalho sob as quais a fumicultura é desenvolvida e entender a repercussão das dificuldades e da precarização na saúde dos trabalhadores. Por condições de trabalho entende-se: ambiente físico (temperatura, barulho, irradiação, etc.), ambiente químico (produtos manipulados, gases tóxicos, poeiras, etc.), o ambiente biológico (vírus, bactérias, etc.), condições de higiene e de segurança e as características antropométricas do posto de trabalho (Dejours, 1992).

O estudo é desenvolvido, portanto, sobre o prisma da psicodinâmica do trabalho que possibilita, de uma forma crítica, contribuições para a compreensão do adoecimento e saúde no trabalho (Hoffmann, Zanini, Moura, Costa & Comoretto, 2017). O enfoque reside nas doenças provocadas pelo ambiente de trabalho e exposição a agentes toxicológicos, bem como, na dinâmica do sofrimento provocado por esse contexto, representada por distúrbios osteomusculares, depressão e alcoolismo, por exemplo (Hoffmann *et al.*, 2017). Mendes (1995) ressalta que, muitas vezes, o contexto em que o trabalho é desenvolvido oferece condições que evocam uma vivência de sofrimento, gerando desprazer, o que transforma o trabalho, simplesmente, em uma necessidade de sobrevivência.

Adotando essa perspectiva, na sequência estão descritos os procedimentos metodológicos utilizados para a realização da pesquisa, seguido pelos principais resultados e discussões que levaram às conclusões do estudo.

Procedimentos Metodológicos

Estratégia de pesquisa

Trata-se de uma revisão sistemática da literatura focada na questão orientadora: “O que há de evidências científicas sobre o cultivo de tabaco no Brasil e as condições em que a atividade laboral é executada?”, cuja discussão se evidencia na psicodinâmica do trabalho. Como estratégia de busca para seleção de estudos, foram consultadas bases de dados com conteúdo de abrangência, o que incluiu Portal de Periódicos da Capes, Scientific Electronic Library Online (SCIELO) e Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS). As seguintes descrições foram utilizadas devido à sua recorrência na indexação de

artigos que envolvem o assunto: “fumicultores OR fumicultor”; “trabalho” AND “fumicultura OR tabaco” e “produção OR cultivo AND tabaco”. A descrição booleana foi usada entre os termos para uma maior qualificação dos resultados da pesquisa. Também foi aplicado os filtros para título e selecionado como critério “apenas artigos” para aumentar a sensibilidade da pesquisa.

Cr terios de elei o

Os estudos foram selecionados pelos seguintes cr terios de inclus o: a) estar diretamente relacionados ao cultivo de tabaco; b) apresentar resultados positivos ou negativos   sa de humana em rela o  s condi es de trabalho na fumicultura. Como cr terios de exclus o, foram adotados: a) estudos de revis o de literatura; b) investiga es cujos sujeitos n o estivessem empregados como fumicultores ou que o cultivo de tabaco n o fosse a principal fonte de renda; c) estudos sem descri o metodol gica completa; d) artigos que possuissem foco no trabalho infantil; e) artigos voltados para problemas ambientais do tabaco; f) artigos que se referiam   fumicultura praticada em outros pa ses, que n o o Brasil; e g) artigos duplicados.

N o foram delimitados o per odo e o idioma de publica o dos estudos, abrangendo todos os resultados obtidos em rela o a esses fatores.

Sele o de estudos e extra o dos dados

Para a sele o dos estudos, as instru es fornecidas pela *Declara o Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-analyses* (PRISMA, 2009) foram seguidas. Uma vez identificada a literatura, os artigos foram exportados para o programa *Zotero*, a fim de excluir os itens duplicados. Em seguida, a lista dos estudos restantes foi transferida ao programa *JabRef* possibilitando a posterior cria o de uma tabela no Microsoft Office Excel com os seguintes elementos: autor, t tulo, ano de publica o, revista e o *Digital Object Identifier System* (DOI) ou *Uniform Resource Locator* (URL) do artigo.

Os estudos eleg veis foram lidos em texto completo e os dados relevantes foram extra dos. Por fim, dados quantitativos e qualitativos foram segregados em categorias para an lise. O Microsoft Office Excel foi utilizado para posterior representa o gr fica.

Resultados e Discussão

As buscas foram realizadas em 2 de julho de 2020 e resultaram em um total de 156 artigos (Portal de Periódicos da Capes: 82, SCIELO: 45 e LILACS: 29). A Tabela 1 mostra a distribuição inicial de artigos conforme os descritores utilizados. Ao final da análise, 19 estudos satisfizeram os objetivos da pesquisa e foram avaliados. A Tabela 2 mostra a distribuição final de artigos conforme os descritores utilizados.

Tabela 1: Relação de artigos selecionados conforme descritores.

DESCRITORES	BASE DE DADOS			
	CAPEL	SCIELO	LILACS	TOTAL
Fumicultores OR fumicultor	18	15	13	46
Trabalho AND (fumicultura OR tabaco)	10	08	05	23
(Produção OR cultivo) AND tabaco	54	22	11	87
TOTAL	82	45	29	156

Tabela 2: Relação de artigos selecionados após todas as etapas metodológicas.

DESCRITORES	BASE DE DADOS			
	CAPEL	SCIELO	LILACS	TOTAL
Fumicultores OR fumicultor	03	05	03	11
Trabalho AND (fumicultura OR tabaco)	02	01	02	05
(Produção OR cultivo) AND tabaco	02	01	00	03
TOTAL	07	07	05	19

O período de publicação compreendeu os anos 1998 a 2020 e a síntese dos resultados obtidos após a revisão são apresentados na Tabela 3.

Tabela 3: Resumo das características observadas nos estudos sobre as condições de trabalho na fumicultura.

Autores/ Ano	Objetivos	Abordagem/ Metodologia	Principais Resultados
França et al. (2020)	Apresentar quatro casos de fumicultores com perda auditiva devido à exposição	Estudo de caso qualitativo com trabalhadores rurais com problemas de saúde, em idade	Os sintomas auditivos e neurovegetativos relatados foram: desconforto a sons, dificuldade de compreender a fala, tontura e desequilíbrio. Foi evidenciada associação entre perda auditiva

	laboral a agrotóxicos.	produtiva, com início de atividade laboral precoce, expostos a múltiplos agrotóxicos, incluindo os organofosforados.	periférica (n=4) e central (n=1) e o trabalho em fumicultores expostos a agrotóxicos.
Zago et al. (2018)	Avaliar a prevalência e os fatores associados aos acidentes de trabalho em fumicultores em São Lourenço Sul-RS.	Estudo transversal com abordagem quantitativa. Realizado em 2010 com 488 fumicultores de São Lourenço Sul (RS). Foram realizadas entrevistas com uso de questionários. Para investigação dos fatores associados utilizou-se análise através da regressão de Poisson.	Foi verificado que 24,4% dos fumicultores apresentaram acidentes de trabalho durante a vida. A intoxicação por pesticidas ao longo da vida foi relatada por 9,6%. Ocorreu associação positiva de acidentes com sexo masculino (RP 1,66), ser arrendatário (RP 2,04) e agricultores que empacotaram folhas de tabaco (RP 1,85). Indivíduos com depressão e ansiedade apresentaram 50% a mais em risco (RP 1,50). Dentre os acidentes graves de trabalho, 47% ocorreram há menos de cinco anos. Os tipos mais frequentes de lesão foram cortes/contusões (45,7%) e fraturas (26,7%). As sequelas mais comuns foram a perda de movimento (12,8%) e a amputação (7,6%).
Fávero, Meucci, Faria, Fiori & Fassa (2018)	Descrever a prevalência do beber pesado e o consumo de bebida alcoólica e fatores associados em agricultores que cultivam fumo.	Estudo transversal com abordagem quantitativa. Realizado em 2011 com 2.469 fumicultores de São Lourenço do Sul (RS). Foram realizadas entrevistas com uso de questionários. A análise multivariada hierarquizada examinou a associação entre as variáveis.	O consumo de risco nos 7 dias da semana e o beber pesado foram de 30,8% e 4,8% para homens, e 4,7% e 1,1% para mulheres, respectivamente. Foram associados com consumo de risco em homens e mulheres: o percentual da renda representado pelo fumo (RP 1,3 e 0,4), ser empregado (RP 1,3 e 3,1) e uso de agrotóxico (RP 1,5 e 2,1), respectivamente. Foi associado a beber pesado em homens: perda da lavoura (RP 1,6), não participação em atividades religiosas (RP 1,0) e horas de trabalho agrícola (RP 0,6).
Murakami et al. (2017)	Pesquisar intoxicações crônicas por agrotóxicos e a relação com o	Estudo transversal, com abordagem quali-quantitativa, com amostra composta por 46	Os trabalhadores avaliados tiveram contato com inseticidas por períodos de mais de 10 anos. Os Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) eram utilizados apenas por 50% dos

	processo de trabalho na fumicultura	de indivíduos registrados por intoxicações agudas entre os anos de 2000 a 2010 de Rio Azul (PR). Para coleta de informações foram aplicadas anamneses.	entrevistados. Dos avaliados 43,48% tiveram firmado o diagnóstico de intoxicação crônica por agrotóxicos. As três manifestações mais comuns encontradas foram: transtornos psiquiátricos menores (90%), perda auditiva neurossensorial (15%) e polineuropatia tardia induzida por organofosforados (10%).
Reis et al. (2017)	Compreender os conhecimentos, atitudes e práticas de fumicultores sobre os impactos sociais, ambientais e à saúde, decorrentes de sua atividade.	Estudo exploratório com abordagem qualitativa. Realizado em 2013 com 64 agricultoras de um município da Região Sul do Brasil. O instrumento de pesquisa empregado foi a técnica de grupos focais.	Os participantes conhecem os agravos à saúde associados às cargas de trabalho presentes no processo de produção do fumo, como: Doença da Folha Verde do Tabaco (DFVT), intoxicação por agrotóxicos, distúrbios osteoarticulares, entre outros. Igualmente, evidenciou a preocupação com os impactos negativos da fumicultura sobre o ambiente. Contudo, demonstraram apreensão frente à mudança para outra alternativa de produção sustentável, tendo como justificativas para a permanência na fumicultura as pequenas áreas para cultivo, garantia de mercado e endividamento com as indústrias fumageiras.
Santos, Moreira, Farias, Dias & Farias (2017)	Identificar o perfil dos registros clínicos em prontuários de fumicultores.	Estudo descritivo de campo e documental com abordagem quantitativa. Foram analisados registros em 149 prontuários de fumicultores em Arapiraca (AL), no período de 2008 a 2013.	Foi identificado que a maioria dos usuários eram do sexo feminino (66,6%) e idosos, com idade acima de 60 anos (50,5%). As queixas clínicas mais expressivas estavam relacionadas à cefaleia (16,71%), seguida por dor lombar (10,20%), disúria ou outros problemas urinários (8,90%) e epigastralgia (8,30%). Quanto aos diagnósticos médicos, destacaram-se gastrite/epigastralgia (15,1%), depressão (7,1%), ansiedade (7,1%), mialgia (7,1%) e artrite/artralgia (5,3%).
Cargnin, Echer & Silva (2017)	Verificar o uso de Equipamento de Proteção Individual (EPI) e a presença de sintomas de intoxicação por agrotóxicos em	Estudo transversal com abordagem quantitativa. Realizado em 2012/2013 com 100 fumicultores do noroeste do estado do Rio	Amostra composta por indivíduos do sexo masculino, com média de idade de 46,9 anos. 97% afirmou fazer aplicação de agrotóxicos nas propriedades e 80% relatou não utilizar EPI. Além disso, 20% apresentou sintomas de intoxicação.

	fumicultores	Grande do Sul. Foi utilizado inquérito domiciliar com aplicação de entrevista.	
Martins et al. (2016)	Verificar a ocorrência da doença da folha verde do tabaco (DFVT) no período da classificação do fumo e analisar o perfil sócio demográfico e ocupacional dos fumicultores.	Estudo transversal com abordagem quantitativa. Realizado com 52 fumicultores de Candelária (RS). Para a coleta de dados, foi utilizado o questionário e foi analisada a dosagem de cotinina urinária, utilizando o método de Cromatografia Líquida de Alto Desempenho.	A doença da folha verde foi sugestiva em 9,6% dos fumicultores, além destes, 59,6% dos trabalhadores apresentaram dosagem de cotinina alterada. As atividades ocupacionais mais frequentes foram a colheita e o enfardamento do tabaco (90,4%) seguido da atividade de sortir/classificar as folhas (88,55%). A aplicação do agrotóxico é uma atividade mais exercida pelos participantes do sexo masculino (78%). Referente ao uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), 93,75% relatou utilizar somente luva.
Fiori, Faria, Meucci & Fassa (2016)	Descrever a prevalência de tabagismo e fatores associados em fumicultores.	Estudo transversal com abordagem quantitativa. Realizado em 2011 com 2.469 fumicultores de São Lourenço do Sul (RS). Foram utilizados questionários. A análise foi efetuada através da regressão de Poisson.	A prevalência de tabagismo foi de 31,2% para homens e de 3,1% para mulheres. 19% dos homens e 4,4% das mulheres eram ex-fumantes. A idade esteve diretamente associada ao tabagismo, sendo que homens com + 55 anos apresentaram o maior risco (RP: 2,44). O etilismo pesado foi fator de risco para tabagismo (RP: 1,36) enquanto participar de atividades religiosas foi fator de proteção (RP: 0,69). Quanto maior o tempo de trabalho com fumo (RP: 1,17) e de exposição aos pesticidas (RP: 1,22), maior o risco de fumar.
Riquinho & Hennington (2016)	Analisar o processo de produção e comercialização do tabaco no sistema integrado e as condições de vida e trabalho de fumicultores no Sul do Brasil.	Estudo exploratório com abordagem qualitativa. Realizado entre os anos 2010 e 2011 com 31 fumicultores no interior do Rio Grande do Sul. Foram realizadas entrevistas e observação	O alto custo dos insumos, o endividamento e a insuficiência do seguro agrícola caracterizam a produção do tabaco. Além disso, as sucessivas etapas de trabalho com utilização intensiva de força de trabalho de todos integrantes da família, o desgaste físico, o uso de agrotóxicos no plantio e a queima de madeira para a cura do tabaco levam à ocorrência de acidentes e doenças relacionados ao trabalho na fumiicultura.

		participante.	
Cargnin, Teixeira, Mantovani, Lucena & Echer (2016)	Identificar a associação entre a cultura de tabaco e a saúde de fumicultores.	Estudo transversal com abordagem quantitativa, realizado em 2012 com 100 fumicultores de um município do Rio Grande do Sul (RS). Foi utilizado inquérito domiciliar, por meio de entrevistas individuais e aplicação dos instrumentos Beck Depression Inventory - BDI e Escala de Fargerström. A análise foi efetuada a partir da regressão de Poisson.	67,0% relataram sinais e sintomas relacionados à doença da folha verde do tabaco, 66,7% alterações na coluna, 25,0% doenças cardíacas, 25,0% respiratórias e 20,0% sintomas de depressão leve/moderada. Entre os fumantes, 64,7% declararam baixa dependência à nicotina. 97% já havia aplicado produtos agrotóxicos. Dentre eles, 20% apresentaram sintomas de intoxicação e 81% referiram utilizar EPI. Entre os fumantes, 64,7% declararam baixa dependência à nicotina. Houve associação estatisticamente significativa entre problemas de saúde e anos de cultura do tabaco ($p=0,001$).
Castro & Monteiro (2016)	Investigar as vivências de sofrimento e como os fumicultores lidam com adversidades em seu exercício laboral.	Pesquisa qualitativa empregando a técnica de grupos focais, com 15 fumicultores de Dom Feliciano-RS. A análise dos dados foi efetuada empregando a análise de conteúdo, definindo categorias a priori com base na abordagem teórica da psicodinâmica do trabalho dejouriana.	Fatores como não reconhecimento, remuneração baixa e instável, condições laborais danosas e sobrecarga do trabalho são destacados como causadores do sofrimento. Os resultados denotam um estado de preocupação constante com a rentabilidade do cultivo do tabaco. O não abandono do plantio também é justificado pela renda. O trabalho infantil foi apontado como indispensável, os conflitos familiares como alternativa para descarga das pulsões tensionais, o consumo e álcool e tabaco como estratégias para suportar o sofrimento e o suicídio como consequência extrema ao endividamento. Ainda se verificou que os trabalhadores têm sua liberdade de produção cerceada e percebem-se obrigados a atender as exigências das empresas fumageiras.
Cerqueira, Paluch, Jacobi,	Avaliar o perfil sócio-demográfico de	Estudo descritivo e experimental, com abordagem	Os resultados denotam que 54,54% utilizam piretróide. Somente 18,18% dos entrevistados afirmaram não

Teles & Vila Nova (2016)	saúde e aspectos comportamentais no ambiente laboral dos fumicultores, a fim de identificar os principais riscos à saúde e segurança.	quantitativa. Aplicação de questionários a 33 produtores rurais da Associação de Fumicultores de Quixabeira, em Cabaceiras do Paraguaçu, Bahia.	sentir sintomas, sendo que os demais relataram dores no corpo (57,57%), dor de cabeça (33,36%) e cansaço (27,27%). Isso mostra que fumicultores apresentam sinais e sintomas associados à doença do tabaco verde e intoxicação por pesticidas. Considerando EPIs, 60,60% não faz o uso devido o desconforto e o custo elevado.
Cargnin, Echer, Ottobelli, Cezar-Vaz & Mantovani (2015)	Identificar a prevalência e fatores associados ao tabagismo em fumicultores.	Estudo transversal com abordagem quantitativa. Realizado em 2012 com 100 fumicultores de um município da região Sul do Brasil. Foi utilizado inquérito domiciliar, por meio de entrevistas individuais e aplicação da escala de Fargeström.	Obteve-se prevalência de 17% de fumantes, os quais apresentaram menor escolaridade (p=0,010) e menor número de pessoas no domicílio (p=0,049). Entre os fumantes, 94,1% referiram ter tentado parar de fumar, mas não obtiveram sucesso, sendo o principal motivo a dependência da nicotina (61,9%). 90% dos fumicultores relatou o consumo de bebidas alcoólicas, com média de 24,7±10,2 anos de uso.
Castro & Monteiro (2015)	Conhecer os fatores desencadeadores do sofrimento de fumicultores.	Estudo exploratório com abordagem qualitativa. Realizado em 2012 com 15 fumicultores de Dom Feliciano (RS), por meio de grupos focais.	Os participantes avaliaram a exploração perpetrada pelas empresas fumageiras e o desamparo do Estado como o que há de mais penoso em tal atividade. Mencionaram que a fumiicultura é a única alternativa de sustento familiar, obrigando-os a suportar a exploração.
Riquinho & Hennington (2014)	Compreender as concepções de ex-fumicultores, de representantes do Estado, de organizações da sociedade civil e da indústria a respeito da implantação e persistência do cultivo de tabaco em localidade produtora no Sul	Estudo etnográfico com abordagem qualitativa. Realizado entre os anos de 2010 a 2011, no interior do Rio Grande do Sul com 16 famílias que desistiram da plantação do tabaco ou que nunca produziram e 12 representantes das	Para as que desistiram do cultivo, o principal motivo apontado foi o endividamento e para os que nunca plantaram, os principais motivos alegados foram medo do endividamento, limitação da força de trabalho ou questões religiosas. Os representantes do Estado e de organizações da sociedade civil destacaram como motivadores à plantação do tabaco os ganhos monetários ilusórios. Os representantes da indústria apoiaram-se na dificuldade de comercialização e baixo preço dos produtos

	do Brasil.	demais partes interessadas. Foram realizadas entrevistas semiestruturadas e observação participante.	alimentares como estímulo para adesão ao sistema integrado.
Riquinho & Hennington (2014a)	Identificar a presença de problemas de saúde e outros agravos e seus significados para agricultores do tabaco, representantes do Estado, da sociedade civil, da indústria do tabaco.	Estudo etnográfico com abordagem qualitativa. Realizado entre os anos de 2010 a 2011, no interior do Rio Grande do Sul com 23 famílias produtoras de fumo e 12 representantes das demais partes interessadas. Foram realizadas entrevistas semiestruturadas e observação participante.	Foi evidenciado o reconhecimento da presença da Doença da Folha Verde do Tabaco (DFVT) e outros agravos por parte dos agricultores e representantes da sociedade civil. Representantes da área da saúde não reconhecem problemas de saúde desta população como resultado da atividade produtiva vinculada ao tabaco. Os representantes da indústria admitem a existência de problemas de saúde, porém culpabilizam os agricultores.
Meucci et al. (2014)	Avaliar a prevalência de limitação no trabalho por dor lombar crônica (DLC), dor lombar no último mês (DLM) e dor lombar aguda (DLA), e as tarefas que os fumicultores deixaram de realizar devido a estes problemas.	Estudo transversal com abordagem quantitativa. Realizado em 2011 com 2.469 fumicultores de São Lourenço do Sul (RS). Foram realizadas entrevistas com uso de questionários. Para investigação dos fatores associados à limitação no trabalho por dor lombar, procedeu-se a análise através da regressão de Poisson.	As prevalências de limitação no trabalho por DLC, DLM e DLA foram respectivamente, de 37,6%, 14,4% e 7,8%. As tarefas que os fumicultores deixaram de fazer com maior frequência devido a DLC, DLM e DLA foram: deixar de transportar folhas (27,6%, 9,1% e 4,1%, respectivamente), deixar de empilhar lenha (22,2%, 6,8% e 2,8%, respectivamente) e deixar de colher o baixeiro (21,9%, 7,7%, 3,6%), respectivamente.
Silva et al. (2013)	Identificar o conhecimento dos fumicultores frente à exposição aos	Estudo exploratório com abordagem qualitativa. Realizado em 2010	Os trabalhadores possuem conhecimento superficial sobre os problemas de saúde aos quais estão expostos no seu ambiente laboral. Reconhecem possíveis sintomas

	riscos ocupacionais e à utilização dos equipamentos de proteção individual (EPI).	com 10 fumicultores de Pelotas (RS). Foram realizadas entrevistas semiestruturadas. Os dados obtidos foram classificados e divididos por temas.	relacionados a intoxicação, porém não sabem se é por agrotóxicos ou por alguma substância que o fumo produz. Além disso, os EPI são pouco aceitos pelos fumicultores, pois os consideram desconfortáveis.
Agostinetti et al. (1998)	Identificar e discutir os procedimentos de segurança do trabalho adotados pelos fumicultores para aplicação de agrotóxicos.	Estudo transversal com abordagem quantitativa. Realizado em 1998 com 94 fumicultores de Pelotas (RS). Foram realizadas entrevistas com uso de questionários para avaliar aspectos da cultura do fumo; manejo de agrotóxicos e uso de equipamentos de proteção individual (EPI); e ocorrência de intoxicações.	Os fumicultores relataram que a escolha pela cultura do fumo se deve a vários fatores, como maior rentabilidade (73,4%), garantia de venda do produto (57,4%) e exigência de pouca área para cultivo (11,7%). Entre os aspectos comuns na fumicultura, a pulverização de agrotóxicos na lavoura de fumo foi feita em 97,9% das propriedades. No entanto, 87,2% dos fumicultores não realizam calibragem de pulverizadores antes da aplicação de agrotóxicos, o que possibilitou fluxo livre no ambiente. Além disso, 26,6% relatou não utilizar EPI e 27,7% relatou já ter apresentado quadros de intoxicação.

Características dos estudos

Baseado nas evidências científicas, pode-se observar que a prática do cultivo de fumo é uma atividade frequente no Brasil. Isso pode ser explicado devido a uma tendência mundial de redistribuição da produção de tabaco, na qual há uma migração da produção dos países desenvolvidos, devido às restrições locais já impostas, para países em desenvolvimento, onde os custos trabalhistas e regulação estatal ainda é baixa e a dependência econômica da produção é alta. Ademais, nestes locais, os agricultores geralmente estão em vulnerabilidade econômica, têm acesso limitado à informação das consequências do cultivo e faltam alternativas de produção tão viáveis quanto a fumicultura (Kingsolver, 2007; Otañes, Mamudu & Grantz, 2009; Riquinho & Hennington, 2014).

Outro ponto a ser destacado é a restrição das pesquisas a praticamente uma única região do país. A região Sul concentra 89,5% (n=17) dos estudos. Foi observado que apenas

dois dos trabalhos (10,5%) tiveram como contexto regional os estados de Alagoas e Bahia. A concentração de pesquisas pode ser justificada pela distribuição da produção de tabaco no Brasil, visto que 96,8% concentra-se na Região Sul do país (AFUBRA, 2020).

Ademais, observa-se que o tema se constitui como uma preocupação recente, visto que 78,9% (n=15) dos estudos referem-se a publicações dos últimos cinco anos, sendo que 52,6% (n=10) corresponde aos anos entre 2016 e 2017. Apenas um dos estudos selecionados (5,3%) é datado de 1998. Além de recente, a relevância do assunto é confirmada ao considerar que 89,5% (n=17) dos trabalhos estão publicados em revistas com Qualis superior a B2 na área interdisciplinar, conforme avaliação do quadriênio 2013-2016. O mesmo ocorre com 68,4% (n=13) considerando a área de avaliação em Saúde Coletiva. Dentre as revistas, as publicações concentram-se principalmente em quatro: Saúde em Debate, Cadernos de Saúde Pública e Ciência e Saúde Coletiva, correspondendo à 47,4% (n=9) das publicações.

A titulação autoral também confirma a importância da temática, sendo que 48,5% (n=33) possuíam o título de doutor(a), 26,5% (n=18) eram mestres e 11,8% (n=8) possuíam especialização quando o artigo havia sido publicado. Observa-se também uma certa concentração de estudos, sendo que os autores Faria, Fassa, Fiori e Meucci participaram de 21% (n=4) dos trabalhos selecionados; Cargnin, Echer, Hennington e Riquinho de 15,8% (n=3) e Castro, Mantovani e Monteiro de 10,5% (n=2), entretanto, 83,8% (n=57) dos autores contribuiu apenas com uma participação.

Condições de trabalho

Como observado na Tabela 3, são evidentes os riscos ocupacionais aos quais os fumicultores são expostos diariamente e de forma contínua ao longo da vida. Riquinho e Hennington (2014) sugerem que entre as causas para esse fenômeno está a dinâmica vertical de produção e comercialização gerenciada pela indústria, com poucas empresas controlando o equilíbrio entre a oferta e a demanda de mercado. Assim, a fumicultura é sustentada por um sistema integrado, onde a indústria oferece as condições para o trabalho, financia a estrutura dos galpões e as estufas para armazenamento e cura do tabaco, fornece sementes e agrotóxicos para cada etapa do processo do cultivo, viabiliza a visita periódica de um instrutor e garante a compra do produto final (Riquinho & Hennington, 2014). Isso justifica a escolha do pequeno produtor por este ramo de atividade, já que em outras culturas de produção, como por exemplo, frutíferos, o cultivo não é custeado.

Problemas de saúde associados à fumicultura

Apesar da viabilidade de produção e da probabilidade de ganhos financeiros, os fumicultores passaram a enfrentar uma série de agravos decorrentes da prática exercida. Já é bem estabelecido na literatura os efeitos nocivos do fumo na saúde humana (Tabela 3). Além dos riscos que a exposição recorrente ao cultivo do tabaco pode ocasionar, como o envenenamento, outros problemas de ordem sistêmica também são gerados, como impactos respiratórios e musculoesqueléticos, que podem surgir tanto a curto quanto a longo prazo.

Em cada etapa da produção, os fumicultores estão sujeitos a algum tipo de risco, por exemplo, a exposição à poeira das folhas secas durante a etapa da cura que concentra nicotina e outras substâncias químicas, o que resulta em danos ao sistema respiratório. Outro ponto a ser considerado é o contato com os agrotóxicos, que ocorre em vários momentos durante o cultivo do fumo, sendo aplicados tanto na forma manual quanto com o auxílio pulverizadores. Em ambos os casos, leva à exposição de doses concentradas que podem ser absorvidas por via oral, dérmica ou por inalação/ingestão (Riquinho & Hennington, 2014a). Além disso, a contaminação também pode ocorrer durante a lavagem de vestimentas ou diluição dos produtos.

Na literatura analisada, foi possível observar que 52,6% (n=10) dos artigos se referiram a presença de intoxicação e/ou doenças respiratórias nos trabalhadores que cultivam o tabaco. Além disso, especificamente, o estudo de França et al. (2020), revela a associação da perda auditiva central e periférica com a exposição de fumicultores a agrotóxicos.

Murakami *et al.* (2017) relataram que, geralmente, os trabalhadores estão diretamente expostos aos agrotóxicos por longos períodos, observando, em suas pesquisas, um tempo superior a 10 anos, o que potencializa os fatores de risco e as consequências causadas pelas substâncias. Além disso, neste mesmo estudo os autores constataram transtornos psiquiátricos menores, perda auditiva neurossensorial e polineuropatia tardia induzida por organofosforados como decorrentes da exposição aos agrotóxicos.

Na mesma linha de acometimento, um dos quadros clínicos comuns ocasionados pela exposição do trabalhador durante a colheita do fumo é a Doença da Folha Verde do Tabaco (DFVT). Nesta revisão, a doença foi referida em 26,3% (n=5) dos artigos. Segundo Martins *et al.* (2016) e Santos *et al.* (2017) a DFVT é uma intoxicação aguda, ocasionada pela absorção da nicotina da folha do tabaco em contato com a pele do trabalhador. Para diagnosticar é necessário a dosagem de cotinina alterada, a exposição ao tabaco e a manifestação de sintomas como diarreia, tontura, cefaleia, palidez, sudorese, aumento da salivação, calafrios,

fraqueza, dor abdominal, vômito, náusea, alteração da pressão arterial e/ou frequência cardíaca. Esses efeitos são mais frequentes em trabalhadores que não usam equipamentos de proteção e que estão diretamente vinculados com a aplicação de agrotóxicos. Martins et al. (2016) verificaram em suas pesquisas que a DFVT foi sugestiva em 9,6 % dos fumicultores, e que além destes, 59,6% apresentaram dosagem de cotinina alterada, ou seja, indicativo de um possível desenvolvimento futuro da doença. Em outro estudo realizado por Carginin *et al.* (2016), 67% dos fumicultores relataram sinais e sintomas relacionados a doença. O mesmo ocorre no trabalho de Cerqueira et al. (2016) que denotam sintomas como dores no corpo, dor de cabeça e cansaço associados a DFVT e a intoxicação por pesticidas. Isso demonstra a gravidade do problema, uma vez que um percentual considerável de pessoas é acometido.

21% (n=4) dos estudos observaram alguma alteração de ordem funcional nos trabalhadores, sendo as principais os distúrbios musculoesqueléticos. Reis et al. (2017) aborda que, devido ao trabalho manual executado em todas as etapas do cultivo do tabaco que exige posturas forçadas, levantamento de peso e intenso esforço físico, os agricultores relataram dores musculares na região lombar, costas e pernas. Da mesma forma, no estudo de Santos et al. (2017) a dor lombar foi apontada como a segunda queixa mais frequente dos fumicultores, e em Carginin *et al.* (2017) alterações na coluna apareceram em 66,7% dos casos investigados. No estudo de Meucci *et al.* (2014) a prevalência de dor lombar crônica (DLC); dor lombar no último mês (DLM) e dor lombar aguda (DLA) foram respectivamente de 37,6%; 14,4% e 7,8% em relação aos casos investigados

Os distúrbios musculoesqueléticos são distúrbios acumulativos, frequentemente encontrados em produtores agrícolas e geralmente contribuem para a má qualidade de vida do indivíduo (Thetkathuek, Meepradit & Sa-Ngiamsak, 2018). O trabalho no ambiente agrícola envolve atividades físicas como caminhada frequente, transporte de materiais, levantamento de peso e contato com agentes químicos executadas, no caso da fumicultura, em todas as fases do processo de cultivo como na preparação do solo, plantio, colheita e secagem. Assim, o desenvolvimento de agravos à saúde, como as dores lombares, pode estar vinculado a sobrecarga de atividades relacionadas com o trabalho (Rocha, Cezar-Vaz, Almeida, Piexak & Bonow 2014; Silva, Ferretti & Lutinski, 2017).

É importante mencionar os registros que os sistemas de saúde apresentam sobre os problemas decorrentes da fumicultura. No estudo realizado por Santos *et al.* (2017), foi observado que a maioria dos indivíduos atendidos eram do sexo feminino, já que correspondem ao público que mais procura os atendimentos médicos (Gomes, Nascimento & Araújo, 2007). Constatou-se ainda, a prevalência de atendimento a paciente com idade

superior a 40 anos. Os autores justificam isso em razão das jornadas de trabalho em período integral na fumicultura, o que resulta em maior negligência entre os mais jovens.

No que tange a problemas de saúde mental, visualizados como uma das principais causas de incapacidade para o trabalho, sendo um fenômeno mundial (Barboza *et al.*, 2019), os registros mostram a depressão como possível resultado da exposição cumulativa de pesticidas e agrotóxicos. Sobre a questão, Castro e Monteiro (2016) relatam que sentimentos de não reconhecimento, remuneração baixa e instável, condições laborais precárias e sobrecarga de trabalho associadas a fumicultura são causas de sofrimento e tensões, os quais se manifestam em conflitos familiares, em consumo de álcool e tabaco e, em casos extremos, na prática do suicídio.

As evidências ainda são limitadas para contextualizar o ambiente de trabalho aos riscos ocupacionais devido à escassez de registros clínicos, o que poderia justificar o percentual de apenas 10,5% (n=2) dos estudos que relataram algum tipo de acidente associado ao trabalho na fumicultura.

Alcoolismo e tabagismo

15,8% (n=3) dos trabalhos buscaram identificar a prevalência de fatores associados ao tabagismo, ao beber pesado, ao consumo de risco de bebida alcoólica e fatores associados em fumicultores. Observou-se nos estudos de Fávero *et al.* (2018) e Fiori *et al.* (2016) que a exposição aos agrotóxicos foi um dos fatores de risco tanto ao tabagismo como ao consumo de bebidas alcoólicas. Por outro lado, a participação em atividades religiosas e horas trabalhadas foram identificados como fatores de proteção. Quanto à essa questão, uma associação interessante foi encontrada no estudo de Faria, Rosa e Facchini (2009) o qual constatou que produtores alcoolistas tinham duas vezes mais intoxicações por agrotóxicos, aumentando assim o risco à exposição.

Observou-se também uma relação entre tabagismo e alcoolismo. No estudo de Fiori *et al.* (2016) o alcoolismo aparece como um fator de risco para o tabagismo. Já Cargnin *et al.* (2015) identificam que 90% dos fumantes relataram o consumo de bebidas alcoólicas. Essa associação é também encontrada em estudos como de Calheiros, Oliveira e Andretta (2006), Chaieb e Castellarin (1998) e Costa *et al.* (2004). Outros fatores relacionados diretamente ao cultivo do tabaco são o maior tempo de trabalho com fumo associado ao maior risco ao tabagismo (Fiori *et al.*, 2016) e, como fatores que elevam a propensão ao alcoolismo, estão o percentual de renda obtido pelo fumo, ser empregado e perda de lavoura (Fávero *et al.*, 2018).

Além disso, questões associadas às condições laborais, à sobrecarga de trabalho, ao endividamento também induzem a uma maior dependência por essas drogas (Castro & Monteiro, 2016).

Assim, pode-se afirmar que a precariedade das relações de trabalho e do trabalho propriamente dito também contribui para a maior prevalência do uso de drogas lícitas como o cigarro e o álcool entre os fumicultores. Pereira (2016) confirma essa afirmação ao apontar como possíveis motivadores ao consumo de bebidas e fumo a falta de satisfação e/ou perspectiva de crescimento pessoal com as tarefas laborais, condições de trabalho precárias; falta de perspectiva de melhoria da qualidade de vida, e sentimentos raiva, medo, frustração, tristeza e ansiedade, muito comumente vivenciados no cultivo do tabaco.

Uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs)

36,8% (n=7) dos estudos investigados teve a questão da utilização de EPIs como foco de pesquisa na fumicultura. No entanto, é importante destacar que mesmo não sendo objetivo central, os demais estudos citam a relevância destes equipamentos para a diminuição de riscos com agrotóxicos, com a folha do tabaco e com possíveis acidentes. O que pode ser observado é que, normalmente, a adesão a EPIs é baixa entre os trabalhadores, como mostrado nos estudos de Cargnin *et al.* (2017), Cerqueira *et al.* (2016) e Murakami *et al.* (2017), ou são utilizados de forma inadequada, já que os trabalhadores consideram e tendem a fazer uso somente parte das peças de proteção, como evidenciado por Martins *et al.* (2016). A falta de conhecimento sobre os perigos, a alegação de serem quentes e desconfortáveis, o alto custo dos equipamentos e a falta de treinamento adequado estão entre os principais motivos para este fenômeno (Cargnin *et al.*, 2017; Cerqueira *et al.*, 2016; Martins *et al.*, 2016).

Relação indústria x produtores

Em 26,3% (n=5) dos estudos ficou evidenciada a relação de exploração a que são submetidos os produtores de tabaco. Castro e Monteiro (2015, 2016) identificam o sofrimento psíquico do trabalho causado pela exploração, falta de apoio governamental e a falta de reconhecimento perante a sociedade e apresentam como fator capaz de fazê-los suportar essa condição, o lucro obtido pela atividade. Entretanto, o lucro foi apresentado como ilusório no trabalho de Riquinho e Hennington (2014), sendo que o endividamento foi um fator apontado como característico da produção de tabaco (Reis *et al.*, 2017; Riquinho & Hennington, 2016).

Outras questões evidenciadas que pautam essa exploração, referem-se ao alto preço dos insumos fornecidos pelas empresas fumageiras e a insuficiência do seguro agrícola. Além disso, aponta-se a falta de alternativas e incentivos governamentais a outras culturas, o que potencializa o caráter oligopolista desse mercado.

De acordo com Silva e Waquil (2002), a análise dos contratos entre fumageiras e produtores revela que existem um sistema de garantia que mantém os fumicultores sujeitos as determinações impostas. Dentre elas está a obrigação do uso de insumos específicos e da entrega, ao final da safra, da produção determinada pela companhia (Murakami et al., 2017; Zajonz et al., 2017). O oportunismo é também identificado na classificação do tabaco, quando busca-se rebaixar a classe do fumo, reduzindo assim os preços pagos aos agricultores (Silva & Waquil, 2002).

Limitações

Este estudo apresenta como limitação à generalidade dos resultados, que pode ser comprometida devido a pesquisa apresentar apenas dados que se concentram principalmente na região Sul do Brasil. No entanto, se considerar que fumicultores das demais regiões do país e de outros países em desenvolvimento se submetem a condições semelhantes, principalmente de trabalho manual, as conclusões obtidas por meio deste estudo podem ser similares às de outras pesquisas futuras realizados em outros países e regiões.

Conclusão

Esta revisão evidenciou os riscos ocupacionais aos quais os fumicultores estão expostos diariamente. Apesar da viabilidade de produção e da probabilidade de ganhos financeiros, foram elencados efeitos nocivos do fumo na saúde humana. Dentre as formas de adoecimento se encontram a DFVT, doenças respiratórias e musculoesqueléticas e intoxicação por agrotóxicos. Em menor ordem, foram encontrados acidentes de trabalho e alterações neuropsicológicas, como a depressão, o suicídio e a existência de uma relação entre a atividade e o consumo de drogas lícitas como o cigarro e o álcool como possíveis agravantes da saúde dos trabalhadores. Entre as causas para esse cenário estão a resistência dos trabalhadores, o uso inadequado de EPI, a exposição prolongada à defensivos agrícolas e as jornadas de trabalho intensas e repetitivas. Ademais, ficou evidenciada a relação de exploração em que se encontram os agricultores, sujeitos às determinações das empresas

fumageiras.

Ao considerar a extensão de terra cultivada, o número de trabalhadores ainda envolvidos e as atividades exercidas diariamente pelos fumicultores, fica evidente a vulnerabilidade e os riscos potenciais que a produção de tabaco acarreta para a saúde humana. Isso induz à necessidade de intervenção governamental, tanto para propiciar melhores condições a estes trabalhadores, como para contribuir com o fornecimento de alternativas ao cultivo do Tabaco. Além disso, ações devem ser direcionadas a fornecer melhores condições laborais aos fumicultores, especialmente no que concerne a utilização de agrotóxicos, com trabalho de conscientização sobre os riscos associados e o uso correto de EPIs e a implementação de regulamentos mais rígidos e fiscalização que impeçam, reduzam ou substituam a exposição a defensivos potencialmente nocivos à saúde humana. Este movimento poderia ser efetivado com o auxílio das universidades, fomentadoras das pesquisas científicas no país, bem como, por meio de políticas públicas no campo econômico e agrícola desenvolvidas pelo Governo Federal.

Ademais, dadas as limitações do estudo, ao considerar que a maior parte das pesquisas sobre a fumicultura se restringem a região Sul do Brasil, sugere-se para pesquisas futuras a investigação das condições laborais de produtores de tabaco nas demais regiões do país para ampliar a compreensão da temática e levantar possíveis problemas não mencionados.



REFERÊNCIAS

- Associação dos Fumicultores do Brasil [AFUBRA] (2020). *Fumicultura*. <https://afubra.com.br/home.html>
- Agostinnetto, D., Puchalki, L. E. A., Azevedo, R., Storch, G., Bezerra, A. J. A., & Grützmacher, A. (1998). Utilização de equipamentos de proteção individual e intoxicações por agrotóxico entre fumicultores do município de Pelotas-RS. *Pesticidas: Revista de Ecotoxicologia e Meio Ambiente*, 8(1), 45-56. <http://dx.doi.org/10.5380/pes.v8i0.39515>
- Barboza, E. L. G., Dantas, E. L. B., & Santos, M. A. (2019). Adoecimento mental no trabalho: uma realidade nos dias atuais. *Trabalho (En)cena*, 4(2), 506-518. <https://doi.org/10.20873/25261487V4N2P506>
- Calheiros, P. R. V., Oliveira, M. S., & Andretta, I. (2006). Comorbidades psiquiátricas no tabagismo. *Aletheia*, 23, 65-74. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-03942006000200007&lng=pt&tlng=pt
- Cargnin, M. C. S., Echer, I. C., Ottobelli, C., Cezar-Vaz, M. R., & Mantovani, V. M. (2015). Prevalência e fatores associados ao tabagismo entre fumicultores na região Sul do Brasil. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 68(4), 603-308. <https://doi.org/10.1590/0034-7167.2015680405i>
- Cargnin, M. C. S., Teixeira, C. C., Mantovani, V. M., Lucena, A. F., & Echer, I. C. (2016). Cultura do tabaco versus saúde dos fumicultores. *Texto e Contexto Enfermagem*, 25(2), 1-9. <https://doi.org/10.1590/0104-07072016002940014>
- Cargnin, M. C. S., Echer, I. C., & Silva, D. R. (2017). Fumicultura: uso de equipamento de proteção individual e intoxicação por agrotóxico. *Revista Online de Pesquisa - Cuidado é Fundamental*, 9(2), 466-472. <http://hdl.handle.net/10183/163420>
- Castro, L. S. P., & Monteiro, J. K. (2015). Fumicultores advertem: a causa do seu sofrimento é a exploração no trabalho. *Psicologia e Sociedade*, 27, 87-97. <https://doi.org/10.1590/1807-03102015v27n1p087>
- Castro, L. S. P., & Monteiro, J. K. (2016). Saúde no trabalho de fumicultores do RS: não adoce somente quem fuma, mas também quem planta. *Psicologia em revista*, 22(3), 790-813. <http://dx.doi.org/DOI-10.5752/P.1678-9523.2016V22N3P790>
- Cerqueira, T. P. S., Paluch, L. R. B., Jacobi, C. C. B., Teles, A. L. B., & Vila Nova, M. Z. (2016). Cultivo do tabaco no Recôncavo Baiano: perfil sociodemográfico e condições de saúde dos trabalhadores. *Mundo Saúde*, 40(2), 239-248. <https://doi.org/10.15343/0104-7809.20164002239248>
- Chaieb, J. A., & Castellarin, C. (1998). Associação Tabagismo-Alcoolismo: introdução às grandes dependências humanas. *Revista de Saúde Pública*, 32(3), 246-254. <https://doi.org/10.1590/S0034-89101998000300007>

- Costa, J. S. D., Silveira, M. F., Gazelle, F. K., Oliveira, S. S., Hallal, P. C., Menezes, A. M. B., Gigante, D. P., Olinto, M. T. A., & Macedo, S. (2004). Consumo abusivo de álcool e fatores associados: estudo de base populacional. *Revista de Saúde Pública*, 38(2), 284-291. <https://doi.org/10.1590/S0034-89102004000200019>
- Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. Cortez Oboré.
- Drebes, L. M., Pasquolotto, N., & Silva, B. R. (2017). Suicídios rurais em áreas de produção de tabaco: um atentado à sustentabilidade. In L. A., Santos, & S. L. F., Goulart. *7º Fórum do movimento tratado cidadão: a construção do conhecimento na contemporaneidade*. (pp. 81-97). UFSM.
- Dutra, E. J., & Hilsinger, R. (2013). A Cadeia produtiva do tabaco na região Sul do Brasil: aspectos quantitativos e qualitativos. *Geografia Ensino & Pesquisa*, 17(3), 17-33. <https://doi.org/10.5902/2236499412490>
- Faria, N. M. X., Rosa, J. A. R., & Facchini, L. A. (2009). Intoxicações por agrotóxicos entre trabalhadores rurais de fruticultura, Bento Gonçalves, RS. *Revista de Saúde Pública*, 43(2), 335-344. <https://doi.org/10.1590/S0034-89102009005000014>
- França, D. M. V. R.; Lobato, D. C. B., Moronte, E. A., Albuquerque, G. S. C., Alcarás, P. A., Gonçalves, C. G. O., Lacerda, A. B. M. (2020). Estudo da perda auditiva e a sua relação com o trabalho em fumicultores expostos a agrotóxicos. *Revista Cefac*, 22(3), 1-10. <http://dx.doi.org/10.1590/1982-0216/202022311519>
- Fávero, J. L., Meucci, R. D., Faria, N. M. X., Fiori, N. S., & Fassa, A. G. (2018). Consumo de bebida alcoólica entre fumicultores: prevalência e fatores associados. *Ciência e Saúde Coletiva*, 23(3), 871-882. <http://dx.doi.org/10.1590/1413-81232018233.13102016>
- Fiori, N. S., Faria, N. M. X., Meucci, R. D., & Fassa, A. G. (2016). Prevalência e fatores associados ao tabagismo em fumicultores do Sul do Brasil. *Cadernos de Saúde Pública*, 32(7), 1-9. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00123115>
- Gomes, R., Nascimento, E. F., & Araújo, F. C. (2007). Por que os homens buscam menos os serviços de saúde do que as mulheres?: As explicações de homens com baixa escolaridade e homens com ensino superior. *Cadernos de Saúde Pública*, 23(3), 565-574. <https://doi.org/10.1590/S0102-311X2007000300015>
- 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. <http://dx.doi.org/10.1590/s0103-40142017.3191019>
- Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. (2020). *Nota técnica nº 65: o crescimento do uso de agrotóxicos: uma análise descritiva dos resultados do censo agropecuário 2017*. IPEA. https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/200429_nt_disoc_n65.pdf
- Kingsolver A. E. (2007). Farmers and farmworkers: two centuries of strategic alterity in kentucky's tobacco fields. *Critique of Anthropology*, 27, 88-102. <https://doi.org/10.1177/0308275X07073820>

- Kraiczek, T., & Antoneli, V. (2012). O avanço do cultivo do tabaco no município de Prudentópolis-PR: estudo de caso da década de 2000. *Revista Percurso*, **4(2)**, 59-77.
- Maia, J. M. M., Lima, J. L., Rocha, T. J. M., Fonseca, S. A., Mousinho, K. C., & Santos, A. F. (2018). Perfil de intoxicação dos agricultores por agrotóxicos em Alagoas. *Diversitas Journal*, **3(2)**, 486-504. https://periodicos.ifal.edu.br/diversitas_journal/article/view/626/608
- Martins, V. A., Renner, J. D. P., Corbelini, V. A., Pappen, M., & Krug, S. B. F. (2016). Doença da Folha Verde do Tabaco no período da classificação do tabaco: perfil sociodemográfico e ocupacional de fumicultores de um município do interior do Rio Grande do Sul. *Revista de Epidemiologia e Controle de Infecção*, **6(4)**, 206-210. <https://doi.org/10.17058/reci.v6i4.8198>
- 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>
- Meucci, R. D., Fassa, A. G., Faria, N. M. X., Fiori, N. S., Miranda, V. I., & Resende, D. (2014). Limitação no trabalho por dor lombar em fumicultores do sul do Brasil. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, **129(39)**, 6-16. <https://doi.org/10.1590/0303-7657000079113>
- Murakami, Y., Pinto, N. F., Albuquerque, G. S. C., Perna, P. O., & Lacerda, A. (2017). Intoxicação crônica por agrotóxicos em fumicultores. *Saúde Debate*, **42(113)**, 563-576. <http://dx.doi.org/10.1590/0103-1104201711317>
- Otañes, M. G., Mamudu, H. M., & Glantz, S. A. (2009). Tobacco companies' use of developing countries' economic reliance on tobacco to lobby against global tobacco control: the case of Malawi. *Health Policy and Ethics*, **99(10)**, 1760-1771. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2008.146217>
- Pereira, J. C. (2016). *Alcoolismo e tabagismo no trabalho*. In: Pereira, J. C. **Psicologia do Trabalho**. E-tec Brasil, 205-221.
- Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-analyses [PRISMA]. (2009). *Checklist e fluxograma para revisões sistemáticas*. <http://www.prisma-statement.org>
- Reis, M. M., Oliveira, A. P. N., Turci, S. R. B., Dantas, R. M., Silva, V. S. P., Gross, C., Jensen, T., & Silva, V. L. C. (2017). Conhecimentos, atitudes e práticas de agricultoras sobre o processo de produção de tabaco em um município da Região Sul do Brasil. *Cadernos de Saúde Pública*, **33(3)**, 148-161. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00080516>
- Riquinho, D. L., & Hennington, E. A. (2014). Aderir ou resistir ao cultivo do tabaco? Histórias de trabalhadores rurais de localidade produtora no Sul do Brasil. *Ciências e Saúde Coletiva*, **19(10)**, 3981-3990. <https://doi.org/10.1590/1413-812320141910.08792014>
- Riquinho, D. L., & Hennington, E. A. (2014a). Cultivo do tabaco no sul do Brasil: doença da folha verde e outros agravos à saúde. *Ciência e Saúde Coletiva*, **19(12)**, 4797-4808. <https://doi.org/10.1590/1413-812320141912.19372013>

- Riquinho, D. L., & Hennington, E. A. (2016). Sistema integrado de produção do tabaco: saúde, trabalho e condições de vida de trabalhadores rurais no Sul do Brasil. *Cadernos de Saúde Pública*, **32**(12), 1-10. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00072415>
- Rocha, L. P., Cezar-Vaz, M. R., Almeida, M. C. V., Piexak, D. R., & Bonow, C. A. (2014). Associação entre a carga de trabalho agrícola e as dores relacionadas. *Acta Paulista de Enfermagem*, **27**(4), 333-339. <https://doi.org/10.1590/1982-0194201400056>
- Santos, A. C. M., Moreira, J. S., Farias, M. B. N., Dias, R. B. F., & Farias, K. F. (2017). Perfil dos registros clínicos em prontuários de fumicultores em Alagoas. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, **15**(4), 310-316. <https://doi.org/10.5327/Z1679443520170045>
- Silva, L. X., & Waquil, P. D. (2002). *Análise do complexo agroindustrial fumageiro sul-brasileiro sob o enfoque da economia dos custos de transação* [Tese de Doutorado]. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, Brasil. <http://www.ufrgs.br/pgdr/publicacoes/producaotextual/leonardo-xavier%20da%20silva/silva-leonardo-xavier-da-analise-do-complexo-agroindustrial-fumageiro-sul-brasileiro-sob-o-enfoque-da-economia-dos-custos-de-transacao-porto-alegre-ufrgs-2002-287p-tese-de-doutorado-em-economia>
- Silva, J. B., Xavier, D. S. Barboza, M. C. N., Amestoy, S. C., Trindade, L. L., & Silva, J. R. S (2013). Fumicultores da zona rural de Pelotas (RS), no Brasil: exposição ocupacional e a utilização de equipamentos de proteção individual (EPI). *Saúde em Debate*, **37**(97), 347-353. http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-11042013000200016&lng=en&tlng=pt
- Silva, M. R., Ferretti, F., & Lutinski, J. A. (2017). Dor lombar, flexibilidade muscular e relação com o nível de atividade física de trabalhadores rurais. *Saúde em Debate*, **112**(41), 183-194. <https://doi.org/10.1590/0103-1104201711215>
- Silveira, R. L. L. (2015). A cultura do tabaco na Região Sul do Brasil: dinâmica de produção, organização espacial e características socioeconômicas. *Geografia Ensino & Pesquisa*, **19**(2), 23-40. <https://doi.org/10.5902/2236499413087>
- Sindicato Interestadual da Indústria do Tabaco [SINDITABACO]. (2020). *Sobre o setor*. <http://www.sinditabaco.com.br/>
- Souza, L. E. P. F. (2014). Saúde pública ou saúde coletiva? *Revista Espaço para a Saúde*, **15**(4), 7-21. http://www.escoladesaude.pr.gov.br/arquivos/File/saude_publica_4.pdf
- Thetkathuek, A., Meepradit, P., & Sa-Ngiamsak, T. (2018). A Cross-sectional study of musculoskeletal symptoms and risk factors in cambodian fruit farm workers in Eastern Region, Thailand. *Safety and Health at Work*, **9**(2), 192-202. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2017.06.009>
- Zago, A. M., Meucci, R. D., Fiori, N., Carret, M. L.V., Faria, N. M. X., & Fassa, A. G. (2018). Prevalência e fatores associados à acidente de trabalho em fumicultores do município de São Lourenço do Sul, RS, Brasil. *Ciência e Saúde Coletiva*, **23**(5), 1353-1362. <https://doi.org/10.1590/1413-81232018235.13172016>

Zajonz, B. T., Villwock, A. P. S., & Silveira, V. (2017) A fumicultura brasileira e as políticas públicas associadas ao Programa Nacional de Diversificação em Áreas Cultivadas com Tabaco. *Nera*, **37(20)**, 278-293. <https://doi.org/10.47946/rnera.v0i37.4683>

Contribuições dos autores	
Autor 1	Administração do Projeto, Análise Formal, Conceituação
Autor 2	Curadoria de Dados, Escrita – Primeira Redação, Escrita – Revisão e Edição
Autor 3	Administração do Projeto, Análise Formal, Conceituação, Investigação, Metodologia,
Autor 4	Recursos, Software, Supervisão, Validação e Visualização



GERIR E SER GERIDO: ANÁLISE DO PROCESSO DE TRABALHO DOS GESTORES NA ESTRATÉGIA DE SAÚDE DA FAMÍLIA¹²

Manage and be managed: analysis of managers' work in family health strategy

Samara Vasconcelos Alves³ 

Universidade Federal do Ceará - UFC⁴
Sobral, Ceará, Brasil

Isabela Cedro Farias⁵ 

Centro Universitário INTA
Sobral, Ceará, Brasil

Vírnia Ponte Alcântara⁶ 

Centro Universitário INTA
Sobral, Ceará, Brasil

Eudes Duarte Filho⁷ 

Faculdade Luciano Feijão
Sobral, Ceará, Brasil

Camilla Araújo Lopes Vieira⁸ 

Universidade Federal do Ceará – UFC
Sobral, Ceará, Brasil

Hermínia Maria Sousa da Ponte⁹ 

Centro Universitário INTA
Sobral, Ceará, Brasil

Resumo

O estudo analisou o processo de trabalho dos gerentes locais da ESF. Trata-se de uma pesquisa exploratória-descritiva, com abordagem qualitativa, realizada por meio de entrevistas semiestruturadas com sete gerentes. Constatou-se que o cotidiano do processo de trabalho dos

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

² Copyright © 2021 Alves *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 alves.sv@gmail.com

⁴ Av. Comandante Maurocélvio Rocha Pontes, nº 100, Derby, Sobral, CE, Brasil.

⁵ behlafarias@hotmail.com

⁶ virniaponte@gmail.com

⁷ eudesfreud@hotmail.com

⁸ tgd.camilla@gmail.com

⁹ herminiamonte@gmail.com



gerentes é marcado pela ausência de autonomia e alienação dentro da complexa organização da secretaria. Um trabalho que localiza sua função entre considerar os desejos e interesses da equipe e a manutenção do controle e a disciplina. Esse desafio pode ser atravessado pela flexibilidade e liberdade de criação, na direção de serem protagonistas de suas próprias práticas para gerir e gerar saúde.

Palavras-chave: Gestão em saúde. Atenção primária à saúde. Estratégia de saúde da família.

Abstract

The study analyzed the work process of the managers of the family health strategy. This is an exploratory-descriptive research, with a qualitative approach, carried out through semi-structured interviews with seven managers. It was found that the daily work process of managers is marked by the absence of autonomy and alienation within the complex organization of the secretariat. A job that locates its function between considering the team's wishes and interests and maintaining control and discipline. This challenge can be crossed by the flexibility and freedom of creation, in the direction of being protagonists of their own practices to manage and generate health.

Key words: Health management. Primary health care. Family health strategy.

Introdução

Com o processo de redemocratização do país e de implementação do Sistema Único de Saúde (SUS), a Estratégia em Saúde da Família (ESF) foi implantada na década de 90 como uma alternativa para reorganização dos serviços de saúde, convocando os diversos atores à criação de um modo de fazer saúde integral e centrado no usuário (Brasil, 1997). Neste cenário, as questões que envolvem a gerência e a gestão dos serviços de saúde ganham visibilidade e assumem lugar estratégico (Ferreira, 2012), requerendo uma ampliação do debate sobre o tema.

Apesar da prática do gerenciamento na ESF não ser algo novo, não há definição e diretrizes concretas, mesmo sendo política prevista com a NOB-SUS 01/1996 (Ximenes Neto & Sampaio, 2007). É no cotidiano do trabalho entre Gerentes locais, Equipes de Saúde da Família e usuários que a atividade do Gerente de cada Unidade de Saúde foi sendo desenhada como um cargo de gestão de nível local que tem suas atribuições tecidas no cotidiano, é complexo e inserido na intercessão entre os processos de trabalho, os sujeitos e o poder (Barros & Benevides de Barros, 2007; Sulti *et al.* 2015).

Assim, o sistema de saúde passou a adotar um modelo de gestão colegiada (Campos, 2006; Cunha & Campos, 2010) cujo qual politiza a gestão ao demarcar os conflitos intrínsecos ao trabalho e procura não moralizar os interesses em jogo, convocando um novo agir em saúde. Considera-se que a cogestão tem o potencial de criar espaços compartilhados de poder e de

democratização dos processos de trabalho, possibilitando aos envolvidos terem acesso às informações, participar e reposicionar-se frente as discussões e as tomadas de decisões. Uma forma compartilhada de gestão que possibilita um trabalho colaborativo, sendo uma saída possível para lidar com a complexidade do trabalho em equipe (Brasil, 2005).

Com o processo de trabalho compartilhado, pesquisas (Cunha & Ximenes Neto, 2006; Fracolli & Egry, 2001) evidenciam desafios de diversas naturezas que enlaçam a rede de relações presentes no cotidiano da ESF, exigindo daquele que exerce função de coordenação de uma Unidade Básica de Saúde (UBS) um posicionamento que considere a dimensão subjetiva de suas ações, os profissionais inseridos na equipe que coordena e as necessidades de saúde da população.

Estudo realizado com gerentes (Penedo, Gonçalo & Queluz, 2019), indicou a predominância de modelos tradicionais de gestão, com tendências à hierarquização e à centralização das tomadas de decisões no líder, favorecendo o engessamento das funções. Evidenciou-se, ainda, que poucos são os gestores que têm conseguido atuar na perspectiva da cogestão.

Barreto & Souza (2016) identificaram como dificuldades presentes no trabalho dos gerentes a sobrecarga de trabalho, o excesso de centralização e atividades burocráticas, com delineamento das atividades voltadas para os problemas administrativos, resultando na ausência do diagnóstico das necessidades de saúde, do planejamento sistematizado e da avaliação das ações para a população na área de abrangência da equipe.

O trabalho na gestão guarda características intrínsecas, como o exercício de um duplo papel inerente à função que é de estar alinhado às práticas adotadas pela organização ao mesmo tempo em que exige e avalia o exercício individual do trabalho, chegando até mesmo ao “assédio moral organizacional”. Essa atuação contraditória gera adoecimento e sofrimento, além do medo de fracassar ou se mostrar incompetente. (Facas, Fischer & Ghizoni, 2017).

Segundo Dejours (2017), o trabalho tem ocupado um lugar central para o funcionamento da sociedade também relacionado à construção das identidades e ao funcionamento psíquico. Para tanto, tomando a Psicodinâmica do Trabalho como referencial teórico, considera-se que o trabalho humano é caracterizado como fonte de prazer e sofrimento (Dejours, 1992) exercendo importante função para a saúde psíquica do trabalhador.

Para lidar com as ameaças de um ambiente de trabalho, os indivíduos costumam desenvolver estratégias defensivas (Dejours, 2017) com o propósito de manter a saúde mental no ambiente laboral. São sofisticadas regulagens que mobilizam dinâmicas subjetivas no campo dos afetos e das relações sociais e civis.

O trabalho é, desse modo, considerado um desafio para a subjetividade, pois pode, em certas ocasiões, ser uma experiência assustadora, assim como pode ser fortalecedora. Para Dejours (2017), é daí que vem a paixão pelo trabalho e os investimentos tão altos, pois a recompensa para a determinação, a obstinação e todo o sofrimento pode ser uma transformação subjetiva.

O trabalho tem, portanto, o potencial de subversão do sofrimento, advindo das pressões e imposições da cultura organizacional, em prazer, a partir das estratégias de defesas desenvolvidas para ressignificação do trabalho (Mendes, 2007).

Desta forma, este artigo visou analisar o trabalho dos gestores e suas relações com a gestão e os profissionais da saúde nas Unidades Básicas de Saúde (UBS) localizados no interior do Ceará, tomando-o como problema de pesquisa a partir da seguinte questão: Entre o instituído e o cotidiano institucional, o que tem produzido o gerente da UBS?

A despeito da relevância das investigações citadas, no que tange especificamente ao campo da análise das relações estabelecidas nas práticas gerenciais para além das descrições dos impasses, a quantidade de pesquisas ainda é reduzida. Desse modo, investigar o processo de trabalho dos gerentes locais colocando-o no centro das discussões, é essencial para dar visibilidade a fatores que imobilizem a gestão, além de demarcar sua função política de tensionar a produção de espaços de verdadeiro diálogo como estratégia para produção de vidas nas práticas gerenciais.

Método

Este artigo compõe uma pesquisa de Pós-Graduação com caráter de residência intitulada “Que canto ecoa a roda de gerentes? Um voo analítico dos processos de co (gestão)?”, a qual abrange estudos empíricos que bordejam o campo.

Para alcançar o objetivo deste estudo priorizou-se o discurso dos gerentes. Assim, o percurso metodológico foi orientado pela abordagem qualitativa, de campo, do tipo exploratória-descritiva.

O estudo foi desenvolvido nas Unidades Básicas de Saúde (UBS), nos quais acontece o trabalho dos sujeitos da pesquisa. A amostra foi constituída por 7 gerentes das UBS de um município no interior do Ceará, sendo todos da categoria de Enfermagem.

A ESF do município conta com 37 UBS e para melhor organização foram distribuídos em 4 macroáreas de saúde. A escolha de uma macroárea de saúde para compor o estudo respeitou os propósitos da pesquisa, os limites físicos e temporais, excluindo do estudo áreas

rurais, restando duas áreas da sede, ao passo que foi incluída a que apresentava maior vulnerabilidade social, composta por 9 gerentes. Foi estabelecido como critério de inclusão dos participantes ocupar a função de gerência há no mínimo um ano. Foram excluídos da pesquisa dois profissionais, um que estava de férias e um que declarou não ter interesse em participar do estudo. Na apresentação dos resultados, os participantes são identificados com a letra G.

Foi solicitada à Comissão Científica do município autorização para a realização do estudo, sendo aprovada por meio da emissão da carta de anuência. Além disso, foram resguardados os aspectos éticos e legais estabelecidos pela resolução N° 466/2012 (Brasil, 2012) que trata da pesquisa com seres humanos, garantindo o anonimato dos participantes, a confidencialidade dos dados e a proteção dos sujeitos a possíveis riscos. A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Estadual Vale do Acaraú, conforme parecer N° 929.709.

Os dados da pesquisa foram obtidos em 2015, por meio de entrevistas individuais semiestruturadas. A produção dos dados aconteceu de acordo com a disponibilidade de cada sujeito após esclarecimento dos objetivos e métodos da pesquisa, tendo seu desejo de participação manifestado por meio da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, priorizando assim o bem-estar dos entrevistados. Após autorização, as entrevistas foram gravadas, transcritas e analisadas. A Análise de Conteúdo de Bardin (2011) foi utilizada para sistematização das informações por ser pertinente aos objetivos desta investigação e o cenário da pesquisa.

Resultados e Discussão

Os participantes deste estudo estão inseridos no organograma da Secretaria Municipal de Saúde, composto pela Secretária Municipal da Saúde, Coordenadora da Atenção Primária à Saúde, Tutor-Apoiador e Gerente da Atenção Primária à Saúde. No discurso dos gerentes, esses outros componentes foram nomeados como “Gestão”.

A maioria dos gerentes entrevistados, seis deles, são enfermeiros de formação. Historicamente o enfermeiro é o profissional designado para assumir esse lugar por serem capacitados para o exercício da liderança (Chaves & Tanaka, 2012).

A ação gerencial no campo da saúde vem trazendo na sua história traços que vão constituindo uma gestão que perpassa pela análise do processo de trabalho, com identificação de problemas da equipe e dos processos de saúde e o adoecimento do território, no intuito de buscar soluções para reorganização das práticas de saúde (Fracolli & Egry, 2001).

Alguns elementos do perfil gerencial são: liderança, motivação, comunicação, capacidade para lidar com conflitos, conhecimento técnico-científico para avaliar e identificar as necessidades de saúde da população (Jonas, Rodrigues & Resck, 2011). Trata-se de um fazer complexo, que requer conhecimentos e competências adequados, como também apoio institucional para gerenciar dentro de sua complexidade.

O processo de trabalho dos profissionais que compõem a Gerência da APS – o gerente local – é inserido nessa estrutura organizacional e, de acordo com o discurso dos gestores, envolve “[...] tentar trabalhar na organização do serviço, organização de setores, de processo de trabalho, fazer com que as coisas funcionem. A gente tem que gerenciar a equipe, não só o profissional, mas também o processo e as relações de trabalho”. (G7)

Nota-se reconhecimento de que o trabalho em saúde depende da construção das relações e que a gestão é o resultado das interações entre os sujeitos e os processos. Nesse sentido, é fundamental que o gerente esteja envolvido com o trabalho e com sua equipe, pois o trabalho requer, além de um engajamento subjetivo, um viver junto, um engajamento coletivo, com o corpo, com a instituição, com os outros. (Dejours, 2004; 2012). Eis um grande desafio à gestão, pois a intervenção em saúde depende da configuração das redes cooperativas, as quais não podem ser respondidas somente com a normalização do processo de trabalho (Sulti et al, 2015), mas sim com o poder de sentir, de pensar, de inventar (Dejours, 2004).

Há ainda uma instância da prática considerada intrínseca ao fazer do gerente: a acolhida aos usuários, a fim de ouvir as queixas e demandas de cada um que o procura, na maioria das vezes, sem agendamento prévio, de forma inesperada.

Sempre querem falar com a gente, as vezes é só pra conversar. Só você vendo... quando cria vínculo então [...] (G6).

Às vezes é porque eles querem que a gente consiga remédios que nem na farmácia tem, coisas assim. Ah se eu pudesse... (G1).

A gente tem uma demanda diária aqui de atendimento ao usuário, a maioria das vezes, porque quer que a gente agilize algum processo, algum exame, alguma marcação [...] (G3).

Essa vivência diz respeito ao que Dejours (1999) apontou como dificuldades reais e inevitáveis, de onde advém sentimento de impotência, que circunscrevem a realização do trabalho do gerente. É a confrontação com o real do trabalho que possibilita incluir o imprevisto na vida institucional, levando o sujeito a pensar e agir além do que está prescrito pela organização do trabalho (Dejours, 2016; Ferreira, Martins & Vieira, 2016). Isso só é possível,

como nos indica Dejours, pela simbolização frente a experiência do real que resiste e convoca o gerente a inventar soluções possíveis.

A dimensão gerencial dos serviços atravessa também o trabalho de provimentos de condições favoráveis para execução do cuidado, suprindo-os com insumos necessários e estabelecendo uma organização favorável à execução da produção em saúde. Os entrevistados expressaram em suas falas a angústia diante das reais condições de trabalho vivenciadas, desde a estrutura física aos limites institucionais impostos pelo subfinanciamento do sistema de saúde, o que não inviabiliza o trabalho.

[...] muitas vezes eu não tenho sala, então eu tenho que todo dia me virar. Eu já venho pensando como vai ser [...]” (G3).

A gente sente muita fragilidade! Central de marcação de consultas, um dos maiores abacaxis... fora essa falta de material! A central de marcação de consultas porque não tem vaga pra todo mundo. A demanda daqui é desse tanto. Às vezes neurologia tem mais de 100, 80... Aí dão uma vaga por mês. É assim: muita coisa e pouco apoio [...] (G6).

Soma-se a isso, atribuições que vão desde o desenvolvimento de protocolos clínicos, passando pela “programação para condições crônicas e agudas de acordo com o diagnóstico e estratificação de risco, o planejamento de apoio logístico, esterilização, alimentar os pontos de indicadores de bordo, monitoramento, monitorar tudo” (G7). Achado este que corrobora com outras pesquisas já realizadas (Fracolli & Egry, 2001; Ximenes Neto, Sampaio, Silva, Nascimento & Jorge, 2012a; Ximenes Neto & Sampaio, 2012b).

O verbo monitorar tem em seu cerne a regulação, o controle. Percebe-se que os processos de decisão dos gestores das UBS são orientados por inúmeros protocolos e forte busca por controle do trabalho. Presos a elementos imaginários, que não são suficientes para dar sustentação ao trabalho, o imperativo é monitorar tudo. Não se pretende negar o ato de administrar, mas reconhecer o valor agregado por outras dimensões à gestão em saúde.

Esse mesmo controle e vigilância exercidos por eles é também exercido sobre eles, na medida em que têm seu trabalho rigorosamente controlado pela Gestão. Assim, fixam-se no monitoramento e nos instrumentos de controle, aproximando-se de um trabalho *taylorizado* e, conseqüentemente, afastando-se da sua função virtuosa de contribuir positivamente com o desenvolvimento humano (Dejours, 1992).

Na missão de monitorar tudo, algo escapa ao controle dos protocolos, das normas e da atenção do gerente fazendo um hiato entre o trabalho prescrito e o trabalho real. Para Dejours

(2012; 2016) esse hiato é irreduzível porque a organização prescrita do trabalho repousa sobre um postulado de previsibilidade do processo de trabalho, fundado na racionalidade científica. O que não pode ser esquecido é que essa lacuna no cotidiano do trabalho não revela práticas que precisam ser corrigidas, como disfunções, mas constitutivas do próprio trabalho, não podendo existir uma organização do trabalho sem falhas e, muito menos, sem sofrimento. Características que são constitutivas e não patológicas do trabalho, o qual não pertence ao mundo visível por que é, fundamentalmente, subjetivo.

Na era da pressa, no reinado do “para ontem”, entre o tempo da imediatez da Gestão, as necessidades organizacionais dos gerentes e o desejo da Equipe de Saúde da Família, constata-se um descompasso. Além do mais, identifica-se que a realização de processos solicitados pela Gestão com o suposto potencial de organização e planejamento da Atenção Primária, não garante a real organização do serviço. Essa questão é um desafio importante que convoca a descentralização das decisões tão caras ao SUS.

Nota-se que a racionalidade gerencial hegemônica produz sistemas que “mais do que comprar a força de trabalho, exigem que os trabalhadores renunciem desejos e interesses, substituindo-os por objetivos, normas e objeto de trabalho alheios (estranhos) a eles” (Campos, 2000, p. 23). Como destaca Dejours (1999, p. 120), os gerentes são mobilizados por meio da racionalização a colocar em prática os planos sociais impostos pelas organizações e sofrem ao realizar um trabalho que não condiz com a sua realidade. Como sugere a seguinte consideração:

[...] se a gente pudesse realmente priorizar o que de fato é necessário, talvez a gente desse mais resultados para a comunidade e para a gestão, porque o meu problema é diferente do problema da minha colega lá. Eu posso ter um problema em relação ao acolhimento e central de marcação, ela pode ter outro problema com relação a organização da saúde mental, ou do pré-natal! Então porque que é que eu vou trabalhar aqui uma coisa que eu já organizei e ela precisa trabalhar a mesma coisa [...] (G3).

A falta de controle e organização do trabalho tem ressonâncias na subjetividade do trabalhador. Trabalhar, de acordo com Dejours (2012, p. 189), envolve a relação subjetiva com a tarefa, que pertence ao campo individual, e a cooperação, que pertence ao campo coletivo. Essas incoerências e contradições apontadas pelos gerentes sugerem emergência do sofrimento advindo da função gerencial, como indicam Facas, Fischer & Ghizoni (2017).

Tais narrativas desenham o agir dos gerentes calcados numa visão ordenada e tradicional da Gestão na qual o gerente é um instrumento racional de decisão e assim toma a

realidade burocrática como controlável. Afirmção que conduz a situar o trabalho, incorporado no movimento de gerir a UBS e ter os seus processos geridos pela Gestão na trilha da produtividade e da eficiência. A eficiência é uma medida relacionada à produção no tempo, em relação a seu custo. É, portanto, uma experiência de sucesso econômico. Desse modo, o trabalho dos gerentes é caracterizado fortemente como produção. O que fica às margens é que trabalhar não é apenas produzir, é também transformar a si mesmo, ao colocar a subjetividade do trabalhador à prova, e realizar-se como ser autônomo (Dejours, 2004; Ferreira, Martins & Vieira, 2016; Araújo, 2018).

Outro aspecto relevante é a separação entre quem pensa, sabe e decide de quem executa o trabalho, não sabe e obedece, foi observado na fala dos gerentes.

[...] a proposta quando ela vem já foi pensada por uma consultoria, quando ela vem ser apresentada pra gente, pra que a gente possa estar implantando. E aí a gente recebe, é orientado em relação ao processo e a data pra implantação disso [...] (G7).

Caso não haja investimento para superar essa tendência dominante de afastamento entre quem executa e quem operacionaliza a prática, a gestão é reduzida a um modelo que tem como preceito a atividade burocrática, repetitiva e desprovida de sentido. É preciso certo grau de liberdade para converter as normas e os desenhos institucionais em atos e práticas concretas que produzem a realidade social (Merhy, 2002; Sulti *et al*, 2015).

No logicidade dejouriana, sem o senso de autonomia e certa liberdade de criação frente ao cotidiano do trabalho, há um impasse para o desenvolvimento da identidade do trabalho, produzindo uma falta de sentido. Afinal, quando mais rígido for o trabalho, menos o gerente pode ser considerando nas suas próprias necessidades e desejos, aumentando o hiato existente entre o ato prescritivo e a real da experiência. É nesse ponto, da perda de liberdade, autonomia e flexibilidade, que a organização do trabalho fabrica sofrimento (Dejours & Jayet, 1994).

Entretanto, no terreno pedregoso de investigação da gestão, emergem discursos que ocupam lugares de “maestro”.

[...] compreendo mesmo como aquela pessoa que tá maestrando realmente a unidade, você tem desde os seus compromissos básicos, de informações que você tem que dá conta... os trabalhadores com suas dificuldades. A gente tem uma lista, tenho mapas aqui espalhados em todo lugar pra eu não esquecer das datas de entrega. Então, tem 25 mapas que a gente tem que dar conta, embora a gente procure descentralizar, a responsabilidade é minha [...] (G3).

A Gestão quer um gerente que esteja ali em cima, que tenha pulso, que esteja ali como general [...] (G5).

Tem-se, portanto, um duplo movimento interno dos gerentes: de um lado dobraduras para ser um gestor autônomo, por outro lado, a realidade que o chama para o exercício de “general”. Autonomia aqui não significa independência ou descompromisso absoluto, pelo contrário, a ampliação da autonomia depende da capacidade de o sujeito reconhecer e lidar com a rede de dependência de poder na qual todos estão inevitavelmente imersos. (Campos, 1998). Entende-se, assim, que as relações estabelecidas escamoteiam a produção de autonomia.

É interessante observar que decisões políticas e técnicas são dadas como verdades e postas aos gerentes.

[...] a gestão chega e coloca a demanda que precisa ser feita. Às vezes é compatível com que a gente precisa de trabalhar, às vezes não. É mais por outros processos que eles querem alcançar. É colocado pra que todos façam ao mesmo tempo, muitas vezes tem demandas que aqui são solicitadas e a gente não vê o porquê do resultado, a utilização daquilo. Muitas vezes atrapalham, interferem nas coisas que a gente tem que fazer, de analisar uma coisa melhor, de tá implementando uma coisa que na minha unidade é mais necessário... mas chegou demanda eu tenho que fazer. Então eu tenho que priorizar, aí eu vou deixando de lado, com isso, que realmente o que é importante na minha unidade, fica pra segundo plano, terceiro [...] (G3).

[...] Essa cobrança que a gente tá tendo demais da gestão também atrapalha porque a gente acaba não fazendo uma coisa nem outra [...] (G6).

[...] às vezes a gente acaba trabalhando e não vendo muito fruto interno das solicitações. Eu acho que a gente tem que contribuir, claro. Eles também tão querendo organizar a gestão lá. É claro que pra isso vão ter os processos que eles precisam que a gente contribua. Eu só acho que os macroprocessos tão ficando muito um em cima do outro, a gente não consegue tempo pra terminar uma coisa pra já vir começar outra [...] (G4).

O produto imediato disto é a destituição do sentido do trabalho. Alienação, renúncia, trabalho como repetição, não como espaço de criação. Sem serem ouvidos em relação as suas necessidades, sem o reconhecimento do seu trabalho, não há espaço para transformação do sofrimento em prazer, resultando no uso de defesas estereotipadas e patogênicas, limitadoras da autonomia (Ferreira, Martins & Vieira, 2016; Dejourns, 2016). Diante dos infortúnios próprios do trabalho, notam-se trabalhadores paralisados, divididos entre ocupar a norma, para

manter-se no trabalho, e resistir a norma para continuar existindo como sujeito. Dito de outro modo: a norma ejeta a expressão subjetiva fazendo com que o próprio sujeito sabote o sistema.

Frente a essas condições de trabalho, nota-se o surgimento de estratégias de defesas como compensação para suportar o real do trabalho. Se por um lado há uma certa racionalização do trabalho na tentativa de seguir as exigências da Gestão, por outro lado eles não ignoram completamente as suas próprias necessidades pela via da paralisação. Racionalização entendida aqui como “uma defesa psicológica que consiste em dar a uma experiência, a um comportamento ou a pensamentos reconhecidos pelo próprio sujeito como inverossímeis uma aparência de justificação, recorrendo a um raciocínio especioso, mais ou menos obscuro ou sofisticado” (Dejours, 1999, p.72).

Tomando como referência a Psicodinâmica do Trabalho, Mendes e Ferreira (2003) advertem que o uso constante de estratégias defensivas pode tornar-se ineficaz, gerando alienação e, até mesmo, adoecimento.

O trabalho torna-se ainda mais penoso quando, no caso da gerência “precisa ser repassado para a equipe realizar” (G1).

[...] E aí quando a gente passa pra equipe ela também não compreende, mas aí a gente tem que ter esse jogo de cintura de dizer que é importante e tal, aí a equipe...você recebe também do outro lado né, que eles também muitas vezes não querem fazer, porque sabem...a gente tem que despertar pra equipe mesmo as vezes sem entender. [...] (G5).

[...] então como eu vou fazer todo aquele trato, aquilo lá que eu recebi que tem que ser pra ontem, pra chegar pra minha equipe? Então eu tenho que dar todo aquele trato de como eu vou conseguir conquistar aquilo que me passaram que eu tenho que fazer. Eu tenho que fazer, é aonde vem a questão da gerência sentir sobrecarregada por isso, porque a gerencia recebe dessa forma mas a gente tenta passar de uma outra forma bem mais tranquila pra gente conseguir conquistar nossa equipe, que são processos de conquista né, não de imposição [...] (G1).

O que se observa é que os gerentes entrevistados sabem, de algum modo, que ditar normas e protocolos para os profissionais exercerem não é suficiente para garantir a operacionalização do cuidado em saúde, mostrando que é necessário a criação de um “trato” que considere a subjetividade do trabalhador. Afinal de contas, “o trabalho não é apenas uma atividade; ele é, também, uma forma de relação social, o que significa que ele se desdobra em um mundo humano caracterizado por relações de desigualdade, de poder e de dominação (Dejours, 2004, p.31). Ademais, sabe-se que, quando o gerente expressa autoritarismo sobre os

trabalhadores o que se pode produzir é resistência às propostas de trabalho (Penedo *et al*, 2019), desengajamento e até mesmo adoecimento psíquico, resultando em um serviço com baixa capacidade de atenção e resolubilidade (Santos, Silva & Scherer, 2017).

Outro aspecto importante para organização do trabalho dos gerentes é a Roda da UBS, estratégia de encontro coletivo adotada semanalmente para fomentar o exercício da democracia institucional (Campos, 2000). O encontro é gerido pelo gerente local, com participação das equipes da ESF, sendo a pauta definida previamente pela tríade Secretária Municipal da Saúde-Coordenadora da Atenção Primária à Saúde-Gerente da Atenção Primária à Saúde.

Estudo realizado por Ponte, Oliveira & Avila (2016), apontaram que as rodas são centralizadas na figura do gerente local e de sua organicidade, com o predomínio de momentos burocráticos, refletindo uma verticalização das decisões. Um espaço que poderia ser a válvula de escape para ensaios de cogestão sendo utilizado para garantir a lógica administrativa de controle do trabalho. Uma vez que esse espaço coletivo de fala e de escuta não é efetivado, a democracia deixa de existir.

Dejours (2004; 2016) demarca a importância da abertura de espaço no interior das organizações para que os trabalhadores possam partilhar suas ideias sobre o trabalho, com vistas a caminhar para a compreensão e para construção de acordos entre diferentes membros, afim de criar um modo operatório comum. Soma-se a isso, o reconhecimento das impressões singulares no trabalho coletivo, a marca de cada trabalhador e de seu pensar reflexivo, na direção de colocar o trabalho a serviço da emancipação (Dejours, 2012).

Evidencia-se, portanto, que o processo de trabalho dos gestores analisados na pesquisa é fortemente marcado pela ausência de autonomia e alienação dentro da complexa organização da secretaria. Como uma reação em cadeia, essa alienação, em troca da razão de produção, chega aos trabalhadores de saúde e aos usuários.

Considerações finais

A pesquisa permitiu constatar o fazer dos gerentes inseridos numa ordem tradicional da gestão predominantemente burocrática e, com isso, sensação de impotência frente as inúmeras prescrições da Gestão. No entanto, verificou-se um movimento dos gerentes, tensionados entre autonomia e controle, para atender as necessidades dos usuários, dos trabalhadores e da Gestão.

Observa-se que a exclusão dos gerentes, ou seja, das necessidades de seu território e de sua subjetividade, no planejamento das práticas de saúde pela Secretaria Municipal de Saúde impõe um modo de fazer gestão pautado mais na eficiência do que na eficácia. Um desafio que

pode ser superado pela flexibilidade e pela liberdade de criação, na direção de serem protagonistas de suas próprias práticas, implicando em maior abertura para lidar com o inesperado da dimensão humana e no aumento da capacidade de enfrentar os problemas próprios do trabalho.

Quando se reconhece que os espaços institucionais são fontes de prazer e de sofrimento, de criação e de frustração, afirma-se que essas características lhes são constitutivas e não patológicas.

Há que se investir na possibilidade do trabalho na saúde como um lugar predominantemente de vida, inclusive com seus paradoxos existentes, suas ambiguidades, seus dilemas. Ao contrário disso, o sistema de saúde emperrará, pois eles são atores principais por fazer gerar e gerir a saúde.

Para fazer ressoar sons de democracia e exercício de cidadania, é essencial um colegiado gestor que esteja preocupado com o gerir e com o gerar, sinalizando o fortalecimento de espaços de tomada de decisão coletiva, para que se tornem protagonistas nos processos de produção da gestão.

É preciso, portanto, ficar advertido de que não há um gerente ideal e que os efeitos desse trabalho gestor são, muitas vezes, considerados pela relação com os outros, assim como também pelo conhecimento dos protocolos. Pode-se inferir que as dificuldades apontadas na produção da gestão local sinalizam não um erro no trabalho, mas o gerente fora da norma para não perder a singularidade.

Ademais, a pesquisa nos indica que os gerentes precisam ser escutados nas suas questões mais fundamentais, que é serem escutados. Revolucionar as estratégias é preciso, mas não sem escutar as pessoas.



REFERÊNCIAS

- Araújo, L. K. R. (2018). A alma silenciada: uma experiência no SAMU/DF. *Rev. Trabalho (En)Cena*, 3(2), 157-166. <https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/encena/article/view/4808/13241>
- Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo*. São Paulo: Edições 70.
- Barreto, H. I. V., & Souza, M. K. B. (2016). O processo de trabalho na estratégia saúde da família com ênfase nos aspectos gerenciais. *Rev. APS*, 19(2), 292-301. <https://periodicos.ufjf.br/index.php/aps/article/view/15785>
- Barros, M. E. B., & Benevides de Barros, R. (2007). Da dor ao prazer no trabalho. In Barros, M. E. B., & Santos, S. B. (Org.). *Trabalhador da saúde: muito prazer – protagonismo dos trabalhadores na gestão do trabalho em saúde* (1ª ed., Cap.3, pp. 61-72). Unijuí.
- Brasil. (1997). Ministério da Saúde. Secretaria de Assistência à Saúde, Coordenação de Saúde da Comunidade. *Saúde da Família: uma estratégia para a reorientação do modelo assistencial*. Brasília (DF). http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/cd09_16.pdf
- Brasil. (2005). Ministério da Saúde. Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. Departamento de Gestão da Educação na Saúde. Curso de formação de facilitadores de educação permanente em práticas de saúde: *unidade de aprendizagem – análise do contexto da gestão e das práticas de saúde*. Brasília, DF: Ministério da Saúde, Fiocruz.
- Brasil. (2012). *Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012*. Dispõe sobre diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF. <http://bit.ly/1mTMIS3>
- Campos, G.W. (1998). *O anti-Taylor: sobre a invenção de um método para co-governar instituições de saúde produzindo liberdade e compromisso*. *Rev. Cad. Saúde Pública*, 14(4): 863-870. <https://www.scielo.org/article/csp/1998.v14n4/863-870/pt/#ModalArticles>
- Campos, G.W. (2000). *Um método para análise e co-gestão de coletivos* (1ª ed.). Hucitec.
- Campos, G.W. (2006). Efeito Paidéia e o campo da saúde: reflexões sobre a relação entre o sujeito e o mundo da vida. *Rev. Trabalho, Educação e Saúde*, 4(1), 19-32. <https://dx.doi.org/10.1590/S1981-77462006000100003>
- Campos, G.W. (2010). Cogestão e neoartesanato: elementos conceituais para repensar o trabalho em saúde combinando responsabilidade e autonomia. *Rev. Ciência & Saúde Coletiva*, 15(5), 2337-2344. <https://doi.org/10.1590/S1413-81232010000500009>
- Chaves, L. D. P., & Tanaka, O. Y. (2012). O enfermeiro e a avaliação na gestão de sistemas de saúde. *Rev Esc Enferm USP*, 46(5):1274-1278. <https://www.scielo.br/pdf/icse/v23/1807-5762-icse-23-e170451.pdf>
- Cunha, I. C. K. O, & Ximenes-Neto, F. R. G. (2006). Competências gerenciais de enfermeiras: um novo velho desafio?. *Texto contexto – enferm*, 15(3), 479-482. <http://www.scielo.br/pdf/tce/v15n3/v15n3a13.pdf>

- Cunha, G.T., & Campos, G.W.S. (2010). Método Paidéia para co-gestão de coletivos organizados para o trabalho. *ORG & DEMO*, 11(1), 31-46. <https://doi.org/10.36311/1519-0110.2010.v11n1.468>
- Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. Cortez-Oboré.
- Dejours, C. (1999). *A banalização da injustiça social* (1ª ed.). Rio de Janeiro: Ed. FGV.
- Dejours, C. (2004). Subjetividade, trabalho e ação. *Revista Produção*, 14 (3), 27-34. <https://doi.org/10.1590/S0103-65132004000300004>
- Dejours, C. (2012). *Trabalho vivo, tomo II, Trabalho e emancipação*. Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2016). A centralidade do trabalho para a construção da saúde. [Entrevista concedida à Juliana de Oliveira Barros e Selma Lancman]. *Rev Ter Ocup USP*, 27(2), 228-35. <https://doi.org/10.11606/issn.2238-6149.v27i2p228-235>.
- Dejours, C. (2017). *Psicodinâmica do trabalho: casos clínicos* (1ª ed.). Porto Alegre – São Paulo: Dublinense.
- Dejours, C. & Jayet, C. (1994). Psicopatologia do trabalho e organização real do trabalho em uma indústria de processo: metodologia aplicada a um caso. In C. Dejours, E. Abdoucheli & C. Jayet, *A psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas.
- Facas, E.P., Fischer, H.C.R., & Ghizoni, L.D. (2017). Clínica psicodinâmica do trabalho com gestores de uma unidade de taquigrafia parlamentar. *Rev. Trabalho (En)Cena*, 2(1): 117-131. <https://doi.org/10.20873/2526-1487V2N1117>
- Ferreira, V. L. (2012). *As múltiplas faces da gestão: a prática gerencial nos serviços de saúde de Piraí*. [Dissertação de Mestrado em Saúde Coletiva] – Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro. http://www.btdt.uerj.br/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=3861
- Ferreira, J. B. O, Martins, S. R., & Vieira, F. O. (2016). Trabalho vivo como apropriação do inapropriável e criação de formas de vida. *Rev. Trabalho (En)Cena*, 1(1): 29-49. <https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/encena/article/view/2336/9071>
- Fracolli, L. A., & Egry, E.Y. (2001). Processo de trabalho de gerência: instrumento potente para operar nas práticas de saúde?. *Rev Lat Am Enfermagem*, 9(5), 13-18. <https://doi.org/10.1590/S0104-11692001000500003>
- Jonas, L. T., Rodrigues, H. C., & Resck, Z. M. R. (2011). A função gerencial do enfermeiro na Estratégia Saúde da Família: limites e possibilidades. *Rev. APS*, 14(1): 28-38. <https://periodicos.ufjf.br/index.php/aps/article/view/14656>
- Mendes, A.M. (2007). Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In Mendes, A.M. (Org.), *Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas* (pp. 23-48). Casa do Psicólogo.
- Mendes, A. M & Ferreira, M. C. (2003). *Trabalho e riscos de adoecimento: o caso dos auditores fiscais da Previdência Social Brasileira*. Brasília: Ler, Pensar, Agir.

- Merhy, E. E. (2002). *Saúde: a cartografia do trabalho vivo em ato* (1ª ed.). Hucitec.
- Merhy, E. E. (2013). Em busca do tempo perdido: a micropolítica do trabalho vivo em ato, em saúde. In Franco, T. E., & Merhy, E. E. *Trabalho, produção do cuidado e subjetividade em saúde* (1ª ed., pp. 19-67). Hucitec.
- Penedo, R. M., Gonçalo, C. S., & Queluz, D. P. (2019). Gestão compartilhada: percepção de profissionais no contexto de saúde da família. *Interface*, 23, 1-15. <http://dx.doi.org/10.1590/interface.170451>
- Ponte, H. M. S., Oliveira, L. C., & Avila, M. M. M. (2016). Desafios da operacionalização do Método da Roda: experiência em Sobral (CE). *Saúde debate*, 40(108); 34-47. <http://dx.doi.org/10.1590/0103-1104-20161080003>
- Santos, L. O. S., Silva, L. C. F., & Scherer, M. D. A. (2017). Dispositivos de cuidado com a saúde psíquica de profissionais da Atenção Primária no Brasil. *Rev. Trabalho (En)cena*, 2(2), 39-49. <https://doi.org/10.20873/2526-1487V2N2P39>
- Sobral (2018). Secretaria Municipal de Saúde. Plano Municipal de Prevenção ao suicídio. <http://www.mpce.mp.br/wp-content/uploads/2019/12/20190213-Plano-Municipal-dePrevencao-e-Posvencao-do-Suicidio-SOBRAL.pdf>
- Sulti, A. D. C, Lima, R. C. D., Freitas, P. S. S., Felsky, C. N., & Galavot, H. S. (2015). O discurso dos gestores da Estratégia Saúde da Família sobre a tomada de decisão na gestão em saúde: desafio para o Sistema Único de Saúde. *Saúde em Debate*, 39(104), 172-182. <https://doi.org/10.1590/0103-110420151040238>
- Ximenes Neto, F. R. G., & Sampaio, J. J. C. (2007). Gerentes do território na Estratégia Saúde da Família: análise e perfil de necessidades de qualificação. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 60(6), 687-695. <https://doi.org/10.1590/S0034-71672007000600013>
- Ximenes-Neto, F. R. G., Sampaio, J. J. C., Silva, M. G. C., Nascimento, M. A. A., & Jorge, M. S. B. (2012a). Fluxograma e elementos do processo de trabalho do gerente no território da Estratégia Saúde da Família. *Sanare*. 11(2), 25-31. <https://sanare.emnuvens.com.br/sanare/article/view/273>
- Ximenes-Neto, F. R. G., Sampaio, J. J. C. (2012b). Análise do processo de trabalho dos gerentes no território da Estratégia Saúde da Família. *Rev. Gerenc. Polit. Salud*, 11(22), 76-91.

Contribuição dos autores

Autor 1	Contribuiu para planejamento, desenho metodológico e conceitual do projeto e execução da pesquisa; atuou em todas as etapas da pesquisa a revisão final do manuscrito.
Autor 2	Participou da análise formal do artigo.
Autor 3	Participou da revisão.
Autor 4	Participou da edição do manuscrito
Autor 5	Participou da curadoria dos dados e da revisão do manuscrito.
Autor 6	Orientou a pesquisa e contribuiu com a elaboração conceitual da pesquisa, com a metodologia e a curadoria de dados.

MULHERES JOVENS VÍTIMAS DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: A PERSPECTIVA DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL¹²

Young Women Victims Of Moral Harassment At Work: The Perspective Of Organizational
Psychology

Heloisa Heckert³ 

Centro Universitário de Brusque – UNIFEBE⁴
Brusque, Santa Catarina, Brasil

Aline Jacinto⁵ 

Centro Universitário de Brusque – UNIFEBE
Brusque, Santa Catarina, Brasil

Resumo

Esta pesquisa exploratório-descritiva, de cunho qualitativo é um estudo de campo que possui como objetivo compreender o Assédio Moral no Trabalho instituído nas Organizações do Vale do Itajaí e o impacto do mesmo sobre jovens trabalhadoras. Utilizou-se o método denominado *snowball* para realização de entrevistas semiestruturadas com oito mulheres e análise de conteúdo baseada na técnica de Bardin. Percebe-se na amostra que atos praticados como isolamento, violência física e verbal são constantes o que ocasiona às vítimas consequências psicológicas, físicas bem como alterações comportamentais. O ciclo social incluindo familiares, amigos e ajuda psicológica tornou-se importante rede de apoio às trabalhadoras.

Palavras-chave: Assédio Moral no Trabalho. Saúde do Trabalhador. Psicologia Organizacional.

Abstract

This exploratory-descriptive research, with a qualitative nature, is a field study that aims to understand Moral Harassment in Institutional Work in Organizations from Vale do Itajaí (SC), and its impact on young women workers. It was used the snowball method for conducting semi-structured interviews with eight women and doing some content analysis

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

² Copyright© 2021, Heckert e Jacinto. 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 heloheckert@gmail.com

⁴ Rua Alois Winter, nº 47, Nova Brasilia, Brusque – SC.

⁵ aline.jacinto@unifebe.edu.br

based on the Bardin technique. It is noticed, in the sample, that practiced acts as isolation, physical violence, and verbal violence are frequent, which causes psychological and physical threats to the victims, and it also affects behavioral changes. The social cycle, including family, friends, and psychological treatments, became an important support network for female workers.

Keywords: Moral Harassment at Work. Worker's health. Organizational psychology.

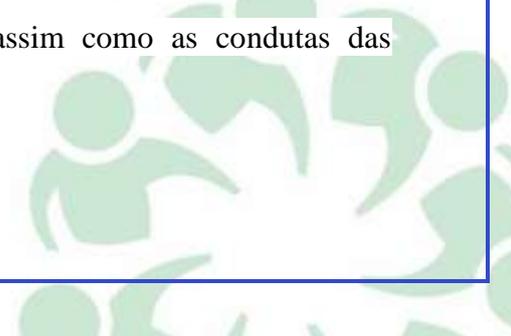
Introdução

O Assédio Moral no Trabalho (AMT), embora existente desde o surgimento do trabalho, é uma temática recente entre as pesquisas no Brasil. Os estudos sobre o assunto só se iniciaram nas últimas décadas, os quais passaram a alertar a sociedade da gravidade e consequências desse tipo de violência à saúde psicológica e física do trabalhador (Palácios & Rego, 2006).

Ainda, em âmbito nacional, a sistematização acadêmica sobre essa temática ocorreu mais tardiamente, por meio de pesquisas realizadas por Barreto entre os anos de 2000 e 2005, que conseqüentemente estimularam a divulgação do tema e novas investigações a respeito dessa forma de violência. Dessa forma, o tema passou a conquistar espaço na literatura especializada e na grande imprensa em geral (Albanes, Rodrigues, Pellegrini & Tolfo, 2017).

De acordo com Hirigoyen (2000), apenas no início da década de 1990 que o AMT tornou-se alvo de estudos na interface entre saúde e trabalho e seus resultados usados na criação de dispositivos legais. Evidencia-se que os estudos se multiplicam, principalmente, devido ao fato do problema ser identificado como fenômeno destruidor do ambiente de trabalho, causando não apenas baixa produtividade, mas também o absenteísmo devido ao desgaste psicológico que provoca.

Neste sentido, a referida pesquisa tem como objetivo compreender o Assédio Moral no Trabalho instituído em Organizações do Vale do Itajaí e o impacto do mesmo sobre jovens trabalhadoras. Para contemplar os objetivos, realizou-se em estudo de campo uma pesquisa qualitativa do tipo exploratório-descritiva, sendo que a partir do método denominado *Snowball* os dados foram coletados por meio entrevista semiestruturada, com oito mulheres jovens vítimas de AMT. Através da técnica de análise baseada de Bardin, buscou-se caracterizar nas entrevistas o AMT sofrido pelas participantes, as consequências do AMT em suas vidas, as redes de apoio envolvidas nesse processo, assim como as condutas das organizações perante o AMT.



O estudo se justifica por contribuir para um maior conhecimento acerca de práticas de assédio moral nas organizações, principalmente às voltadas ao sexo feminino. A pesquisa é voltada a pessoas do sexo feminino pois devido as diferenças entre os sexos no mercado de trabalho provenientes de questões sociais, as mulheres são as que mais sofrem com o assédio moral, isto é, a violência baseada em gênero é uma manifestação de relações desiguais de poder entre mulheres e homens (Pellegrini, Nunes & Tolfo, 2017). Possui como recorte o público jovem pois há escassez de conteúdo voltado a essa faixa etária, principalmente no que diz respeito sobre os impactos dos danos causados à saúde física e mental quando sofridos no início da carreira profissional.

Para os participantes, os benefícios estão relacionados ao esclarecimento do que se trata o AMT, uma oportunidade de compartilhamento e acolhimento da dificuldade vivenciada e possível momento de reflexão. Foi sugerido que ambas procurassem atendimento psicoterapêutico na CESP (Clínica Escola em Serviços de Psicologia da UNIFEBE) para posterior elaboração da experiência.

A partir dos resultados da pesquisa acredita-se que a mesma contribuirá com a sociedade através de divulgação e conscientização por meio do avanço do conhecimento relacionado ao AMT e consequentemente no progresso da ciência, além de possibilitar a realização de ações voltadas à prevenção ao AMT, principalmente junto às organizações de trabalho.

O Fenômeno Assédio

Diante das repercussões pessoais e sociais causadas pelas diferentes formas do fenômeno denominado assédio, tem-se que este está ligado diretamente a um esforço repetitivo de desqualificação de um indivíduo por outro, podendo conduzir-se ou não ao assédio sexual. Torna-se possível dissertar então, sobre as suas duas denominações mais conhecidas: o Assédio Moral e o Assédio Sexual (Freitas, 2001).

Conforme aponta Freitas (2001), o assédio moral na maioria das vezes inicia-se através do abuso de poder (qualquer que seja a sua base de sustentação), segue por um abuso narcísico no qual a outra pessoa perde a autoestima e pode gerar o abuso sexual. O que pode começar como uma leve mentira, um ato de falta de respeito, torna-se uma fria manipulação por parte do indivíduo abusador, que tende a reproduzir o seu comportamento em todas as circunstâncias de sua vida: no local de trabalho, com o cônjuge, com os familiares, com amigos, etc.

Barreto e Heloani (2015) corroboram afirmando que o assédio moral relaciona-se a uma forma de terror que parte de um ato de intolerância, racismo ou discriminação e que posteriormente se transforma em perseguição, isolamento, negação de comunicação, sobrecarga ou esvaziamento de responsabilidades e grande dose de sofrimento.

Soboll (2008) aponta quatro elementos essenciais na identificação do assédio moral interpessoal, sendo eles: 1) Ataques psicológicos (situações que causam desconforto psicológico); 2) Habitualidade (repetição e continuidade); 3) Intencionalidade (intenção de prejudicar, anular ou excluir); 4) Pessoalidade (o alvo das agressões é uma pessoa específica). Tolfo (2011) destaca também a frequência e a continuidade com que são manifestos os comportamentos do assediador como os principais critérios aceitos para configurar a ocorrência do fenômeno, isto é, as situações de vexame, ofensas, ameaças que se tornam repetitivas longitudinalmente.

No que se refere ao assédio sexual, é preciso ressaltar que tal prática constitui ação criminosa devidamente tipificada. No assédio sexual, o criminoso na maioria das vezes busca obter vantagens de natureza sexual, geralmente chantageando as vítimas. Nos casos de assédio sexual, a vítima sempre encontra-se em uma condição de subordinação com relação ao sujeito ativo, diferentemente do assédio moral onde o grau de subordinação não é um fator determinante para a constatação do assédio (Oliveira & Silva, 2012).

O Assédio Moral No Trabalho

As denúncias de assédio trazem à tona discussões sobre o comportamento ético nas organizações. Muitas estimulam competições não saudáveis e propiciam insegurança generalizada, ao se considerar que a manutenção das organizações e dos empregos implica a necessidade de os colaboradores serem competitivos, qualificados, flexíveis, criativos e polivalentes. Torna-se propícia, então, a ocorrência de práticas de violência no ambiente de trabalho e a própria naturalização desses comportamentos no sistema macroeconômico, tal como em nível meso e micro organizacional (Albanes et al., 2017).

Evidencia-se que na maior parte dos casos, o AMT fornece o direito à rescisão indireta e o colaborador obtém também a possibilidade de solicitar indenizações morais e/ou materiais. Porém dadas as circunstâncias a coleta de provas contra o assediador torna-se difícil. Por ser um ato na maioria das vezes verbal, sem que se possua uma prova concreta, essa coleta torna-se praticamente impossível, o que dificulta a punição adequada do assediador (Mendonça, Oliani & Souza, 2008).

O termo violência possui origem latina e refere-se ao constrangimento sobre uma pessoa e a levá-la a realizar algo contrário à sua vontade (Tolfo, 2011). Caracterizada como um fenômeno complexo e polissêmico, a violência pode incluir desde o uso da força e coação (seja verbal, física, política, econômica) até as situações de constrangimento físico ou moral. Diante desta perspectiva, portanto, ultrapassa-se a ideia de violência físico-explicita, ao se problematizar também as formas menos explícitas (ou sutis), psicológicas e, não menos perversas de violência, como é o caso do AMT (Albanes et al., 2017).

O assédio moral então, enquanto violência no trabalho é definido pela autora Hirigoyen (2011, p. 65) como:

[...] toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

Para Soboll (2008) o AMT é definido como uma situação extrema de agressividade no trabalho, sinalizada por comportamentos ou omissões, repetitivos e duradouros. Caracteriza-se por sua natureza agressiva, processual, pessoal e mal-intencionada, considerado como uma violência perversa, engloba a desqualificação, o isolamento, a atribuição de tarefas de menor valor, a indução ao erro, o assédio sexual, a exclusão, as mudanças de horários e de atividades sem prévio aviso, abusos de poder, etc (Andrade & Assis, 2018).

Autores brasileiros como Barreto e Heloani (2015) afirmam que o assédio moral é um processo complexo e que se deve evitar utilizar conceitos simplistas, inaptos ou inadequados sobre o que é ou não é, em uma vã tentativa de contemplar todas as variáveis, geradas de uma constelação de danos morais que atingem a dignidade, a saúde, a liberdade e a personalidade, impondo dor e violando direitos fundamentais.

Decorrente de um desvio no exercício do poder nas relações de trabalho, essa situação cria um ambiente hostil e desestabilizador. Nesse clima de medo, e no contexto de desemprego, o colaborador aceita mais passivamente as situações criadas e é menos reivindicativo. Em concordância com Cremasco, Eberle e Soboll e (2009), às práticas organizacionais ou gerenciais que empregam ameaças acabam por mobilizar o medo nos trabalhadores, que pode expressar-se de diferentes maneiras, como medo de ser humilhado, de não corresponder às exigências da empresa, de ser demitido, etc.

Hirigoyen (2002) identificou e agrupou quatro categorias de atitudes hostis que caracterizam o AMT, sendo estas: deterioração proposital das condições de trabalho do

assediado, isolamento e recusa de comunicação, atentado contra a dignidade e violência verbal, física ou sexual. Conforme Tolfo (2011) o assédio moral em âmbito laboral é desencadeado por dois fatores principais: a recusa frente a diferenças, que pode se relacionar ao sexo, cor, etnia, deficiências, orientação sexual, etc., ou características que destacam o assediado, referente às competências, comprometimento no trabalho e visão crítica sobre o mesmo e o abuso de poder nas relações de trabalho.

Mulheres Vítimas De Assédio Moral No Trabalho

Cabe ressaltar que as formas de prática do assédio moral variam de acordo com o gênero. Sabe-se que a violência baseada em gênero é uma manifestação de relações desiguais de poder entre mulheres e homens. As relações de gênero de acordo com Andrade e Assis (2018) tornam-se importantes para a compreensão do AMT e torna-se preciso analisar as configurações desse tipo de violência para homens e mulheres, considerando suas consequências na vida pessoal e no trabalho.

Em geral, conforme aponta Nunes (2016) um número maior de pesquisas mostra que as mulheres são mais assediadas, ou que denunciam mais a violência. Já com os homens, utilizam-se práticas referentes ao isolamento e insultos à virilidade, enquanto para as mulheres, são menos explícitas, manifestadas através de intimidações, piadas rudes e ofensas sobre o físico e as vestimentas. No estudo de Corrêa e Carrieri (2007), os autores consideraram que as mulheres podem estar mais expostas ao fenômeno pois as organizações de trabalho são um terreno de domínio historicamente masculino.

Aproximadamente 52% das mulheres em todo o mundo já foram alvo de situações hostis (assédio moral) no ambiente laboral (Organização Internacional Do Trabalho, 2017). A pesquisa realizada por Leymann (1990 citado em Pellegrini *et al.*, 2017), na Suécia, apontou que os assediadores e as vítimas estão divididos entre os sexos. As mulheres são maioria dos agredidos (55%), os homens são agredidos na maioria dos casos por outros homens (76%). Os agressores das mulheres estão mais distribuídos: em 30% dos casos tanto homens quanto mulheres foram os agressores, outros 30% foram agredidas apenas por homens e 40% das mulheres foram agredidas por mulheres.

Conforme apontado anteriormente, há inúmeras evidências de que as mulheres não vivenciam a violência no trabalho da mesma forma que os homens, desta forma, deve haver diferenciações no enfrentamento do AMT segundo o gênero (Andrade & Assis, 2018).

Portanto, torna-se importante pensar em ações organizacionais de prevenção do AMT e de enfrentamento, voltadas tanto para o público feminino, quanto ao masculino.

Prevenção Ao Assédio Moral No Trabalho

Constata-se que, embora as intervenções organizacionais de prevenção e combate ao AMT vêm aumentando no decorrer do tempo, ainda há organizações sem realizar qualquer ação efetiva para prevenir e combater esse fenômeno, onde os trabalhadores não têm um espaço de escuta ou de ação qualificada oferecido pela organização (Albanes *et al.*, 2017).

Com relação às intervenções incluindo trabalhadores vítimas de assédio moral, identificou-se escassez de publicações em periódicos e livros. Nesse sentido, ressalta-se a pesquisa de Tolfo e Oliveira (2015) que listaram possibilidades de intervenções organizacionais com base em menções na literatura. Cita-se como exemplo a elaboração do Diagnóstico Organizacional, que inclui ações como realizar pesquisas, discussões e avaliação com colaboradores, acompanhar o absenteísmo, as reclamações e as faltas por doença. Trabalhar com Prevenção, através da educação e treino com gerente e líderes, criar um código de conduta, de ética e incluir normas de conduta. Intervir por meio da criação de espaços de confiança onde o colaborador possa expressar suas queixas, além de aplicar medidas disciplinares aos agressores, proteger judicialmente a vítima e minimizar as consequências para a mesma.

Destaca-se ainda o trabalho de Glina e Soboll (2012) que também realizaram revisão de literatura a partir da qual identificaram diversos métodos utilizados em intervenção tanto com as vítimas como com os assediadores. É interessante ressaltar conforme os autores que os assediadores, assim como as vítimas, podem necessitar de reabilitação, desta forma, o assediador é treinado para usar empatia no desenvolvimento de estratégias menos destrutivas de gerenciamento interpessoal.

Segundo Cassitto, Fattorini, Gilioli, Rengo (2004), uma possibilidade de intervenção são os grupos de apoio formados por pessoas que sofreram AMT. Estes grupos permitem, que o indivíduo tenha mais clareza sobre a situação vivenciada e possa refletir sobre diferentes formas de enfrentamento através do compartilhamento das experiências, a conscientização de que o trabalhador não é o responsável pelo ocorrido, o reconhecimento da agressão e a modificação de comportamentos por parte das vítimas para lidar com a situação. É importante então que o problema da pessoa seja reconhecido por outros, pois o reconhecimento tem papel significativo para diminuir a negação da vítima diante da agressão.

Procedimentos Metodológicos

A abordagem de pesquisa adotada para este estudo é classificada como abordagem qualitativa, pois conforme Gil (2010) opera uma compreensão profunda de certos fenômenos sociais, visto que foca em fenômenos complexos e/ou únicos, isto é, os estudos qualitativos descrevem a complexidade de determinado problema e a interação de certas variáveis relacionadas.

Quanto ao tipo de pesquisa, utilizou-se a pesquisa exploratória-descritiva, que conforme Gil (2010) visa um acesso mais próximo com o problema investigado e oferece informações sobre determinada temática. Seu principal objetivo é o aprimoramento das ideias e o seu planejamento permite que se considere a variedade de aspectos identificados em relação ao fato estudado.

De acordo com o método de pesquisa utilizado, pode classificar-se como um estudo de campo, pois como aponta Gil (2010) a coleta de dados acontece no campo de pesquisa e o planejamento é flexível. Vale ressaltar que por ser realizada por um único pesquisador há risco de subjetivismo na análise e interpretação dos resultados, exigindo do pesquisador atenção e postura ética para com os dados coletados nesse processo.

Participantes

Participaram desta pesquisa oito mulheres jovens, sendo todas do sexo feminino. As mesmas foram identificadas com nomes fictícios com o intuito de preservar suas identidades: Ana, Beatriz, Gabriele, Isabele, Jordana, Lara, Samanta e Tais.

Foram estabelecidos como critérios de inclusão para a participação na pesquisa: trabalhadoras que sofrem ou sofreram em seus respectivos empregos com práticas provenientes de AMT. Delimitou-se ao sexo feminino, com faixa etária entre 18 e 25 anos sendo trabalhadoras do Vale do Itajaí - SC. Vale mencionar que a faixa etária foi assim delimitada por ser o período que comumente jovens vivenciam seus primeiros empregos, iniciando uma carreira profissional.



Procedimentos

Para respeitar os cuidados éticos exigidos nos procedimentos de pesquisa realizados com seres humanos, prescritos sob a Resolução 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde-CNS (Brasil, 2012), esse estudo foi submetido ao Comitê de Ética e Pesquisa do Centro Universitário de Brusque – UNIFEBE, obtendo aprovação por meio do parecer de número: 3.580.824. Após a aprovação do comitê de ética iniciou-se a busca para selecionar as participantes da pesquisa.

A primeira participante soube da pesquisa através do contato telefônico com uma das autoras deste artigo e aceitou participar. As demais foram identificadas por meio do método denominado *Snowball* que em suma, mostra-se como um processo de permanente coleta de informações, que utiliza das redes sociais dos entrevistados identificados para fornecer ao pesquisador um conjunto cada vez maior de contatos potenciais, isto é, as próprias participantes indicaram possíveis outras participantes para a pesquisa através do conhecimento que possuíam acerca das experiências com AMT das demais. O processo pode ser finalizado a partir do critério de ponto de saturação (Vinuto, 2014). O método possibilitou identificar oito pessoas que atendiam aos critérios de inclusão.

O convite para a participação na pesquisa foi realizado por telefone e as oito convidadas aceitaram participar da pesquisa. Posteriormente aos esclarecimentos dos objetivos da pesquisa, do caráter voluntário e do anonimato/sigilo das informações, as mulheres que participaram na pesquisa assinaram duas vias do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE, sendo que uma via ficou com a pesquisadora e a outra com o participante.

Instrumentos

Para a realização da coleta de dados, optou-se por utilizar como instrumento a entrevista semiestruturada, que se caracteriza por possuir um foco principal definido sendo a partir dessa focalização que um roteiro é construído, com questões básicas e/ou principais e que podem ser complementadas por outras questões que surgem ao longo da entrevista, sem estarem condicionadas a algum tipo de padrão ou alternativas (Santos, Furtado, Lopes, & Zunino, 2014). O roteiro utilizado possuía 18 questões abertas que abordavam assuntos sobre a experiência de AMT vivenciada pelas participantes, o significado atribuído aos episódios, a consequência dos mesmos, a rede de apoio estabelecida e a posição das organizações diante o

AMT. As entrevistas realizadas com as vítimas foram gravadas e transcritas para posterior análise.

Análise

A análise dos dados realizada foi qualitativa, que de acordo com Santos *et al.* (2014) evidencia os diferentes pontos de vista dos participantes da pesquisa em relação ao fenômeno investigado, além de considerar os aspectos subjetivos e sociais relacionados. Pode-se encontrar diferentes categorias de análise do fenômeno do assédio moral. Desse modo, os dados coletados nas entrevistas foram analisados e discutidos embasados na análise de conteúdo de Bardin (2016), com o objetivo de descrever o conteúdo das mensagens e encontrar indicadores para formulação de um quadro explicativo.

O método de análise de conteúdo de Bardin (2016) indica que a utilização da análise de conteúdo prevê três fases fundamentais: (1) a pré-análise (organização e definição do plano de análise), (2) a exploração do material (codificação, classificação e categorização dos dados coletados) e (3) o tratamento dos resultados (inferência e interpretação). Na etapa final (3) foram elaboradas categorias com os conteúdos com maior relevância de acordo com a temática abordada nesse estudo, buscando por similaridades, aproximações e diferenças. De acordo com a autora supracitada, as categorias de análise são facilitadoras pois permitem a interpretação dos resultados obtidos.

Após a elaboração das categorias embasadas nos dados coletados nas entrevistas, realizou-se a análise dos resultados, suas inferências e posteriores interpretações.

Resultados

Os resultados serão apresentados com base em categorias, subcategorias e elementos de análise criados a partir dos relatos de entrevistas com as vítimas participantes da pesquisa. Para a classificação de elementos de análise, as falas das participantes foram analisadas, por diferenciação e, seguidamente, por reagrupamento segundo os dados similares apresentados. Para as subcategorias foram estipuladas temáticas que envolvessem os dados apresentados nos elementos e por fim, as categorias as quais reúnem o grupo de elementos delimitados que abrangem o conteúdo exposto e analisado.

Os dados analisados estão expostos conforme o Quadro 1:



Quadro 1 - Categorias, subcategorias e elementos de análise.

Categoria	Sub categoria	Elementos de análise
Caracterização do AMT	Atos de AMT	Deterioração proposital das condições de trabalho
		Isolamento
		Atentado contra a dignidade
		Violência Verbal
		Violência Física
		Violência Sexual
	Direção do AMT	Descendente
		Horizontal
	Fatores Contribuintes para Ocorrência de AMT	Gênero Feminino
		Perfil do Agressor
		Cultura Organizacional
	Fatores contribuintes para a Continuidade de AMT	Necessidades Financeiras
Famíliares na Organização		
Consequências do AMT	Consequências Psicológicas	Ansiedade
		Raiva
		Medo
		Choro
		Estresse
	Consequências Físicas	Desgaste Físico
		LER
		Dor de Cabeça
		Problemas Gastrointestinais
	Alterações Comportamentais	Reprodução da violência com a família
Rede de apoio	Suporte Social	Família
		Amizades
	Suporte Profissional	Psicoterapia

Nota: dados coletados nesta pesquisa de Assédio Moral no Trabalho (AMT) através de entrevistas com a amostra.

Evidencia-se que as categorias se baseiam no material coletado nas entrevistas realizadas para esta pesquisa e que posteriormente, as mesmas serão expostas e analisadas através das falas das participantes da amostra com paralela relação teórica.

Caracterização Dos Participantes Da Pesquisa

As oito pessoas participantes da pesquisa são do sexo feminino, com idades entre 18 e 24 anos, sendo a média de idade 22,25 anos. O tempo que as participantes permaneceram na Organização que sofreram assédio variou de 7 meses a 6 anos e 2 meses totalizando a média de 2,5 anos. Em relação a frequência que mantiveram expostas aos atos de AMT o tempo estimado variou de 1 mês a 3 anos com média de 1,3 anos. Das oito pessoas entrevistadas, uma relatou que atualmente ainda labora na Organização em que sofreu AMT.

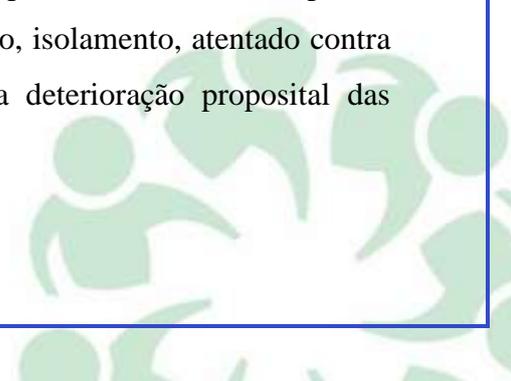
As entrevistadas residem e sofreram com AMT em Organizações localizadas em cidades do Vale do Itajaí no Estado de Santa Catarina, sendo essas: Brusque, Guabiruba e Nova Trento. Os locais de trabalho citados foram: loja de roupas, supermercado, indústria têxtil, salão de beleza, jornal e escritório administrativo. As funções ocupadas eram, respectivamente, caixa de loja e caixa de supermercado, embalador, auxiliar de expedição, recepcionistas, jornalista e auxiliar administrativa. Uma das participantes possui Ensino Médio completo e as demais cursando Ensino Superior, sendo que todas apresentaram entendimento sobre o conceito de AMT.

Caracterização do AMT

Essa categoria analisa os atos de assédio moral relatados pelas vítimas, a direção do AMT, fatores contribuintes para ocorrência do assédio moral e fatores contribuintes para a continuidade de assédio moral.

Atos de AMT

No que tange a subcategoria de atos de AMT, foi possível identificar aspectos relacionados à deterioração proposital das condições de trabalho, isolamento, atentado contra a dignidade, violência verbal, física e sexual. Em relação a deterioração proposital das condições de trabalho Tais, comenta que:



Não tinha nem água para tomar, tinha que levar de casa ou passar sede (...). Eu era auxiliar administrativa e tinham várias coisas que não eram minhas funções e eu fazia. Além do banheiro ele queria que eu limpasse tudo sempre, um dia ele me pediu para varrer a escada pois estava tudo muito sujo.

Ana revela também: *“Ela não deixava eu fazer o horário de almoço, não deixava eu pegar folga, fazia eu ficar até mais tarde dentro da loja (...) ela dizia que se eu não ficasse ela teria que me colocar para rua”*.

Quanto ao isolamento, Beatriz comenta:

[...] eu fiquei em média de 40 a 50 dias em um outro setor, em uma sala completamente fechada e isolada e eu ficava minhas oito horas de trabalho lá, completamente sozinha. Era uma sala que não era adequada para o trabalho, mas que ele me colocou lá como forma de castigo, porque não tinha o mínimo de um ambiente agradável para se trabalhar, não tinha janela, não tinha ventilação.

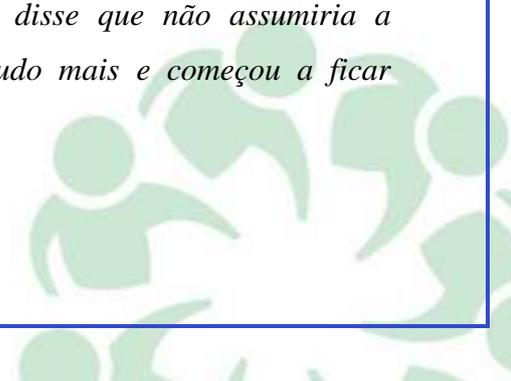
Observa-se na amostra ações por parte dos agressores como isolar o trabalhador do restante do grupo e ignorar a sua presença ainda, na fala de Beatriz percebe-se a deterioração proposital das condições de trabalho.

No que diz respeito a atentado contra a dignidade, encontra-se aspectos apontados pelas participantes, como Lara conta:

Ela falava mal das minhas roupas e até falou que meu cabelo parecia de uma velha sem eu estar falando com ela sobre esse assunto ou ter dado intimidade para ela comentar sobre [...]. Ela opinava até no meu namoro, mas eu não dava intimidade para ela falar disso. Eu me sentia muito ofendida, humilhada, rebaixada.

Relacionando-se a violência física constatam-se atitudes como ameaçar a vítima de violência física e agredir fisicamente. Jordana foi exposta a um episódio de agressão, *“eu levei um tapa dele nas minhas costas onde eu fiquei muito marcada e com o vinco da mão dele. Eu fui para o banheiro chorar, eu vi aquela marca nas minhas costas e fiquei desesperada”*. Samanta narra: *“o tapa na mão foi o que mais me marcou. Ele veio da sala dele para brigar, ele me pediu para anotar algo, mas bateu na minha mão, dizendo que era para soltar a caneta”*.

Evidencia-se violência verbal nas falas de Ana *“eu disse que não assumiria a responsabilidade pelos erros dela então ela me xingou e tudo mais e começou a ficar frequente”* e de Samanta:



Era tratada aos berros na frente de clientes e do resto da equipe, berros, muitos berros o tempo todo. Ele me diminuía, falava que eu não sabia fazer nada, que nunca fazia nada direito, que não era boa no que fazia, etc. Berros e mais berros, muitos berros mesmo.

Ou seja, nesse tipo de violência o assediador comunica-se aos gritos e ofende a vítima com palavras.

Quanto a violência sexual, Tais trouxe que *“ele sempre fazia comentários e brincadeiras sobre assuntos sexuais, mas eu só ignorava e continuava trabalhando”*. Isabele expõe que *“ele não conseguia entender e chegou o momento em que ele me agarrou por trás e me pressionou no guarda volume dos funcionários. Essa foi a situação mais extrema que eu passei lá dentro”* e Ana *“por ser mulher a gente era muita assediada, um menino colocou a mão em mim”*. Portanto, as participantes da pesquisa trouxeram relatos de diferentes tipos de violência: verbal, física e sexual.

Direção do AMT

Os agentes provocadores que emergiram na amostra desempenham, em sua maioria, papéis que envolvem poder, sendo representados pela liderança, colegas de trabalho. Dentre as oito participantes, sete relataram tratar-se do tipo descendente, ou seja, praticado por um superior hierárquico. Gabriele afirma *“Elas eram sócias na empresa, minhas chefes”*. Ainda, uma participante relatou assédio horizontal, Isabele que explica *“(…) trabalhava no caixa e ele era do açougue. E mesmo que era uma equipe os setores são fechados entre si, o meu setor não tinha nada a ver com o setor dele”*, isto é, a direcionalidade ocorre entre os pares e representa a tendência de grupos de nivelar os indivíduos e rejeitar diferenças.

Fatores Contribuintes para Ocorrência de Assédio Moral no Trabalho

As questões de sexo são importantes para a compreensão do AMT. Observa-se através dos dados coletados que a partir do ingresso da mulher no mercado de trabalho, vários aspectos da discriminação pela questão de gênero têm se manifestado. Isabele conta: *“analisando o comportamento machista, eu diria que ele fazia essas coisas com um pouco de vontade de se exibir por ser homem e de se auto impor, como o conquistador, o bonzão, aquele que pegava todo mundo”*.

Todas as participantes acreditam que foram vítimas de assédio também devido a fatores organizacionais, sendo estes implicados ao perfil dos agressores e a própria cultura organizacional. Constatou-se que as trabalhadoras não possuíam um espaço de escuta ou de ação oferecido pela organização. Jordana relata: *“Eu penso que por desestabilidade do seu próprio profissional que não tinha a capacidade de trabalhar com outras pessoas que fossem diferentes a ele”*. E Gabriele enfatiza: *“Eu acho que primeiro é uma falta de preparo, por ser líder ela acreditava que podia exigir isso porque outra pessoa se submetia a isso”*.

Entre as entrevistadas, cinco mencionaram sofrer assédio por parte de agressores homens, enquanto três mencionaram ser assediadas por mulheres. Duas das vítimas de assédio por parte de agressoras acreditam que o fato de sofrerem assédio não está relacionado ao sexo feminino, enquanto as outras seis declaram que foram submetidas a esses episódios por serem mulheres, conforme menciona Jordana *“Sim, pois a maioria de nós éramos mulheres e quase todas já haviam sofrido algum assédio desse nível por parte dele”*.

Outro fator relevante para a ocorrência de assédio moral é a cultura organizacional. Ana cita que *“Nós éramos bem subordinados da gerência, podíamos falar com eles, mas eles não ligavam, era muito da cultura organizacional”*. Isabele também fala:

Não apenas existia assédio moral, era um ambiente que a todo momento um queria puxar o tapete do outro, era um ambiente bem instável. Estou tremendo, não sei se é de frio ou de nervoso. Mas como eu disse, era um ambiente instável, a todo momento ocorria algo que desequilibrava, era assédio moral, sexual, traição.

Entrevistas realizadas com as vítimas revelaram que o fenômeno parece prevalecer em empresas nas quais a cultura organizacional permite ou até valoriza esse tipo de comportamento.

Fatores contribuintes para a Continuidade de Assédio Moral no Trabalho

As menções referentes aos motivos que levam as profissionais a se sujeitar às situações de assédio abordam, na fala de cinco entrevistadas, relatos diretamente relacionados à necessidade financeira por parte da vítima. Samanta revela que *“ganhava o suficiente para pagar a faculdade e se eu trocasse de emprego não teria como continuar a faculdade, então por motivos de força maior eu tive que continuar”*. Torna-se perceptível, que existem indivíduos que estão imobilizados pela situação financeira e que não têm, portanto, alternativa.

O outro motivo identificado por três trabalhadoras para continuidade no trabalho foi preocupação com os familiares que trabalhavam na mesma Organização. Beatriz expõe “*meu pai também trabalhava lá e ele falava para eu pensar no meu pai, porque as coisas que eu fazia iam refletir no emprego dele, que era um senhor, que não iria conseguir outro emprego, então ele usava isso para me ameaçar*”. Portanto, ao acreditar que ameaçaria o emprego do pai, se obrigava a permanecer na Organização.

Consequências Do Assédio Moral No Trabalho

Nessa categoria destaca-se a gravidade das consequências do fenômeno sobre o indivíduo. Constatou-se que as consequências do assédio atingem as vítimas uma vez que geram consequências sobre sua saúde física e saúde mental, bem como alterações comportamentais.

Consequências Psicológicas

É notório que existem consequências sociais geradas pelo fenômeno na vida das vítimas, pois com todo esse processo, o estado psicológico do colaborador exposto às agressões transforma-se. Torna-se uma pessoa fragilizada, isolada, irritada, sensível ou às vezes, agressiva. Neste sentido, Lara alega: “*Eu não converso mais abertamente com todo mundo, eu fico muito na minha, retraída e geralmente eu sou muito ansiosa, muito mesmo, isso me faz muito mal*”.

Identificou-se como elementos nessa subcategoria embasado nos relatos de sete das entrevistadas, que os danos psicológicos presentes decorrentes do AMT foram: ansiedade, raiva, medo, choro e estresse. Ana declara “*Eu tinha muita ansiedade, irritação, eu me desconcentrava muito fácil, ficava bastante irritada e estressada com outras pessoas que não tinham nada a ver*”, assim como Samanta:

Eu sentia ansiedade muito medo, até quando ele passava ou me ligava e geralmente eu chorava porque não dava para aguentar, mas chorava em outros lugares, no horário do almoço, indo embora, até já pedi para ir ao banheiro para chorar e depois voltei.

Percebe-se que as consequências psicológicas do AMT, podem acarretar sintomas que prejudicam o estado emocional da vítima, gerando elevado sofrimento.

Consequências Físicas

No que concerne à subcategoria de consequências físicas, quatro das participantes relataram desgaste físico, LER (Lesão por Esforço Repetitivo), dor de cabeça e problemas gastrointestinais. Gabriele diz que "*eu tinha dores de cabeça, dores nas costas, e tinha crises de ansiedade muito fortes*". Ana expõe que:

[...] eu trabalhava no caixa e acabei desenvolvendo um problema postural. Eu ficava com muita dor na coluna e eu pedi para ela colocar uma cadeira e ela disse que não, que não iria colocar. Daí eu comecei a ficar cada vez mais doente e tive que pegar atestado porque eu fiquei muito doente mesmo e não conseguia nem mais fazer tarefas rotineiras, como lavar o cabelo. Então eu tive que fazer Fisioterapia e coisas assim e quando eu voltei, a situação ficou bem pior, ela me colocava fazer serviços como subir e descer escadas com caixas de mercadorias pesadas, não deixava eu pegar as cadeiras para sentar atrás do caixa.

Desta maneira, compreende-se que apesar que as consequências na saúde do colaborador podem iniciar com sintomas psicológicos, mas com o tempo acarretar em sintomas físicos. Ou então, os sintomas físicos podem estar diretamente relacionados às péssimas condições de trabalho a que a vítima está exposta.

Alterações Comportamentais

Nesta subcategoria evidenciada por três das entrevistadas, evidencia-se o impacto das alterações comportamentais para a família das vítimas. Conforme o explana Isabele "*você se sente mal, a família se sente mal, pois não desequilibra apenas a pessoa, mas todos que estão ao redor*". A família, assim como a vítima, desconhece as razões do conflito existente e a vítima reproduz as mesmas condições do assédio moral existente no trabalho com o meio familiar. À vista disso, o convívio familiar se torna insuportável. Samanta diz que "*acabava discutindo com outras pessoas, tratava minha irmã ou pessoas próximas a mim da mesma forma que ele me tratava, sem paciência para explicar ou falar as coisas. Parecia que eu estava projetando*". Portanto, fica evidente que o AMT acarreta em consequências negativas não somente para a vítima, com sintomas psicológicos e físicos, mas também na sua relação com pessoas de seu convívio devido às alterações comportamentais.

Rede De Apoio

Essa categoria buscou a identificação da rede de apoio estabelecida pelas vítimas para acolhimento diante o assédio. Ambas relatam contar com colegas de trabalho, amigos e familiares que forneceram ajuda ou suporte no enfrentamento de tais dificuldades vivenciadas.

Suporte Social

Foi evidenciada nos discursos das oito entrevistadas, a importância das relações familiares e das relações de amizade nesta subcategoria. Gabriele declara que "*desabafava sobre com minha mãe e algumas amigas próximas*" assim como Lara "*enquanto estava lá conversava com minha família, namorado e amigas*". Percebe-se que a rede de apoio familiar e de amigos exerceu os seguintes papéis para estas trabalhadoras: local de esvaziamento e descompressão, espaço de distração, fonte de bem-estar, espaço para busca de ajuda emocional e concomitante revigoramento físico-psíquico.

Suporte Profissional

O adoecimento e o sofrimento psíquico, relacionados ao ambiente laboral, representam um grande desafio com o qual se defrontam os profissionais dedicados à saúde mental dos trabalhadores que buscam ajuda. Na pesquisa, quatro participantes procuraram por auxílio com profissionais da Psicologia. Beatriz inclusive conta "*fiz algumas sessões de terapia*". Tal dado corrobora com a pesquisa, pois, quatro vítimas relataram procurar auxílio de psicólogos e fazer psicoterapia decorrente do sofrimento ocasionado pelos episódios de assédio. Quanto ao suporte profissional, percebeu-se que este se deu em ambientes externos às organizações, o que corrobora para compreender que as mesmas não possuem qualquer prática voltada para a prevenção do AMT e sequer para o acolhimento das vítimas.

Discussões

Podem ser considerados atos de AMT, conforme verificados na presente pesquisa, desde deterioração proposital das condições de trabalho, isolamento, atentado contra a dignidade, até violência verbal, física e sexual. De acordo com Hirigoyen (2002) deterioração

proposital das condições de trabalho são atitudes como: retirar o trabalho que normalmente lhe compete e dar permanentemente novas tarefas, atribuir proposital e sistematicamente tarefas inferiores ou superiores às suas competências, desconsiderar recomendações médicas e induzir ao erro. Quando ao atentado contra a dignidade, a mesma autora aponta práticas como utilizar insinuações desdenhosas, desacreditar a vítima diante dos colegas, superiores ou subordinados, espalhar rumores a respeito da honra e boa fama, atribuir problemas de ordem psicológica, criticar acerca de sua vida particular e atribuir tarefas humilhantes.

O AMT pode chegar ao extremo, como a violência sexual, relatada por três participantes. Neste sentido, Hirigoyen (2002) destaca como violência sexual, condutas como assediar ou agredir sexualmente a vítima através de gestos ou propostas.

Torna-se importante refletir que na maioria dos casos o agressor é uma figura de poder dentro da organização, ou então um superior hierárquico da vítima. Portanto, refere-se à direcionalidade do AMT que se remete à orientação da violência presenciada (Oliveira & Tolfo, 2015). Os achados da pesquisa corroboram com a literatura, pois a maioria das participantes sofreram AMT descendente, ou seja, de um superior hierárquico.

Quanto aos fatores contribuintes para ocorrência de AMT, um estudo de revisão integrativa confirma as diferenças entre os sexos demonstrando que as mulheres são as que mais sofrem com o assédio moral. Para Barreto (2006), isso ocorre pois o mundo do trabalho historicamente foi organizado com distinções entre papéis de dominação masculinos e de submissão femininos. Na recusa às diferenças quanto a aspectos de gênero, a autora destaca que a identidade feminina é vinculada à maternidade, a atitudes amáveis, pacientes, estudiosas e dedicadas. Nesse sentido, esses valores e características apreendidos passam a ser usados para desqualificar as mulheres, o que gera relações hierárquicas assimétricas e abuso de poder.

Percebe-se então que as relações sociais estão associadas à divisão sexual do trabalho e perpetuam as desigualdades entre homens e mulheres na sociedade (Andrade & Assis, 2018). As mulheres se dedicam para obter reconhecimento e valorização, mas para isso automaticamente precisam entrar no “mundo masculino” e agir de acordo com ele, focando em demonstrar capacidade de produção no mercado de trabalho (Barreto, 2006).

A autora Bradaschia (2007) relata que são raros os estudos que tratam do perfil do agressor. As poucas menções encontradas abordam elementos substancialmente diferentes: o assediador pode ser uma importante peça para a organização, pode ser ditador narcisista ou ainda uma pessoa subserviente à autoridade.

Ressalta-se que o assédio moral somente subsiste se os assediadores tiverem a aprovação, o suporte, ou pelo menos a permissão implícita de seus superiores para agirem dessa maneira. Em algumas organizações o AMT pode estar institucionalizado como parte da liderança e das práticas gerenciais e pode, inclusive, ser encarado como eficiente método para cumprimento das tarefas (Hoel & Salin, 2003).

Após a ocorrência de AMT, é importante refletir sobre fatores contribuintes para a continuidade do mesmo. De acordo com os relatos das participantes, ter familiares trabalhando na mesma empresa é um dos aspectos que levam a não denunciar o agressor. Outro fator apontado pelas participantes foi por motivos financeiros. Com isso, são assediados por um período maior do que os que podem desligar-se da empresa a qualquer momento (Martiningo Filho & Siqueira, 2008).

As práticas de AMT podem acarretar em consequências para a saúde das vítimas, como sintomas psicológicos, sintomas físicos e alterações de comportamento. Rodrigues (2009) discorre que as consequências abrangem não apenas aqueles que estão envolvidos diretamente na situação, mas também as próprias organizações, afetando, por exemplo, a imagem que funcionários, clientes e fornecedores possuem a seu respeito.

No que diz respeito às consequências psicológicas, as entrevistadas relataram isolamento, ansiedade, raiva, medo, choro e estresse. Para Ferreira (2004), o isolamento acompanha a vítima fora do ambiente de trabalho, não existindo mais convívio social com a família nem com os amigos. Essas consequências são apontadas nos estudos realizados por Avila (2008) que revelam que inicialmente, os efeitos sentidos pela vítima são o estresse e ansiedade, a depressão, distúrbios psicossomáticos, podendo chegar, nos casos extremos, ao estresse pós-traumático.

Das consequências físicas, quatro participantes da pesquisa apontaram desgaste físico, LER (Lesão por Esforço Repetitivo), dor de cabeça e problemas gastrointestinais. Esses elementos estão de acordo com Lima Filho (2009) que afirma que observa nas vítimas, por meio dos inúmeros estudos médicos realizados, dores de cabeça, pescoço, estômago e costas, com uma diminuição considerável da concentração e um manifesto desinteresse pelo trabalho, com o surgimento e aprofundamento de sintomas como insônia e ansiedade.

Acerca das alterações comportamentais, três entrevistadas afirmaram ter apresentado alterações comportamentais para com suas famílias. Neste sentido, a violência vivida no trabalho ocasiona um mal-estar no trabalhador, que se reflete nas relações familiares. Não são raros os casos em que a impossibilidade de exteriorizar os sentimentos no local de trabalho,

faz com que o indivíduo exploda sobre pessoas mais próximas que são seus familiares (Rufino, 2006).

Para lidar com as consequências negativas em sua saúde e comportamento, advindos do AMT, torna-se importante que as vítimas possam contar com redes de apoio. Dessa forma, as redes de relações sociais permeiam toda a vida dos indivíduos e se transformam ao longo de seu ciclo vital. Estas relações fornecem possibilidades de apoio em momentos de crise ou mudança e podem criar oportunidades de desenvolvimento (Seibel, Falceto, Hollist, Springer, Fernandes & Koller, 2017).

Na referida pesquisa, todas as participantes afirmaram a importância do apoio de familiares e amigos para lidar com a situação vivenciada. De acordo com Campos (2016), o suporte social é compreendido como a fonte de relacionamento interpessoal que oportuniza sentimentos de proteção e apoio gerando a sensação de ser reconhecido, cuidado e aceito e uma base que gera condições para enfrentamento do estresse cotidiano ao receptor.

Em muitos casos o suporte social não é suficiente para enfrentar o sofrimento advindo do AMT. Quatro das entrevistadas informaram ter buscado tratamento psicoterápico com psicóloga(o). As intervenções psicológicas incluem práticas de prevenção, promoção e tratamento, em diversos contextos (Rissi, Monteiro, Cecconello, & Moraes, 2016).

Sabe-se que há diferenciações no enfrentamento do AMT segundo o gênero: as mulheres procuram mais ajuda, quer seja médica ou psicológica (Andrade & Assis, 2018). É de suma importância ressaltar que o profissional de psicologia pode auxiliar além do contexto clínico, através de intervenções diretamente voltadas às organizações visto que, o psicólogo é um profissional que dentre várias atribuições, tem o compromisso de enfrentar o assédio moral. Esta constatação encontra subsídios no Código de Ética Profissional do Psicólogo (Conselho Federal de Psicologia, 2005), quando refere, em seus princípios fundamentais I e II que, o psicólogo baseará o seu trabalho no respeito e na promoção da liberdade, da dignidade, da igualdade e da integridade do ser humano, apoiado nos valores que embasam a Declaração Universal dos Direitos Humanos, e que trabalhará visando promover a saúde e a qualidade de vida das pessoas e das coletividades e contribuirá para a eliminação de quaisquer formas de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

No mesmo sentido, ainda leva-se em conta o Manual de Atribuições do Psicólogo no Brasil (Conselho Federal de Psicologia, 1992), ao mencionar que o profissional da psicologia deverá pautar seu trabalho no respeito à dignidade e integridade do ser humano. Isto é, o psicólogo quando em trabalho conjunto com as empresas deve agir a fim de prevenir e combater o assédio moral. Hirigoyen (2011) destaca que a prevenção do AMT pode ocorrer

de diversas formas, deve englobar questões relacionadas à informação do fenômeno para os trabalhadores, criação de grupos de discussão e capacitação dos profissionais dos setores de recursos humanos, por exemplo.

Cabe refletir ainda, que o trabalho da Psicologia voltado ao AMT, não se limita ao atendimento individual ou em grupo no âmbito clínico. A Psicologia Organizacional e do Trabalho, pode contribuir com a prevenção do AMT com treinamentos e espaços para informação, assim como, com o acolhimento de colaboradores vítimas. Dentre as práticas possíveis do psicólogo organizacional na prevenção de AMT, Tolfo, Nunes e Fabro (2015) propõem: educar e capacitar gerentes, pessoas chave e líderes; educar e capacitar os funcionários; criar Código de conduta e Código de ética; promover práticas que estimulem o respeito, colaboração e integração entre os funcionários; conscientizar e disseminar informações sobre assédio; desenvolver comunicação interna, promover o diálogo grupos de debates e espaços de escuta.

Considerações Finais

Tendo em vista que esta pesquisa objetivou compreender o Assédio Moral no Trabalho (AMT) instituído nas Organizações do Vale do Itajaí e o impacto do mesmo sobre jovens trabalhadoras, conclui-se que o objetivo foi atingido pois as trabalhadoras participantes teceram considerações sobre conflito e violência que apontam para vivências conflituosas e agressivas experimentadas nas relações dentro das organizações. Através das entrevistas constatou-se que o assédio moral está presente em distintas organizações de trabalho e que os efeitos e consequências provenientes do AMT refletem sobre indivíduos, organizações e sociedade.

Ressalta-se a situação das mulheres inseridas no mercado de trabalho que, em sua maioria, estão mais expostas a condições laborais precarizadas e a episódios de assédio. Neste sentido, cabe refletir que o assediador geralmente possui um cargo de poder ou com uma posição hierárquica superior, posição ainda pouco ocupada por mulheres no Brasil. Portanto, as mulheres acabam por ocupar cargos onde geralmente são subordinadas ao gênero masculino, facilitando as práticas de AMT.

A comparação entre as categorias de análise do fenômeno do AMT permitiu a identificação de seus aspectos convergentes. Identificou-se práticas de assédio através da deterioração das condições de trabalho, isolamento, atentando contra dignidade das trabalhadoras e diferentes formas de violências explícitas. Ocorreu de forma vertical e

horizontal, através de fatores justificados por gênero, perfil dos agressores e da própria cultura organizacional. Ainda, constatou-se que as vítimas se sujeitaram ao assédio por necessidades financeiras e por possuírem familiares no mesmo ambiente laboral e que devido ao assédio que sofreram desenvolveram consequências físicas e psicológicas além de apontarem mudanças em seus comportamentos. O ciclo social como familiares e amigos e tratamento com profissionais de psicologia tornaram-se importante rede de apoio nesse momento.

Entende-se que é de extrema importância que psicólogos organizacionais e do trabalho atuem ativamente junto às organizações e à sociedade para prevenir e coibir práticas de Assédio Moral nas organizações. Deve-se educar os trabalhadores e líderes, inculcando normas de adequado comportamento social na organização além de estabelecer limites.

Destaca-se ainda, a importância de alertar a sociedade sobre a gravidade e o impacto das consequências desse tipo de violência à saúde psicológica e física dos trabalhadores, a identificação de elementos que favoreçam a compreensão sobre o assédio moral. Sua prevenção e combate representa, portanto, a adoção da perspectiva de que é possível contribuir positivamente para a mudança deste cenário.

Por fim, sugere-se a elaboração de pesquisas de cunho quantitativo junto às organizações do Vale do Itajaí com o objetivo de levantar as ações realizadas no combate ao AMT e também pesquisas que abordem a repercussão do assédio moral quando sofrido no primeiro emprego na carreira profissional das vítimas.



REFERÊNCIAS

- Albanes, P., Rodrigues, K. J. R., Pellegrini, P. G., & Tolfo, S. D. R. (2017). Intervenção em grupo de apoio psicológico a trabalhadores vítimas de assédio moral. *Revista de Psicologia*, 61-96. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/16095/16517>
- Andrade, C. B., & Assis, S. G. (2018). Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*. 1-13. <http://www.scielo.br/pdf/rbso/v43/2317-6369-rbso-43-e11.pdf>
- Avila, R. P. de (2008). *As consequências do Assédio moral no Ambiente de Trabalho* [Dissertação de Mestrado em Direito]. Universidade de Caxias do Sul, Rio Grande do Sul, RS, Brasil.
- Bardin, L. (2016). *Análise de conteúdo*. Edições 70.
- Barreto, M. M. S. (2006). *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações*. EDUC.
- Barreto M., Heloani R. (2015). Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. *Serviço Social & Sociedade*. 544-561. https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-66282015000300544&script=sci_abstract&tlng=pt
- Bradaschia, C. A. (2007). *Assédio moral no trabalho: a sistematização dos estudos sobre um campo em construção*. [Dissertação de Mestrado em Administração de Empresas]. Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, SP, Brasil.
- Brasil. Conselho Nacional de Saúde (CNS) (2012). Resolução 466/2012. Diretrizes e normas regulamentadoras sobre pesquisa envolvendo seres humanos. CNS. <http://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=1&ved=0CBwQFjAA&url=http%3A%2F%2Fconselho.saude.gov.br%2Fresolucoes%2F2012%2FReso466.pdf&ei=NpyxU7DrEKf9837884,d.cWc>
- Campos, E. P. (2016). *Quem cuida do cuidador? Uma proposta para profissionais de saúde*. Pontocom.
- Cassitto, M. G., Fattorini, E., Gilioli, R. & Rengo, C. (2004). Sensibili-zando sobre el acoso psicológico en el trabajo. *Organización Mundial de la Salud Programa de Salud Ocupacional y Ambiental*. 1-42. <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42660/9243590529.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Conselho Federal de Psicologia (CFP). (1992). Sobre a profissão: Atribuições profissionais do psicólogo no Brasil. http://www.crprs.org.br/download/atr_prof_psicologo.pdf
- Conselho Federal de Psicologia (CFP). (2005). Código de ética profissional do psicólogo. 1-20. http://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2012/07/codigo_etica.pdf

- Corrêa, A. M. H. & Carrieri, A. P. (2004) O assédio moral degradando as relações de trabalho: um estudo de caso no poder judiciário. *Revista de Administração Pública*, 1065-1084. <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/6771>
- Eberle, A. D., Soboll, L. A. P., & Cremasco, M. V. F. (2009). *Compreensões sobre o assédio moral a partir da Psicodinâmica do Trabalho*. LTr.
- Ferreira, H. D B. (2004) *Assédio moral nas relações de trabalho*. Russell.
- Freitas, M. E. D. (2001). Assédio Moral E Assédio Sexual: faces do poder perverso nas organizações. *RAE - Revista de Administração de Empresas*. 8-19. <http://www.scielo.br/pdf/rae/v41n2/v41n2a02.pdf>
- Gil, A. C. (2010). *Como elaborar projetos de pesquisa*. (5ª ed.). Atlas.
- Glina, D. M. R., & Soboll, L. A. (2012). Intervenções em assédio moral no trabalho: uma revisão da literatura. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*. 269-283. <http://www.scielo.br/pdf/rbso/v37n126/a08v37n126.pdf>
- Hirigoyen, M. F. (2000). *Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano*. Bertrand Brasil.
- Hirigoyen, M. F. (2002). *Mal-estar no trabalho, redefinindo o assédio moral*. Bertrand Brasil.
- Hirigoyen, M.F. (2011). *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. Bertrand Brasil.
- Hoel, H. & Salin, D. (2003) *Bullying and emotional abuse at work. International perspectives in research and practice*. Taylor and Francis.
- Lima Filho, F. D. C. (2009). *O Assédio Moral nas Relações Laborais e a Tutela da Dignidade Humana do Trabalhador*. LTr.
- 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 de Empresas*. 11-34. <http://dx.doi.org/10.1590/S1678-69712008000500002>
- Mendonça, G. G. Souza, N. P. D. & Oliani, S. M. (2008). Assédio Moral: práticas coercitivas nas relações de trabalho. *Revista Eletrônica de Ciências Empresariais*. 01-09. <https://web.unifil.br/docs/empresarial/2/2>
- Nunes, T. S. (2016). *A influência da cultura organizacional na ocorrência do assédio moral no trabalho na Universidade Federal de Santa Catarina*. [Tese Programa de Pós-Graduação em Administração], Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC, Brasil.
- Organização Internacional do Trabalho (OIT). (2017). *Assédio sexual no trabalho é tema de nova cartilha da OIT e do MPT*. http://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_559573/lang--pt/index.htm
- Oliveira, A. C. D. & Silva, M. D. R. F.(2012). A Violência Silenciosa do Assédio. *Conselho nacional de Pesquisa e pós graduação em Direito*. 1-16. <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=dc20d1211f3e7a99>

- Palácios, M. & Rego, S. (2006). Bullying: mais uma epidemia invisível? *Revista Brasileira De Educação Médica*. 1-3. <http://www.scielo.br/pdf/rbem/v30n1/v30n1a01.pdf>
- Pellegrini, P. G., Tolfo, S. R. D. & Nunes, T. S. (2017). Assédio Moral contra Servidoras Públicas. *Revista da UNIFEBE*. 183-198. <http://periodicos.unifebe.edu.br/index.php/revistaeletronicadaunifebe/article/view/63>
- Rissi, V., Monteiro, J. K., Ceconello, W. W. & Moraes, E. G. D. (2016). Intervenções psicológicas diante do assédio moral no trabalho. *Temas Psicologia*, 339-352. <http://dx.doi.org/10.9788/TP2016.1-23>
- Rodrigues, M. (2009). Categorias de Assédio Moral no Ambiente Organizacional: uma proposta de análise. *EnANPAD*. 01-11. http://www.anpad.org.br/diversos/down_zips/45/GPR1589
- Rufino, R. C. P. (2006). *Assédio moral no âmbito da empresa*. LTr.
- Santos A. S., Furtado, C. M., Lopes, C. A. & Zunino, L. M., W. (2014). *Manual de Orientações Metodológicas*. Centro Universitário de Brusque - Unifebe.
- Seibel, B. L., Falceto, O. G., Hollist, C. S., Springer, Fernandes, C. L. C. & Koller, S. H. (2017). Rede de apoio social e funcionamento familiar: estudo longitudinal sobre famílias em vulnerabilidade social. *Pensando famílias*. 120-136. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-494X2017000100010
- Soboll, L. A. (2008). *Assédio moral/organizacional: uma análise da orga-nização do trabalho*. Casa do Psicólogo.
- Tolfo, S. R. (2011). *O assédio moral como expressão da violência no trabalho*. Casa do Psicólogo.
- Tolfo, S. R., & Oliveira, R. T. (2015). *Assédio Moral no Trabalho: características e intervenções*. Lagoa Editora.
- Tolfo, S. R.; Nunes, T. S. & Fabro, A. C. (2015). *Assédio Moral do Trabalho: identificando possibilidades de intervenção*. Lagoa Editora.
- Vinuto, J. (2014). A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. *Temáticas*. 203-220. <https://www.ifch.unicamp.br/ojs/index.php/tematicas/article/view/2144>

Contribuição das autoras-	
Autora 1: Acadêmica Pesquisadora do curso de Psicologia.	Administração do Projeto. Análise Formal, Conceituação, Curadoria de Dados, Escrita – Primeira Redação, Escrita – Revisão e Edição, Investigação, Metodologia.
Autora 2: Professora Orientadora	Administração do Projeto. Análise Formal, Conceituação, Curadoria de Dados, Escrita – Primeira Redação, Escrita – Revisão e Edição, Investigação, Metodologia, Supervisão.

TRABALHO E FAMÍLIA: UM OLHAR SOBRE O FILME “VOCÊ NÃO ESTAVA AQUI”¹²

Work and family: a look at the film “you were not here”

Patrícia Da Silva Maia³ 

Universidade Federal Fluminense - UFF⁴
Niterói, Rio de Janeiro, Brasil

Resumo

Esta resenha tem como objetivo analisar criticamente o filme inglês Você não estava aqui, a relação de trabalho pelas plataformas digitais associadas ao uso de TICs conhecida no Brasil por uberização e seus efeitos na saúde mental do trabalhador e de sua família. Para tal, conta a história de um prestador de serviços de entrega que recorre ao trabalho, via aplicativo, sem garantias e nenhum direito. Envolvido pelo discurso de ser o próprio patrão aceita vender o carro da esposa e financiar outro carro como uma das imposições do novo trabalho. Pesquisa teórica sobre a relação de trabalho analisado sob o referencial teórico da precarização do trabalho no Brasil. O filme demonstra também as condições precárias de trabalho e sua relação com o gerenciamento por algoritmos.

Palavras-chaves: Precarização; sofrimento; uberização; família.

Abstract

This review aims to critically analyze the English film You were not here, the working relationship through digital platforms associated with the use of ICTs known in Brazil for uberization and its effects on the mental health of the worker and his family. To this end, it tells the story of a delivery service provider who resorts to work, via the app, with no guarantees and no rights. Involved in the discourse of being the boss himself, he agrees to sell his wife's car and finance another car as one of the impositions of the new job. Theoretical research on the work relationship analyzed under the theoretical framework of precarious work in Brazil. The film also demonstrates the precarious working conditions and their relationship with management by algorithms.

Keywords: Precariousness; suffering; uberization; family

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

² Copyright © 2021, Maia. 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 tytamaia@hotmail.com

⁴ Rua Mario Santos Braga, 30 - Centro, Niterói - RJ, 24020-140

Introdução

O filme desenvolve-se em 2018 e conta a história de uma família composta pelo pai Ricky Turner (Kris Hitchen) um homem que busca estabilidade para a família; a esposa Abbie (Debbie Honeywood) que trabalha como cuidadora de idosos; o filho adolescente Seb (Rhys Stone) e a filha caçula, Liza Jane (Katie Proctor).

Com o crescimento mais lento da economia na Inglaterra, após a crise de 2008, e a perda de trabalho formal de Rick na construção civil a família hipoteca a casa e se muda para o subúrbio de Newcatle. Com isso, Rick recorre ao trabalho em plataformas de aplicativos se candidatando a prestação de serviços de entrega, onde precisa ter carro e celular, conhecido por uberização do trabalho. Neste contexto, impulsionado pela entrada de capital financeiro, surgem novas formas de relações de trabalho. No Brasil, o termo se popularizou pela entrada da empresa Uber, de transporte privado de passageiros, e sua terminologia explica o desenvolvimento tecnológico das plataformas digitais e seu processo de informatização na economia compartilhada.

Na entrevista para a vaga na empresa de tecnologia, Rick é questionado pelo gerente da distribuição das entregas Maloney (Ross Brewster) sobre sua disponibilidade e vontade de ter autonomia para exercer a atividade sem patrão. Por consequência, aproveita e apresenta as vantagens de Rick obter seus próprios números tendo liberdade de fazer as entregas com flexibilidade de horário e sem a marcação de ponto. E, acrescenta que os riscos e despesas relacionadas ao trabalho são de responsabilidade do entregador, que será um prestador de serviços do consumidor. O salário será pela produtividade e a jornada de trabalho será feita sem ajudante e, sem subordinados.

Maloney vende uma imagem de superioridade com seu porte musculoso e, novamente, questiona se Rick teria as características do cargo como entusiasmo e motivação necessários para ocupar a vaga. Dessa forma, envolvido com a busca de estabilidade para a família vende o carro da esposa e financia outro, de modelo específico estipulado como padrão da empresa, usa o próprio celular e inicia o trabalho.

Logo, a realidade do trabalho começa a surgir. O discurso do gerente sobre flexibilidade no trabalho não mencionava um sistema de monitoramento pela empresa feito a cada entrega realizada. Na prática, através de um aparelho, via satélite, de responsabilidade do entregador a empresa consegue controlar as entregas e as rotas de trabalho. Além disso, uma das funções de Rick deve ser recolher as assinaturas dos destinatários para comprovação do serviço, e se organizar para que as mesmas sejam rápidas e confirmadas a tempo. Posto isso, a

liberdade prometida e as metas de crescimento permanecem restritas ao trabalho estabelecido pelas normas da empresa, distantes do que prega a prática do trabalho.

Os instrumentos de manutenção do veículo usado para o trabalho com as entregas como o combustível, multas ou qualquer outra despesa fazem parte do poderio do entregador que também acumula a função de motorista. Quando um dos colegas se atrasa alegando ter ficado sem retrovisor para dirigir até o trabalho, o gerente não se abala com o motivo, aproveita a ocasião e reforça dizendo que a prioridade deve ser cumprir a pontualidade da distribuição. Do contrário o profissional para não perder seu percurso só possui duas opções: mandar outro motorista em seu lugar ou substituir por outro entregador da empresa.

O filme mostra em uma das passagens, um entregador mais antigo na empresa procurando pelo gerente. Relata passar por dificuldades em conciliar a atividade laboral, a família e assim, pede ajuda para reduzir a jornada até resolver o problema que o levou a procurá-lo. O gerente imparcial com o que ouve não se comove com o sofrimento dos problemas particulares do entregador e justifica que não lhe cabe resolvê-los. Ao descerem do escritório onde conversavam, o gerente torna público o corrido para que os afins tomem ciência e, transfere a rotina desse entregador para aquele que se interesse.

Rick vê nessa fragilidade da organização do trabalho uma brecha para conseguir se estabilizar e aproveita para assumir as entregas como uma oportunidade de crescimento pessoal. Sem se importar com a dor alheia, o fato faz com que reine uma cultura de aceitação da violência em prol da manutenção do emprego como se o problema fosse somente do trabalhador humilhado e não do sistema que o rege.

Por outro lado, o sujeito em sofrimento pelo trabalho e sem amparo do gerenciamento não sabe como reagir, se isola, se desestabiliza emocionalmente e assume a culpa de não ser capaz de fazê-lo. Ao se colocar no lugar do colega com mais tempo nessa atividade e rever sua relação familiar, Rick reflete sobre o trabalho ser feito conforme os interesses de mando da empresa e não de forma autônoma como foi apresentado no início da proposta, mas prossegue com sua direção.

Paralelo ao que acontece no trabalho, outras cenas mostram a rotina da casa do casal e o convívio da família. Seb, o filho mais velho, é um adolescente com comportamentos de rebeldia que grafita muros e paredes do bairro, com reflexos ruins nas notas da escola e de delinquência com pequenos furtos. Além de demonstrar comportamento de desacordo com a postura do pai em seguir submisso às demandas do mercado enfrenta uma conflituosa relação em toda trama. Já a irmã de onze anos é quem faz a ligação do irmão com o pai e colabora com a mãe cuidando da casa e mantendo-a em ordem até a sua chegada. Liza é uma menina

com aparente amadurecimento e mediadora dos conflitos que ocorrem em diversas cenas do filme, mas que também apresenta sinais colaterais como ansiedade na ausência dos pais e problemas ao adormecer.

Um dos poucos momentos em que a família está reunida, a esposa recebe um telefonema de uma das idosas que ela presta serviços como cuidadora pedindo ajuda para ser colocada na cama após uma festa. A cena mostra o distanciamento de amigos e parentes com a proximidade da velhice considerada como algo indesejável e de difícil convívio. Os corpos envelhecidos passam a ser objetos de intervenções com dietas e procedimentos específicos, que Abbie encara como desafio da atividade profissional lidando com uma variedade de formas de subjetivação. Mesmo sendo sua noite de folga a família decide acompanhar a mãe para atender ao chamado. O que demonstra que a família prioriza enquanto valores a humanização, o cuidado com o outro e a união dos membros e Abbie consegue ver amor e liberdade em torno do trabalho.

Em uma das passagens, Abbie conversa com uma das idosas sobre a dificuldade de conciliar o trabalho em diversos pontos da cidade, utilizando o transporte público coletivo por ônibus. Comenta, também, sobre a ausência do marido em casa e sobre a rotina com os filhos. A idosa pertencente a uma geração antecedente ao neoliberalismo e que vivenciou as conquistas das leis trabalhistas pergunta a Abbie como podia ser possível tantas horas de trabalho diário quando o limite conhecido por ela era de 8 horas estabelecidas.

O marido cansado fisicamente pela intensificação das horas de trabalho e estressado emocionalmente por temer não ser capaz de desempenhar a atividade laboral percebe que seus vínculos interpessoais avançavam de forma precarizada socialmente para a vida familiar. O trabalho contamina e afeta as potencialidades de relações em sua casa. Notado pela cena que sua filha o acompanha em um dia de trabalho ele se dá conta que os laços de afetos e dos vínculos estavam desgastados e esquecidos.

Uma das marcas da inadequada condição de trabalho aliada a intensidade das jornadas é vista pelo oferecimento de um recipiente de plástico com a finalidade de depositário das necessidades fisiológicas para que o motorista não perca tempo de trabalho nos itinerários espalhados pela cidade.

As mudanças no humor e na sua disposição do protagonista vão se modificando com o decorrer do tempo, quando ao estacionar para urinar sofre um assalto onde levam o aparelho de monitoramento da empresa e Rick sofre inúmeras agressões físicas cometidas pela ação de homens que o deixam bem machucado. No hospital, Rick liga para o gerente e constata que não possui licença médica que garanta o atendimento pelo ocorrido e que, caso não retorne ao

trabalho pode ser bloqueado pela empresa naquele dia. Sua esposa chega para encontrá-lo e ao perceber que sua família está ameaçada pelo poder do capital retoma o telefone com o gerente, em uma explosão de emoções, desabafa dizendo: “Essa é a minha família, e te digo não foda com ela”.

Rick exausto e constrangido, sem perspectiva de outra solução entra no carro e sai dirigindo, o que leva a cena ao seu ponto ápice da trama. O espectador não sabe o que Rick fará, para onde ele pretende ir e rapidamente se coloca no lugar do protagonista se perguntando se esta seria a única opção disponível.

No Brasil, não foi diferente. O crescimento do desemprego fez com que as pessoas procurassem por conta própria garantir sua subsistência e de suas famílias aceitando trabalhar para estas plataformas sediadas por tecnologia. Assim, este artigo demonstra a relação de trabalho, via plataforma digital e os efeitos na vida do trabalhador sob o conceito da precarização do trabalho. O filme demonstra as condições precárias de trabalho e sua relação com o gerenciamento por algoritmos para controle do trabalhador na captura de sua subjetividade.

O artigo será dividido em duas seções depois dessa introdução. A primeira seção aborda o gerenciamento e suas estratégias precarizantes consideradas na organização do trabalho pelas novas relações regidas pelas tecnologias de informação e comunicação, como se administra o trabalho e como se motiva os trabalhadores para produzir com essas modalidades virtuais. A segunda seção aborda os efeitos da precarização sobre o trabalhador e sua família e por fim, as considerações finais.

Gerenciamento e as estratégias precarizantes de trabalho

O estudo desta sessão considerou as novas relações de trabalho regidas pela utilização dependente das tecnologias de informação e comunicação, interligadas por meios técnicos via *internet* e dispositivos móveis na administração e motivação dos trabalhadores para produzir de forma mais individualizada. A partir da expansão das TICs ampliaram-se os processos de precarização do trabalho e conseqüentemente do termo *uberização* com o resultado daqueles que Antunes (2018) chamou de os proletariados de serviços.

Para esse fim, entende-se por precarização das relações de trabalho a substituição das relações formais de emprego, caracterizado no Brasil pelo registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social o qual assegura todos os direitos pela legislação do país (Singer, 1995), por relações informais de compra e venda de serviços. Estas relações somadas à cultura

empresarial-empresendedora introduzida pelo neoliberalismo expandiu-se rapidamente com ofertas de trabalho em resposta a falta de empregos.

Antunes & Filgueiras (2020) defendem que a precarização é uma processualidade orientada por medidas de controles comuns no gerenciamento, onde o trabalhador, empreendedor de si mesmo, não tem acesso ao patrão. A empresa, designada como plataforma decide quem pode trabalhar de acordo com seus interesses e aqueles que não podem executar atividades, seguindo suas definições de serviços. As atividades são estipuladas e planejadas em um padrão com inúmeros detalhes como trajeto, tipo e condições do veículo, até o comportamento do trabalhador em relação ao cliente. A empresa fica à frente do prazo da execução do serviço, além do valor a ser recebido.

Por ameaças da plataforma torna-se possível o bloqueio do trabalhador que não cumprir o padrão estabelecido pela empresa. Isto posto, retribui na condição de assiduidade a possibilidade de receber incentivos que possam aumentar sua rentabilidade, mesmo existindo a possibilidade de dispensa a qualquer tempo e sem justificativa.

O discurso de liberdade e flexibilidade como formas usadas na gestão vinculada à TIC nega a condição de assalariamento do trabalhador tornando-se cada vez mais comum. Segundo Antunes & Filgueiras (2020) liberdade significa ausência de responsabilidade pelo empregador de garantir salário ao empregado, que combinada pela ideia de flexibilidade de trabalhar quando e onde quiser inverte a ordem das coisas. Ou seja, desvaloriza o discurso de retirada de direitos trabalhistas conquistados pela legislação e aumenta o controle e a exploração sobre os trabalhadores.

O termo ‘uberização’ ganhou visibilidade no Brasil pela entrada da empresa americana Uber propondo uma nova forma de organização, gerenciamento e controle do trabalho (Abílio, 2020) pelo padrão via plataforma, sem vínculos ou estabilidade como ponte entre o trabalhador e o cliente. Uma alternativa de trabalho trazida pelo cenário econômico, que promete um sistema de conexão de contratação de serviços sem burocracia para ambos os lados da relação. Os principais meios físicos exigidos para execução da atividade são disponibilizados pelo trabalhador, entre eles, os mais comuns são o automóvel (ou outro instrumento de locomoção exigido como padrão) e o celular. Além dos custos com o combustível, seguro, manutenção do veículo, o motorista deve prestar um bom atendimento, sendo no final avaliado por isso. É comum o uso de estratégias que reforçam ausência de chefes, liberdade de horário e ganhos progressivos nesse tipo de modelo. Conforme Antunes (2006), o modelo de precarização se divide em dois grupos que juntos permitem sua

praticidade, de um lado um pequeno grupo de trabalhadores qualificados para as funções de comando e de outro, um grupo maior de trabalhadores submetidos aos mandos do capital.

A admissão do trabalhador não passa pelas etapas tradicionais de recrutamento e seleção da plataforma ou mesmo de seu representante no país para formalizar o contrato de trabalho. Se por um lado, a empresa possui informações básicas sobre o trabalhador, por outro lado, o gerenciamento das atividades possui um meio de controle que permite cálculos que direcionam as decisões mais adequadas pelos algoritmos (Castels, 2003). Estes são responsáveis por inúmeros processos de controle, entre eles: tarifas, padrões estabelecidos de desempenho, remunerações, corridas, avaliações entre outros.

Visto sobre óticas diferentes, o diferencial potencializado pelas novas TIC's atua na gestão do capital e no controle da força do trabalho como visto pelo comando dos algoritmos. A empresa usa de *softwares* de algoritmos para gerenciar, supervisionar e controlar o trabalho e em vista disso atinge a vulnerabilidade do trabalhador regida por baixa remuneração e a subordinação imposta por longas jornadas de trabalho. Entendido dessa forma no contexto mais geral de precarização do trabalho (Antunes, 2018).

A relação de trabalho é regida por mudanças trazidas pela flexibilidade do trabalho notadas pela impossibilidade de relacionamentos duráveis, já que na busca por maior produtividade a competitividade é estimulada pelo individualismo na maximização de lucros (Seligmann-Silva, 2011). Os efeitos da precarização vindos das leis que regem o mercado incentivam o surgimento do medo, do desamparo individual do sujeito e da transformação dessa condição em desamparo social como veremos a seguir.

Efeitos da precarização sobre o trabalhador e sua família

A realidade não mostra o sofrimento que está por trás da pressão do trabalho na busca de maior produtividade. Muito menos se preocupa com os efeitos dos dispositivos informacionais na vida social desses trabalhadores. Por esse motivo, trabalhar acima do estabelecido e estar de volta ao trabalho no dia seguinte faz parte do cotidiano do trabalhador que, continuamente, não consegue dar conta dos aspectos familiares necessários à formação de vínculos em sociedade.

À medida que o mercado modifica suas relações laborais baseadas pela 'modernidade líquida' (Bauman, 2000) o trabalhador entra em uma espécie de crise social que esvazia sua perspectiva de compromisso com a empresa em empregos de curto-prazo e no enfraquecimento de laços pessoais.

Os trabalhadores tendo inúmeros desafios fora de casa acabam deixando de lado suas responsabilidades sociais por conta de outrem. Na rotina diária é comum solicitar ajuda de pessoas próximas como parentes, vizinhos e babás. Os avós quando em boas condições físicas e de saúde também trabalham fora e nem sempre podem ocupar este papel, e na ausência destes, os trabalhadores deixam os filhos totalmente sozinhos.

A rotina de trabalho se estende ao chegar em casa, onde as pessoas precisam preparar seu próprio alimento, ter cuidados de higiene e se dedicar as tarefas da casa como: limpeza, organização e educação de filhos. As diversas categorias de flexibilização adotados pelo trabalho, passou 'a significar uma agenda para a transferência de riscos e insegurança para os trabalhadores e suas famílias' (Standing, 2013, p.15).

As funções materna e paterna implicam cuidados físicos e educacionais comuns aos dois. A conciliação entre as exigências do trabalho e a vida familiar faz com que o trabalhador tenha que recorrer a uma saída. É comum repassar a educação dos filhos a terceiros para creches ou escolas que possam dividir com os pais o tempo que não possuem perto deles.

Os comportamentos de imaturidade caracterizados por agressividade, birras e baixa autoestima são os mais comuns na ausência dos pais na criação dos filhos. Da mesma forma que também é possível, sendo menos comum, a ocorrência de comportamento de amadurecimento antecipado da criança com práticas e obrigações para lidar com a situação (Guerreiros e Abrantes, 2005).

Para isso, considera-se o conceito de criança até 12 anos de idade incompletos conforme o Estatuto da Criança e do Adolescente e de acordo com a legislação brasileira (Brasil, 1990). E, o fenômeno conhecido por adultização visto pela antecipação de certos comportamentos, atividades e formas de socialização do acervo dos adultos.

Em relação à adolescência que segundo o ECA vai até os 18 anos incompletos, a ausência paterna prolongada ou uma relação física, ou afetiva não harmoniosa pode ser um fator de risco para o desenvolvimento psicológico, cognitivo e social dos filhos. Quando os pais não ensinam seus filhos como se comportarem na escola ou mesmo quando não são reconhecidos como autoridades, deixando de ser referência para eles, é comum que eles se voltem para a rua em busca de novas referências (Fontes, 2010). O adolescente nesta fase busca sua real personalidade podendo manifestar comportamentos de agressividade e negligência com leis e normas da sociedade. Apesar da escassez dos estudos nessa direção, pesquisas apontam para a dificuldade de reconhecer limites e o envolvimento com a delinquência (Fontes, 2010), criminalidades e infrações (Sganzerla, & Levandowski, 2010).

Os grupos de menor nível sócio-econômico são mais vulneráveis aos riscos que as mudanças físicas e psíquicas do sujeito podem proporcionar.

O sofrimento psíquico do trabalhador no desempenho de suas funções, acompanhado pelo sentimento de culpa com relação à família, são controlados por estratégias de mediação do tipo defensivas de negação que potencializam o prejuízo emocional (Dejours, 1992). Ao considerar a 'ideologia defensiva' Dejours atribuiu uma forma de retirar da consciência o sofrimento presente no trabalho. Para enfrentar o esforço intenso pelo cansaço físico e mental os trabalhadores procuram permanecer em estado de alerta durante o dia e descansar à noite para terem disposição no dia seguinte ao preservar a saúde mental para continuar.

Para que o processo se complete torna-se necessário reunir fatores cada vez mais intensos na exploração do trabalhador enaltecendo o trabalho como mercadoria e a despersonalização do trabalhador. Em vista disso a 'quebra dos coletivos de trabalho, captura da subjetividade do homem que trabalha e redução do trabalho vivo à força de trabalho como mercadoria' (Alves, 2013, p. 96).

O modelo de flexibilização que aparece como solução para o mercado exige trabalhadores que não dependam da proteção do Estado e que possam assumir os riscos continuamente, tendo consciência da subordinação e implicações do vínculo de trabalho, bem como das consequências em relação à satisfação profissional (Costa & Tambellini, 2009). Porém, ao submeter-se às implicações estabelecidas sob o risco de ser dispensado sumariamente e/ou substituído por outro trabalhador colocava-o como responsável pela sua empregabilidade.

Como visto na introdução, Rick nos primeiros dias percebia as más condições laborais, mas ao mesmo tempo pensava em estratégias para se tornar mais competitivo e assim adicionar maiores ganhos no salário. A oportunidade de assumir o trajeto do colega com problemas familiares, a competição entre aqueles que assumiriam o percurso e o estímulo para que alcançasse seus objetivos individuais em comunhão com os da empresa reforçam o individualismo e promovem o aumento do cansaço (Seligmann-Silva, 2011). O estresse causado pelo esforço intenso que não se percebe o sentido do trabalho, potencializa o aumento da exploração, o aparecimento de lesões por esforço repetitivo, acidentes e doenças laborais cada vez mais frequentes.

Os estudos feitos na direção da flexibilização e do aumento do mercado pela concorrência mostram que o aumento do número de trabalhadores que se encontra em situação de emprego precário ou em más condições laborais leva à expansão do contingente de sujeitos alienados de seus direitos. Para prover a subsistência, estes, submetem-se aos

impactos das condições de trabalho instáveis e insatisfatórias regidas pela regulamentação de direitos sociais (Araújo, M. R. M. de, & Morais, K. R. S. de. 2017).

Ainda segundo os autores citados, os trabalhadores com posição socioeconômica desfavorável por baixa renda e menor proteção social pelo Estado tendem a ficar mais expostos à quebra do ‘acordo’ feito com as empresas e as condições de trabalho precarizadas, vulneráveis as formas de empregos flexíveis (Standing, 2013). As relações de trabalho desprovidas da mediação do Estado e dos coletivos de trabalho, como os sindicatos, levam o trabalhador à adoção de medidas que permitam jornadas de trabalho amplas e intensas (Alves, 2000), impostas pela gestão do medo, estresse e pelo abuso de poder. Antunes (2020), no livro “Coronavírus: o trabalho sob fogo cruzado”, chama atenção para o período pandêmico do capital onde a classe trabalhadora é atravessada pela aumento da precarização, pela utilização de novas tecnologias e pela importância do trabalho na busca por sobrevivência entre a fome e a doença.

Torna-se necessário considerar um número de estudos publicados sobre os transtornos mentais de trabalhadores prestadores de serviços, por meio de plataformas digitais, com arranjos contratuais que escapam a legislação trabalhista. Tal afirmação, ganha validade nos estudos de Uchôa-de-Oliveira (2020) sobre saúde do trabalhador e o aprofundamento da uberização do trabalho em tempos de pandemia. Além de Guimarães Junior (2020), sob a revisão de literatura sobre o tema terceirização-resistência. A sobrecarga e jornada de trabalho excessiva, alta exigência de demandas no ambiente laboral, somados a um padrão de sono e vigília deficitários contribuem para ocorrerem sinais e sintomas de perda de equilíbrio emocional. Os impactos da precarização do trabalho nem sempre são visíveis sobre a saúde do trabalhador e sobre sua família, visto apenas como sinais de irritabilidade, emotividade, fadiga e raiva. Então, como afirmar que o medo causado pela pressão psicológica e a ansiedade acima do limite do aceitável gerado no ambiente laboral poderiam ser sintomas de trabalhadores precários?

Considerações finais

Fica evidente que, a tecnologia, utilizada para muitos fins, acaba provocando impactos na vida cotidiana. Apesar de a tecnologia não ser condição necessária para estabelecer relações precarizadas o processo trazido pela economia de plataforma potencializa alguns problemas que podem levar a retrocessos. Os riscos, custos e responsabilidades das empresas

são repassados aos trabalhadores como sua força de trabalho disponível às necessidades momentâneas do mercado.

Observamos pelo filme que os trabalhadores atingidos pelo desemprego estrutural recorrem à informalidade ficando mais expostos às modificações das práticas trabalhistas. A precarização dos vínculos tem um caráter expansivo com consequências individuais e sociais que afetam as perspectivas de vida do trabalhador e a sua saúde. E isso se deve ao estímulo a competitividade entre os trabalhadores, que quanto mais individualistas se tornam mais medo têm de perder seus empregos, não encontram apoio na coletividade e se sentem sozinhos em suas causas.

A reflexão aqui representada não esgota as possibilidades de pensarmos outras realidades tendo a uberização do trabalho como pano de fundo. As formas flexíveis de trabalho podem provocar profundos problemas no planejamento do trabalhador e no futuro das famílias, que sem saída permanecem subordinadas a um tipo de relação que não permite a mudança de rumo de suas vidas.

O conceito de precarização, visto neste artigo, mostra a importância da garantia de direitos trabalhistas que podem eliminar condições laborais desfavoráveis às práticas degradantes de gerenciamento. Da mesma forma que, a família perde os valores que a constitui ocorre uma transformação do trabalho em objeto de desejo refletida pelas perdas não apenas financeiras, mas na saúde física e psíquica do trabalhador que foi se adaptando às transformações tecnológicas, assimilando seus benefícios, e sofrendo às consequências de seu uso inadequado.

Neste horizonte de tendências as novas TIC's trazem mudanças nas relações de trabalho em setores e segmentos que ampliam a instabilidade e a falta de vínculos. Essas mudanças, acompanhadas pela perda de direitos, pela flexibilização e pela desregulamentação, não devem ser vistas apenas como um reflexo da reorganização da economia frente às novas formas de produção. Devem ser encaradas como novas ocupações protegidas pelo Estado e na defesa de quem trabalha.



REFERÊNCIAS

- Abílio, L. C. (2020). Plataformas digitais e uberização: Globalização de um Sul administrado?. *Contracampo*, Niterói, v. 39, n. 1, p. 12-26, abr./jul.
- Alves, G. (2000). *O novo (e precário) mundo do trabalho*. São Paulo: Boitempo.
- Alves, G. (2011). *Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. São Paulo: Boitempo Editorial.
- Antunes, R. (2020). *Coronavírus: O trabalho sob fogo cruzado*. E-Book. São Paulo, Boitempo.
- Antunes, R. (2006). *Adeus ao trabalho: ensaios sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez.
- Antunes, R. (2018). *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo.
- Antunes, R. & Filgueiras, V. (2020). Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. *Contracampo*, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul.
- Araújo, M. R. M. de, & Moraes, K. R. S de. (2017). Precarização do trabalho e o processo de derrocada do trabalhador. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 20(1), 1-13. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172017000100001&lng=pt&tlng=pt
- Brasil. (1990). Estatuto da Criança e do Adolescente. Lei nº 8.069 de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Brasília, DF.
- Castells, M. (2003). *A galáxia da Internet: reflexões sobre a internet, os negócios e a sociedade*. Rio de Janeiro: Zahar.
- Costa, D. O. & Tambellini, A. T. (2009). A visibilidade dos escondidos. *Physis Revista de Saúde Coletiva*, 19 (4), 953-968.
- Dejours C. (1992). *A loucura do trabalho*. Ed. Cortez, São Paulo.
- Fontes, A. M. M. (2010). *Violência nas escolas: A crise da autoridade*. Educação em foco, 15(1), 77- 85.
- Guerreiro, M. das D.; Abrantes, P. (2005). Como tornar-se adulto: processos de transição na modernidade avançada. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, São Paulo, v. 20, n. 58.
- Guimarães Junior, S. D.; Eberhardt, L.D. (2020). Terceirização, precarização e terceirização, saúde e resistências: Uma revisão da literatura científica do campo da saúde do trabalhador. *Trabalho (En)Cena*, v. 5, p.5-27.
- Seligmann-Silva, E. (2011). *Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo*. São Paulo: Cortez.

Sganzerla, I.M & Levandowski, D.C. (2010). Ausência paterna e suas repercussões para o adolescente: Análise da literatura. *Psicologia em Revista*,16(2), 460-475.

Singer, P. (1995). A precarização é causa do desemprego. *Folha de São Paulo*, 10.12.1995.

Standing, G. (2015). *O precariado: a nova classe perigosa*. Belo Horizonte: Autêntica.

Uchôa-de-Oliveira, F. M. (2020). Saúde do trabalhador e o aprofundamento da uberização do trabalho em tempos de pandemia. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 45, e22. Epub July 13, 2020. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000012520>

Contribuição do autor	
Autor 1	Administração do Projeto, Conceituação, Metodologia, Escrita e Redação.



Contribuição dos autores	
Autor 1: Acadêmica Pesquisadora do curso de Psicologia.	Administração do Projeto. Análise Formal, Conceituação, Curadoria de Dados, Escrita – Primeira Redação, Escrita – Revisão e Edição, Investigação, Metodologia.
Autor 2: Professora Orientadora	Administração do Projeto. Análise Formal, Conceituação, Curadoria de Dados, Escrita – Primeira Redação, Escrita – Revisão e Edição, Investigação, Metodologia, Supervisão.



A CONSTRUÇÃO DA FITA DE MOEBIUS: REPERCUSSÕES COM PROFESSORES READAPTADOS¹²

Construction of Möbius strip: repercussions with readjusted teachers

Maria Luiza Gava Schmidt³ 
Universidade Estadual Paulista⁴
Assis, São Paulo, Brasil.

Larissa Rodrigues de Freitas⁵ 
Universidade Estadual Paulista
Assis, São Paulo, Brasil.

Camila Querubin⁶ 
Universidade Estadual Paulista
Assis, São Paulo, Brasil.

Venâncio Paiola Tonon⁷ 
Universidade Estadual Paulista
Assis, São Paulo, Brasil.

Tainara Menezes Dias⁸ 
Universidade Estadual Paulista
Assis, São Paulo, Brasil.

Resumo

Neste artigo, apresentamos o resultado de uma sessão da clínica do trabalho na proposta da psicodinâmica do trabalho, na qual foi realizada uma oficina de confecção da Fita de Moebius. Participaram da atividade doze professores que foram afastados do trabalho e readaptados em outras funções. Tomando como referência as propriedades topológicas correlacionadas à fita surgiram relatos da vivência do rompimento com o trabalho ocasionado pelo adoecimento, tensões relacionadas ao processo de readaptação profissional e perda de

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

² Copyright © 2021, Schmidt *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 mlschmidt@uol.com.br

⁴ Av. Dom Antonio, 2100 - Parque Universitário - Assis/SP - CEP 19806-900

⁵ lafreitas14@gmail.com

⁶ camila.querubin@gmail.com

⁷ paiola.tonon@unesp.br

⁸ tainara.menezes@unesp.br

referencial identitário do papel de professor provocadas pelas restrições laborais. Esperamos com este artigo contribuir para mostrar uma possibilidade de atuação da Psicologia do Trabalho em suas conexões com a Clínica do Trabalho na vertente dejouriana na área da saúde do trabalhador.

Palavras-chave: Readaptação profissional. Clínica do trabalho. Psicodinâmica do trabalho. Fita de Moebius. Professores.

Abstract:

In this article, we present the result of a workplace clinic session within the psychodynamics of work proposal, in which a workshop was conducted for constructing a Möbius Strip. Twelve teachers removed from their work and readjusted in other functions participated in the activity. Based on topological properties correlated to the strip, there were reports of work leave caused by illness, tensions related to the process of professional readjustment and loss of identity reference concerning the teacher role caused by labor restrictions. We expect this article contributes to show a possibility of using the Psychology of Work connected to the dejourian perspective of Workplace Clinic in the area of occupational health.

Keywords: Professional readjustment. Workplace clinic. Psychodynamic of work. Möbius strip. Teachers.

Introdução: A fita de Moebius e a subjetividade

Descrita com grafias diferentes (Möbius, Möebius, Moebius), consiste numa fita criada pelo matemático e astrônomo alemão August Ferdinand Möbius (1790-1868) (Scheller, Bonotto & Biembengut, 2016; Silva, 2018), sendo também pesquisada pelo matemático e arquiteto Johann Benedict Listing (1808-1882).

Esta fita nada mais é que uma superfície não orientável, uma superfície topológica. Por meio da figura extraída da Topologia, entende-se como uma face está diretamente articulada à outra. Percorrendo um dos lados da superfície da fita, ao final pode-se perceber que, devido a uma torção de 180° em uma das pontas antes de uni-las, passa-se, sem sair do percurso, do lado de fora para o lado de dentro e assim sucessivamente. Devido a esta propriedade topológica não é possível definir onde está o interior ou o exterior da fita. (Scheller et al., 2016, pp. 3-4).

Autores associam a topologia da fita de Moebius à concepção de produção de subjetividade e de construção do sujeito, tomando como referência a concepção de que “a subjetividade, antes de ser individual, é coletiva, social e histórica, e relaciona-se com o mundo que a gera, tal como ilustra a Fita de Moebius” (Grisci, 2003, p. 91). A imagem

dialoga com a ideia de subjetividade de Deleuze (1991), de que somos dobras produzidas numa torção dentro (sujeito) - fora (tessitura social), ou seja, a subjetivação, por conseguinte, se faz por dobra (Deleuze, 2005).

Silva e Garcia (2011) ao discorrer sobre os diferentes modos de pensar a subjetividade e sujeito, ressaltam que as concepções se apresentam contraditórias, complementares e, até mesmo coincidentes na diversidade dos conceitos das teorias psicanalíticas e sociais.

A representação subjetiva simbolizada na fita de Moebius, é possível pelo fato desta imagem ser mergulhada em três dimensões, parecendo possuir não uma, mas duas faces; sendo assim, uma manobra da nossa intuição espacial comum (Triska & D'Agord, 2013). Logo, a fita de Moebius adquire uma representação simbólica e bidimensional,

[a fita] possibilita a elaboração mental correta de sua abstração, como desenhá-la achatada sobre um papel, suas verdadeiras propriedades topológicas não serão confundidas com o seu aspecto imaginário, isto é, a imagem que fazemos dela quando materializada, mergulhada. É, repetimos, a passagem da intuição imaginária à representação simbólica. (Triska & D'Agord, 2013, p. 150).

Isto ocorre porque, quando manipulamos a fita de Moebius, nossas concepções de lado de cima e lado de baixo, ou dentro e fora ganham outro sentido; não é por acaso que sua representação mais comum é o símbolo do infinito (Pickover, 2006).

Essa combinação entre complexidade e simplicidade é o que faz da fita de Moebius objeto de reflexão em áreas diversas, inclusive para a psicologia. O psicanalista Jacques Lacan (1901-1981), por exemplo, utilizou a fita de Moebius como dispositivo teórico em seu décimo seminário, intitulado *A Angústia* (1962-1963). Para Lacan (1962-1963/2005) é através deste deslizamento constante entre significante/significado, avesso/direito e espaço/vazio que nos constituímos como sujeitos. Com estas concepções este autor fundamenta uma crucial contribuição “à teoria psicanalítica, isto é, a proposta de um novo método de pesquisa – a topologia estrutural” (Triska & D'Agord, 2013, p. 145).

Lacan (1961-1962/2003), em *A Identificação*, utiliza um traçado topológico para propor uma nova noção de repetição em psicanálise. Concebendo que mediante os elementos estruturais as identidades individuais e coletivas emergem das identificações significantes, sendo o sujeito sustentado pela identificação em sua relação com o desejo e o afeto.

Sobre o papel da fita de Moebius na constituição do sujeito na teoria lacaniana, Monteiro (2014) descreve que,

A fita de Moebius permite subverter a relação significante/significado, pois seu avesso e seu direito são contínuos, por isso o significado de um significante num dado momento, logo já não será mais o mesmo. Como o significado não de deslizar pelo avesso, quando completa a volta já está no direito e já é outro (p. 134).

Ainda na sua opinião,

O uso que Lacan faz da fita de Moebius, fundamental, como sabemos, em seu ensino, é o primeiro marco de uma paixão pelos objetos que subvertem a representação comum do espaço, à maneira como o inconsciente freudiano subverte o sujeito. Ao levar em consideração o espaço, a topologia põe o imaginário pelo avesso, realizando o que o objeto a promete no pensamento lacaniano (Rivera, 2008, p. 221).

Uma célebre autora que também utilizou em suas obras a fita de Moebius foi a artista plástica brasileira Lygia Clark (1920-1988). Conhecida como uma das expoentes do neoconcretismo, movimento artístico da segunda metade do século XX que tinha como pressuposto a participação ativa do espectador frente às performances e objetos de arte.

Por volta de 1963, ela propõe que o espectador, que já é participante da obra, crie uma fita de Moebius que cortará em toda a sua extensão, fazendo a experiência da continuidade entre o dentro e o fora que ela chama de "Caminhando" (Barbieri, 2008, p. 13).

A representação moebiana, que se dá na continuidade desta obra e do ato performático, abandona a distinção entre sujeito e objeto (Rivera, 2008).

É importante notar, independentemente dos limites da influência direta da psicanálise – ou melhor, do quanto a torção imposta pela poética clarkiana torna estranho o pensamento psicanalítico – que ela se inscreve no que diz respeito ao corpo, mas menos à presença dele em si do que à presença do corpo que desestabiliza o eu para dar lugar à palavra, à fala em que cada sujeito se delinea invisivelmente em um lapso de tempo, escapando à objetificação e à visualidade que circunscrevem o campo da arte (Rivera, 2008, p. 229).

Neste artigo procuramos interpretar a construção da fita de Moebius à luz da vertente da Psicodinâmica do Trabalho (Dejours, Abdoucheli & Jayet, 1994). Nesta perspectiva a psicanálise é utilizada de forma não reducionista para compreender a subjetividade na relação de prazer e sofrimento do trabalhador com o trabalho, concebendo que do ponto de vista econômico “o prazer do trabalhador resulta na descarga de energia psíquica que uma tarefa autoriza” (Dejours et al., 1994, p. 4).

Em suas concepções teórico metodológicas Dejours marca:

uma posição mais próxima dos desenvolvimentos pós-freudianos – que enfatizaram a importância do fortalecimento do Eu -, posição contrária à linha lacaniana que privilegia o inconsciente como fonte de singularidade do sujeito e, por outro lado, vê no Eu um mero conglomerado de identificações com figuras externas e o resultado de compromissos com a adaptação e com o atendimento ao desejo do outro (Perissé, 2016, p. 205).

Kanabus (2015), em entrevista realizada com Dejours, apresenta uma comparação deste autor entre sua abordagem com a lacaniana. Em uma de suas respostas ao entrevistador ele diz que enquanto a abordagem lacaniana idealiza demasiadamente a questão do significante, para ele “não há só palavras, há também o modo como o paciente as diz” (p. 336).

Esta concepção está embasada na sua forma de compreender as relações entre trabalho e subjetividade. Para Dejours (2004)

O trabalho é aquilo que implica, do ponto de vista humano, o fato de trabalhar: 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. O real do trabalho sempre se manifesta afetivamente para o sujeito, aí se estabelece uma relação primordial de sofrimento, experimentada pelo sujeito, corporificada (p. 27).

O olhar da Psicodinâmica do Trabalho aos aspectos da relação entre subjetividade e trabalho auxilia na compreensão e nos questionamentos que possibilitam reflexões acerca de problemas inerentes às relações de trabalho e aos interesses do trabalhador focando sua relação com o trabalho antes e após o adoecimento, bem como o afastamento para tratamento, o processo de readaptação profissional assim como sua permanência no trabalho após o retorno.

O trabalho é considerado o espaço privilegiado na conquista da identidade pelos indivíduos (Lancman & Uchida, 2003). Deste modo, de acordo com Zambroni-de-Souza e Moraes (2018) mediante o adoecimento e rupturas involuntárias da atividade profissional, a dinâmica psíquica de trabalhadores afastados por doença surgida e/ou agravada no trabalho também é afetada.

Do mesmo modo, a reintegração dos trabalhadores com restrição laboral também ocorre mediada por relações subjetivas decorrentes de vários aspectos, como:” questões da sub ou hiperutilização das capacidades psíquicas, cognitivas e físicas, ou pela perda de status dos indivíduos nos novos postos de trabalho” (Lancman, Toldrá & Santos, 2014, p. 108).

O retorno ao trabalho mediante reabilitação profissional, implica ainda,

em uma mudança de identidade, na construção de novos coletivos de trabalho, decorrentes das relações com os demais trabalhadores que deverão assumir tarefas que os “restritos” não podem realizar, ou, por vezes, no convívio com as limitações adquiridas e restrições laborais que acabam sendo esquecidas na rotina de trabalho pelos colegas e pelas chefias (Lancman et al., 2014, p. 108).

Amaral e Mendes (2017) concebem que entre os professores a readaptação não se cumpre adequadamente, porque “no caso do professor readaptado, essa condição lhe afasta das atividades de sala de aula, trazendo a necessidade de ressignificar sua identidade profissional de professor” (p. 115).

No caso de professores da rede pública, o processo de readaptação profissional segue a Lei n. 8.112, de 11 dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, na Seção VII, artigo 24, define que “readaptação é a investidura do servidor em cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental verificada em inspeção médica”. E ainda destaca no parágrafo 2º que “a readaptação será efetivada em cargo de atribuições afins, respeitada a habilitação exigida, nível de escolaridade e equivalência de vencimentos e, na hipótese de inexistência de cargo vago, o servidor exercerá suas atribuições como excedente, até a ocorrência de vaga” (Lei n. 8.112, 1990).

Os que atuam em escolas particulares, são contratados em regime celetista, tendo o direito à reabilitação profissional, garantida pela Previdência Social, tomando-se a Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, dos segurados do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) (**Lei n. 8.213, 1991**).

Independentemente do regime laboral, o processo de retorno ao trabalho, tem como objetivo “acolher o trabalhador, a fim de facilitar a sua reintegração e manutenção do emprego após o episódio de afastamento” (Silva-Junior, 2018, p. 994).

Lima (2018) alerta para os facilitadores e barreiras presentes neste processo de retomada às atividades laborais produzidos na interação indivíduo-contexto.

Isto posto, neste artigo procuramos com a elaboração da ideia de continuidade ilustrada pela fita de Moebius compreender entre professores da rede pública readaptados a articulação do afastamento do trabalho, readaptação profissional e subjetividade enquanto elementos que se conectam por pontos múltiplos. Esta articulação considera duas condições em especial: a realidade do mundo do trabalho como constitutiva do sujeito, bem como a subjetividade vinculada ao processo de retornar as atividades laborais mediante processo de readaptação profissional.

Procedimentos metodológicos

Participantes

Participaram desta atividade doze professores estaduais de um município do interior do estado de São Paulo, que adoeceram, foram afastados do trabalho e retornaram às atividades laborais por meio do processo de readaptação profissional, sendo, onze do gênero feminino e um do gênero masculino, na faixa etária de 30 a 50 anos, todos possuem ensino superior completo. O tempo de atuação como professores antes do afastamento é de 5 a 25 anos, ministrando disciplinas nas áreas de Ciências Humanas, Ciências Biológicas e Matemática, para alunos matriculados no Professor da Educação Básica II (PEB II), ou seja, nos anos finais do Ensino Fundamental e Ensino Médio. A maioria estava readaptado há mais de cinco anos, todos em atividades fora do contexto da sala de aula, atuando em funções administrativas na Diretoria de Ensino ou nas bibliotecas e secretarias de escolas.

Procedimentos

A metodologia escolhida foi atividade grupal, embasada na Clínica do Trabalho na abordagem da Psicodinâmica do Trabalho, projeto de atividade de estágio específico em psicologia no campo da saúde do trabalhador criado em 2018. As clínicas do trabalho correspondem a um conjunto de disciplinas interessadas na investigação da relação trabalho e subjetividade, com destaque na esfera da saúde no trabalho, ou sua ausência (Bendassolli, 2015). Refere-se a “um espaço clínico e social que envolve o sujeito na realidade de trabalho” (Mendes & Facas, 2018, p. 279). Nesta metodologia embasada na abordagem qualitativa os próprios indivíduos/trabalhadores são convidados a analisar e ajuizar sobre suas práticas (Silva, 2020).

Entre suas características essenciais, as clínicas do trabalho defendem o trabalho como uma atividade material e simbólica estruturante do laço social e da vida (inter)subjetiva, no sentido em que apontam a centralidade do trabalho para a organização psíquica e social (Silva, 2020, p. 98).

Na clínica do trabalho na vertente dejouriana a escuta se dá em grupo, sendo este entendido como uma ampliação do espaço público de discussão, o que possibilita a transformação de compreensões individuais em reflexões coletivas (Dejours, 1995) além de permitir “que os indivíduos sejam capazes de se reapropriar de seu trabalho e a relação com sua saúde” (Lancman et al., 2014, p. 108).

A Psicodinâmica do Trabalho é antes de tudo uma clínica. Ela se desdobra sobre um trabalho de campo radicalmente diferente do lugar da cura. Afirmar que ela é uma clínica implica que a fonte de inspiração é o trabalho de campo, e que toda a teoria é alinhavada a partir deste campo (Dejours, 1993, p. 137).

O espaço grupal de escuta foi construído para trabalhadores que se afastaram do trabalho, por acidentes ou adoecimento, e retornaram às atividades laborais após serem readaptados. Os encontros grupais ocorreram numa sala nas dependências da Universidade, foram desenvolvidas seis sessões no ano de 2018 e seis em 2019, cada sessão teve duração de três horas, sendo desenvolvido por quatro graduandos e uma professora supervisora.

O contato com os professores foi propiciado pela Diretoria de Ensino do Município que apoia na divulgação e autorizou a saída no horário de expediente para os interessados em participar do grupo.

Foram respeitados todos os aspectos éticos, estando em conformidade com a Resolução nº 510/2016 sobre a Ética na Pesquisa em Ciências Humanas e Sociais, sendo assim, todos os participantes assinaram um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido autorizando o uso de falas e imagens desde que mantidos o anonimato.

As sessões grupais foram desenvolvidas com técnicas de oficina com proposição de temas expressados em atividades de pintura, escultura, desenhos, música, jogos dramáticos, por meio dos quais os participantes externalizavam suas opiniões a respeito do tema e relacionavam suas vivências diretamente à temática proposta.

Consideramos relevante a realização da oficina dentro da Clínica da Atividade, pois este procedimento produz “efeitos subjetivos e socializantes por operarem sobre uma superfície material concreta” (Mendonça, 2005, p. 629). Propiciando aos participantes a

percepção de si mesmo, além de favorecer a mobilização subjetiva dos aspectos psicodinâmicos do afastamento e retorno ao contexto de trabalho. A cada encontro iniciamos pela proposição de um tema. Aos participantes, era solicitado que externassem suas opiniões a respeito do tema e que relatassem experiências vividas relacionadas diretamente à temática proposta.

No ano de 2019, em um dos encontros foi realizada uma oficina de construção da Fita de Moebius sendo esta sugerida e conduzida por uma professora participante do grupo formada em Artes e readaptada em atividades administrativas na Diretoria de Ensino. Ela propôs correlacionar a construção da fita com o processo de afastamento e retorno ao trabalho.

O fato de ela atuar como instrutora no direcionamento desta atividade foi devido ao dispositivo construído a partir da sua vivência e conhecimento da técnica de construção da fita. À luz da Psicodinâmica do Trabalho, ao assumir a posição de protagonista da ação, favoreceu um diálogo interno que não só remeteu a seu papel de ensinar, mas também possibilitou o suporte para estabelecimento de um diálogo endereçado aos colegas.

Apesar da complexidade conceitual a confecção da fita é relativamente simples: basta pegar uma tira de papel e juntar suas pontas de maneira a formar um círculo, em seguida girar uma das extremidades colá-las em seu avesso, procedendo por cortá-la em tiras circulares cada vez mais finas. Ao fazê-lo, o diâmetro da fita torna-se maior; porém, a largura estreita-se, tornando-a cada vez mais delicada – cada vez mais.

Após situarmos os participantes sobre a atividade a ser realizada, entregamos tesouras e um pedaço de papel a cada um e os convidados a se deslocarem para o espaço externo do prédio permanecendo em pé e em círculo na sombra de uma árvore.

Desenvolvimento da atividade

Direcionamos o início da atividade de confecção da fita para a professora instrutora que seguiu com as consignas:

Professora Instrutora:

A atividade que eu venho propor é uma atividade que foi desenvolvida pela secretaria da educação para o segundo ano e eu sempre gostei muito de fazer com os alunos, porque a primeira vez que eu fiz eu achei fantástico e vale a pena para nós fazermos também. Vocês vão receber uma fita comum como essa aqui, pensem num aro, num cinto,

algo simples, se a gente juntar essas duas partes aqui, é bem interessante que é uma coisa simples, mas vocês vão ver algumas diferenças, imaginem aqueles ratinhos que ficam dentro da gaiola, algumas pessoas compram aquele aro para ele andar, e eu vou fazer esse caminhar aqui dentro da fita.

Seguiu dizendo:

A gente percebe que é um ciclo, ele vai andando, mesma coisa é o pneu do carro. Se o ratinho quiser vir aqui em cima ele também pode, tem o lado de fora e o lado de dentro. Em 1856 um astrônomo chamado Moebius fez um estudo profundo de uma fita que a gente denomina fita de Moebius, que começou como outra comum, mas quando juntamos a fita a gente vira somente uma das partes e isso vira uma coisa incrível, que está na área de topografia inclusive, escadas rolantes, esteira do aeroporto, é tudo baseado nessa fita. Parece que é igual a outra, mas não é. O ratinho começa a caminhar e demora muito, não chega nunca, mas chega, uma hora vai chegar, vocês podem perceber que o caminhar aqui é diferente da outra porque não tem lado, não tem dentro e não tem fora. A proposta artística foi feita por Ligia Clarck, responsável por fazer as pessoas interagirem com suas exposições, como esculturas que as pessoas podiam montar, ela é muito lúdica, não gosta de fazer e deixar ali, gosta de as pessoas estarem mexendo na obra. Ela se apropriou desse estudo da fita de Moebius e propôs para pessoas que estavam visitando a exposição, então vou dar para vocês uma fita e tesoura e vamos vivenciar esse trabalho que a Ligia Clark fez em 1960.

Professora Instrutora:

Vou começar a cortar nesse sentido do caminhar, a gente vai cortando e quando chegar aqui a gente consegue imaginar o que vai acontecer, né? Na fita de Moebius a gente vai fazer a mesma coisa, em qualquer lugar vocês podem começar a cortar, quando chegar perto do ponto em que começou não corta não, para não estragar nosso trabalho. Agora, vocês fazem o que quiserem, ou corta reto, ou desvia para a direita e continua cortando, só não pode separar a fita. Voltando nela aqui, a gente começa a entender algumas coisas, depois que você corta ela forma um símbolo conhecido [...].

Participante: “O infinito”

Professora Instrutora:

Sim, ela lembra muito o infinito, ela nunca acaba, mesmo se continuar cortando. E, além disso, tem o símbolo também da reciclagem, que

também é baseado na fita de Moebius. Eu pedi para fazer isso aqui, porque quando a Lígia Clark propõe esse caminhando tem uma parte da psique envolvida nisso, inclusive tem um psicanalista envolvido nisso, o Lacan, que se apropria dessa fita e diz que nós somos muito isso, temos dois lados e ao mesmo tempo somos uma coisa só, e uma hora o negócio começa a embolar. E fora isso, como readaptados aqui temos um percurso e tem hora que temos que decidir algumas coisas, parar ou não parar? E muitas vezes tivemos que decidir e parar, mas que bom que nós cortamos e não aconteceu nada de tão ruim. Porque ficamos juntos.

Com sua explicação a professora readaptada ao assumir o papel de instrutora mediante a simbologia da fita que está sendo confeccionada por todos procura passar ao grupo o quanto ~~que~~ “essa estrutura mobiusiana os torna humanos, falantes, conscientes de nossa finitude, vestidos e inventor, consequentemente, de infinitos” (Kubrusly, 2013, p. 82).

Seguindo o passo a passo das instruções os participantes foram cortando, cortando, cortando... e cada um construiu sua própria fita. Assim como:

em seu Caminhando, de 1963, Lygia Clark faz na fita unilateral, com uma tesoura, um corte transversal que não encontra seu ponto de partida, mas prossegue em uma nova volta tornando a sua largura cada vez mais fina e seu diâmetro cada vez maior, prolongando, expandindo a torção da banda em direção a uma ruptura final – que virá necessariamente, já que a largura da fita não é infinita, mas que se retarda em uma promessa de não-corte, em um horizonte de passeio infinito da tesoura sobre o papel. (Rivera, 2008, p. 226)

Resultados e discussão

Ao perceber que todos haviam concluído o corte da fita, sugerimos que se organizassem para o registro fotográfico, cujo resultado está sendo apresentado na Figura 1.



Figura 1: Foto da construção da Fita de Moebius na Clínica do Trabalho com professores readaptados



Após o registro fotográfico solicitamos que individualmente expressassem os sentimentos, sensações, pensamentos relacionados à vivência da construção da fita, correlacionando também ~~que~~ o processo de afastamento e retorno ao trabalho readaptados.

A professora que conduziu a oficina iniciou dizendo: “Eu estou ajudando um menino com o ensino da arte, e eu gosto, porque não posso mais dar aula, mas com ele estou ajudando a tirar um pouco da tristeza”.

Em seu discurso revelou a maneira que encontrou para ressignificar o sofrimento causado pelo impedimento de atuar como professora devido às restrições ocasionadas pelo adoecimento. Ou seja, continuou ensinando arte mesmo sem poder atuar como professora. Neste caso, fica exemplificado a ressignificação com o trabalho, pois “ressignificar não é o mesmo que trazer algo para o campo representacional pela primeira vez, mas se refere a dar novo sentido a algo que já estava lá” (John, 2006, p. 45). E, “ao propor um novo significado ao trabalho, o sujeito torna-se consciente das implicações ocasionadas pela realidade do trabalho e tem a possibilidade de transformar o sofrimento em criatividade, em fonte de prazer e de saúde mental” (Bolonha & Gomes, 2019, p. 75).

Na sequência, uma participante compartilhou sua sensação no processo de construção da fita: “Tem uma hora que não quer mais parar de cortar, mas uma hora tem que parar”. Seu relato revela que a confecção da fita é também um momento que permite questionamentos das concepções subjacentes à prática que resulta em discursos elaborados com maior reflexividade em suas formulações.

Ramos, Tittoni e Nardi (2008) descrevem que a experiência de afastamento do trabalho por adoecimento é vivenciada como processo de ruptura ou continuidade nos modos de viver. Dentre as propriedades topológicas correlacionadas entre a fita e a readaptação, surgiram discursos sobre a vivência do rompimento, como nos exemplos das participantes que tiveram a fita rompida no momento do corte.

“A atividade me levou a resgatar o rompimento que tive que foi forçado”.

Outra participante relatou:

“Uma hora minha fita rompeu, foi sem querer, e fiquei triste, e me fez pensar no meu caso, porque eu não queria parar”.

“No meu caso quando vi o rompimento, quando vi que rompeu e eu não queria sair, era um momento que eu estava bem como profissional, tinha me encontrado na minha profissão, eu estava alfabetizando, estava sendo muito elogiada e estava com meu ego sentindo bem, aí por causa da implementação dessa PEI eu senti que foi um rompimento muito drástico, que foi um acontecimento assim que pra fazer parecer que funciona eu era uma peça de xadrez que foi tirada porque não fazia sentido, e eu não soube mais se eu era uma boa profissional, ou não”.

As limitações funcionais causam rupturas nas atividades laborais e muitas vezes no afastamento e retorno ao trabalho mediante readaptação profissional, o trabalhador perde um lugar socialmente legitimado e reconhecido, como aconteceu com estes professores que foram readaptados em outras funções devido às limitações ocasionadas pelas sequelas do adoecimento. “O rompimento imposto pelo adoecimento ameaçava um lugar social por eles conquistado via trabalho” (Ramos et al., 2008, p. 215), refletindo em ameaças interna e externa que parecem se encontrar como em uma fita de Moebius.

As propriedades topológicas atribuídas a estrutura moebiana é marcada por realizar cortes na fita, esta prática de cortar, instigou participantes a associar com suas vivências de

temores sobre o processo burocrático que envolve os encaminhamentos para readaptar-se ou permanecer readaptado.

“Teve época que eu achei que não fosse conseguir a readaptação, todo mundo já passou por isso aqui e quando finalmente saiu eu tirei um peso, assim como esta fita foi cortada, rompida, costurada”.

“No ano passado, completou dois anos que eu tinha feito a reavaliação da readaptação. Foi solicitado novamente pela escola, nós temos que ficar muito atentos as datas, e eu avisei a secretaria que já ia completar dois anos de publicação. Fizemos correndo, e agora todo dia eu acesso o diário oficial para ver se saiu a publicação, porque os nossos GOES (gerente de organização escolar) uns são muito dedicados, ajudam muito, mas tem escola que não está nem aí com as publicações de readaptação”.

O ato de cortar a fita contribuiu também para aflorar reflexões sobre os impasses burocráticos vivenciados no processo de readaptação, explodindo falas sobre a situação de suas experiências relativos aos riscos do corte do benefício que apontaram para os jogos de poder e presentes no processo.

“Quando você oficializa o pedido de readaptação tem que fazer no prazo estipulado”.

“Meu pedido de classificação de readaptado está errado, e até hoje não saiu e vou ter que pedir tudo por escrito para não me prejudicar mais para frente”.

“Acho que quem está há mais tempo readaptada sou eu e agora saiu definitivo, mas a escola escondeu o papel por um mês para me avisar que era definitivo”.

O espaço criado para circulação da palavra possibilitou para uma das participantes falar de sua angústia em relação a vivência de espera para revisão de seu processo de readaptação profissional: “Você fica nessa angústia, porque as vezes fica três, quatro anos sem ser convocada”. Conforme descrito por Lancman e Uchida (2003): “é na escuta do que é expresso que se cria a possibilidade de o sofrimento emergir e sua solução ser pensada por todos” (p. 84).

De acordo com Lancman (2008), “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 de toda a vida do sujeito, e que está vinculada à noção de alteridade” (p. 34).

Nesta oficina, as vivências de perda e resgate da identidade na relação com o trabalho devido ao afastamento e readaptação também foram reveladas. Sobre isto, os discursos expressaram situações distintas, a saber: por um lado, houve relatos de bem-estar e de realização profissional. Por outro lado, foram relatadas também vivências de sentimento de perda de referencial identitário do papel de professor(a).

“Eu parei de trabalhar na hora que eu quis. Me readaptei em 2012, perdi o benefício em 2016 e em 2017 consegui a readaptação definitiva. Acho que estou na melhor fase, no melhor ciclo de readaptada, eu sinto que estou produzindo e às vezes dá saudade da sala de aula.” Em seu discurso a participante revela que a readaptação à atividade laborativa auxilia na reconstrução da identidade e implica na busca de um novo sentido para a própria vida (Cestari & Carlotto, 2012).

“Não, mas é que era gostoso no começo, nunca foi fácil, sempre tem os desafios, mas eu não sei se o tempo, esse caminhar, ~~não sei~~ se a geração ficou diferente, mas não consigo mais, eu gostava de fazer, era uma delícia, até hoje fico me perguntando se o erro está em mim ou no sistema. Imagina uma atividade dessa em sala de aula, tem uns que fazem, tem outros que não pegam nem na fita, é muito difícil essa nossa luta como educador. É lógico que agora quero estar readaptada, mas quem me dera conseguir continuar na sala de aula”.

“Depois que ~~eu~~ me readaptei ~~eu~~ estou me sentindo muito bem, mas quando eu paro para pensar que fez um ano, eu tenho crises de ansiedade e tenho que trabalhar essa questão de não sofrer por antecedência. E aí ~~eu~~ sonho que estou voltando a dar aulas e que estou agredindo e sendo agredida, e ~~eu~~ tenho um medo disso, porque se acontecer eu vou reagir, ~~eu~~ não vou conseguir”.

“Hoje não sei mais quem sou, eu me perdi e não consegui mais me encontrar. Como professora tenho dificuldade de ler, no pensar me sinto muito insegura, e eu quero poder me sentir... porque ~~eu~~ me sentia como uma boa professora, recebia elogios e foi interrompido por causa de um programa do governo e que me quebrou como profissional, ~~eu~~ me reencontrei e não me identifico mais como professora. E ~~eu~~ choro toda vez que ~~eu~~ encontro alunos”.

Os relatos das vivências revelam que a maneira como o processo de readaptação tem sido realizada gera novos fatores de sofrimento, somado a “isso desencadeia, por parte dos readaptados, sentimento de inutilidade e diminuição do seu desempenho e da autoestima, uma verdadeira ruptura em sua identidade profissional” (Amaral & Mendes, 2017, p. 110). Como exemplificado no seguinte discurso: “A gente gostaria de continuar sendo útil na sala de aula, e como readaptada tentamos continuar sendo úteis de alguma forma”.

Estes relatos confirmam que “na psicodinâmica do trabalho, o sofrimento é uma experiência vivenciada, ou seja, é um estado mental que implica um movimento reflexivo da pessoa sobre seu “estar no mundo” (Dejours, 1999, p. 19).

Ao final da atividade, a fita representada pelas suas propriedades topológicas bastante peculiares, produziu diálogos entre os participantes que refletiram instâncias conscientes e inconscientes e suas relações recíprocas.

A professora instrutora comentou: *“Uma coisa que acho interessante é que todo mundo olhou para ver como ficou, mas mesmo que elas pareçam diferentes estão todas do mesmo jeito, e é isso mesmo, somos diferentes mesmo”*.

E algumas participantes completaram dizendo: *“Diferentes, mas iguais”*.

“E ao mesmo tempo somos todos iguais, porque somos uma fita; e eu lembrei tanto dos filhos da gente, quem tem filho né, de vidas que vem depois da gente. Acho que ninguém queria estar aqui readaptada...”

“E a gente sabe que um dia vai estar bem e em outro dia vai estar horrível. Mas tem o curativo, tem a fitinha, né”.

As expressões finais comportaram dispositivos que possibilitaram a visibilidade das experiências oportunizadas tornando os participantes protagonistas de suas opiniões, do mundo que trazem e dos bons pensamentos que constroem.

No compartilhamento sobre a atividade as expressões marcaram a importância do espaço da clínica da atividade, conforme seguem alguns relatos:

Professora Instrutora:

“Como é bom ter esse espaço e poder fazer isso, com vocês é muito bom. O grupo tem me ajudado muito, tenho tido pequeninas crises e antes eram diárias. Acho que são fases da vida que a gente vai passando e a ferida vai cicatrizando, ou a gente convive, não sei. E eu queria agradecer o espaço de fazer a fita, quando sugeri era porque era isso mesmo que eu queria passar, uma atividade diferente e gostosinha e fora que a gente adquire conhecimento sobre a fita do infinito né. No dia 6 de outubro farei 50 anos, e essa data é muito importante para mim porque faz 5 anos que estou esperando para me aposentar, e naquela época eu fui me arrastando, e fiquei esse tempo para me readaptar, e agora que vou fazer 50 anos e não quero me aposentar, porque estou bem. Eu estou passando uma fase boa que há muito tempo eu não passava, e quando você se reencontra é muito bom, eu estou assim, ainda me encontrando, me resgatando”.

“Eu achei interessante a dinâmica da fita, me emocionei muito, mas agora estou mais tranquila”.

“Tenho que agradecer o momento porque a fita foi muito importante para mim, quando pediu para virar vi que ia ser o infinito, e teve uma hora que ela rompeu sozinha. E ontem eu estava muito assim, porque aconteceu uma coisa com uma amiga que gosto muito, ela surtou e surtou comigo, e a direção poderia ter mediado, uma conversa, mas não fez”.

“Eu estou saindo satisfeita, contente, bem antes ~~eu~~ estava preocupada, e quando minha fita rompeu não me preocupei, porque na vida tem saída”.

“Gostei bastante da dinâmica, faz a gente refletir o interior da gente”.

“Foi boa a atividade da fita. Eu estou feliz porque parece que todo mundo está bem hoje né, com os problemas que a gente que não sabe do dia de amanhã, mas hoje teve uma autoestima, não estamos saindo como no primeiro dia que entramos saindo das angústias, hoje estamos mais pé no chão e que a gente continue assim, porque a gente tem as oscilações. A fita é nossa vida, o direito é o avesso”.

A atividade realizada com o grupo, foi promissora para promover a autopercepção, desenvolver a criatividade, avaliar a situação dos professores na situação de readaptados, seus sentimentos e conflitos, identificar problemas, detectar relações existentes entre expressões de sofrimento (ou prazer), e promover a mobilização subjetiva grupal.

A construção da fita de Moebius mostrou-se como um instrumento facilitador na manifestação da subjetividade dos trabalhadores, identificando a maneira pela qual o grupo estudado estabelece sua relação com o trabalho e com o processo de retorno como readaptados.

Considerações finais

Lançarmo-nos pela metodologia da clínica do trabalho se justifica por acreditarmos que esse caminho seja o mais coerente com nossos objetivos de construir o espaço de escuta para que os trabalhadores readaptados possam tornar-se protagonistas de seu desenvolvimento na reconstrução de suas vidas e ressignificação com o trabalho.

Esta oficina envolvendo a Fita de Moebius, numa sessão da clínica do trabalho, potencializou nos participantes espaço para reflexão do processo de afastamento, retorno ao trabalho e readaptação profissional, ressignificando suas vivências neste processo, ou seja, cada um revelou seu “caminhar” e, também as pedras encontradas neste caminho. E deste modo, atingiu o objetivo da proposta à medida que possibilitou a compreensão das vivências

dos professores da rede pública readaptados nas fases afastamento do trabalho e readaptação profissional, bem como os aspectos subjetivos vinculados a estes processos, fluindo num exercício de escuta pelos organizadores (psicóloga, supervisora e estagiários de psicologia), uma escuta direcionada para auxiliar os trabalhadores a superarem determinados conflitos e situações de impedimentos compartilhadas nas relações com o trabalho.

Esperamos com este artigo contribuir para mostrar uma possibilidade de atuação da Psicologia do trabalho, em suas conexões com a clínicas do trabalho na vertente dejouriana na área da saúde do trabalhador.

O desafio da elaboração deste artigo foi tecer um fio condutor que permitisse ao leitor reconhecer esta contribuição no campo da saúde no trabalho e, assim como na fita de Moebius, dar continuidade desta experiência em outros espaços protagonizando outros trabalhadores no poder de pensar e agir.



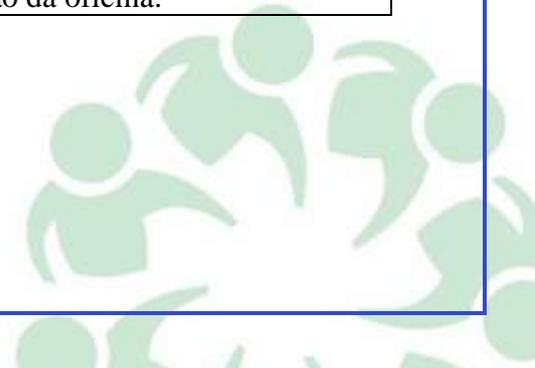
REFERÊNCIAS

- Amaral, G. A., & Mendes, A. M. B. (2017). Readaptação profissional de professores como uma promessa que não se cumpre: uma análise da produção científica brasileira. *Educação em Revista*, 18(2), 105-120. <https://doi.org/10.36311/2236-5192.2017.v18n2.08.p105>
- Barbieri, C. P. (2008). Da vida à arte e de volta à vida: o sujeito em Lygia Clark. *Cógitto*, (9), 10-18. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1519-94792008000100002
- Bendassolli, P. F. (2015). Clínicas do trabalho. In P. F. Bendassolli, & J. E. Borges-Andrade (Orgs.). *Dicionário de psicologia do trabalho e das organizações* (pp. 163-170). Casa do Psicólogo.
- Bolonha, T. R., & Gomes, G. C. (2019). A resignificação do trabalho: uma das contribuições da clínica psicodinâmica do trabalho. *Revista Uningá*, 56(S1), 68-77. <http://revista.uninga.br/index.php/uninga/article/view/117>
- Cestari, E., & Carlotto, M. S. (2012). Reabilitação profissional: o que pensa o trabalhador sobre sua reinserção. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 12(1), 93-115. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812012000100006&lng=pt&tlng=pt
- Dejours, C. (1993). Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. In J.-F. Chanlat (Coord.), *O indivíduo na organização: dimensões esquecidas* (pp. 149-173). Atlas.
- Dejours, C. (1995). Évaluation ou validation en psychologie du travail? Pratiques psychologiques, de l'intuition à l'évaluation. *L'Esprit du temp*, (1), 51-61.
- Dejours, C. (1999). *Conferências brasileiras: identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho*. Fundap.
- Dejours, C. (2004). Subjetividade, trabalho e ação. *Revista Produção*, 14(3), 27-34. <https://doi.org/10.1590/S0103-65132004000300004>
- Dejours, C., Abdoucheli, E., & Jayet, C. (1994). *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. Atlas.
- Deleuze, G. (1991). *A dobra: Leibniz e o barroco*. Papirus.
- Deleuze, G. (2005). *Foucault*. Brasiliense.
- Grisci, C. L. I. (2003). Dos corpos em rede às máquinas em rede: reestruturação do trabalho bancário e constituição do sujeito. *Revista de Administração Contemporânea*, 7(1), 87-108. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552003000100005>
- John, D. (2006). *A resignificação da história de vida: temporalidade e narrativa no percurso da análise* [Tese de doutorado]. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil.

- Kanabus, B. (2015). Christophe Dejours - O corpo inacabado entre fenomenologia e psicanálise: entrevista. *Psicologia USP*, 26(3), 328-339. <https://doi.org/10.1590/0103-6564D20150004>
- Kubrusly, R. (2013). Costurando uma fita na cabeça: um ensaio sobre a invenção da pessoa. In C. Frade, C. Pape, & R. Manhães (Orgs.), *Ética: arte, ciência, filosofia* (pp. 75-88). Decult/Comcultura.
- Lacan, J. (2003). *O seminário, livro 9: a identificação*. Jorge Zahar. (Obra original publicada em 1961-1962).
- Lacan, J. (2005). *O seminário, livro 10: a angústia*. Jorge Zahar. (Obra original publicada em 1962-1963).
- Lancman, S. (2008). O mundo do trabalho e a psicodinâmica do trabalho. In S. Lancman, & L. I. Sznelwar (Orgs.), *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (pp. 25-36). Fiocruz.
- Lancman, S., & Uchida, S. (2003). Trabalho e subjetividade: o olhar da psicodinâmica do trabalho. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 6, 79-90. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172003000200006
- Lancman, S., Toldrá, R. C., & Santos, M. C. (2014). Reabilitação profissional e saúde mental no trabalho. In D. M. R. Glina, & L. E. Rocha (Orgs.), *Saúde mental no trabalho: da teoria à prática* (pp. 98-112). Roca.
- Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990*. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das funções públicas federais. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8112compilado.htm
- Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/8213cons.htm
- Lima, M. A. G. (2018). Retorno ao trabalho (RT): facilitadores e barreiras. In R. Mendes (Org.), *Dicionário de saúde e segurança do trabalhador* (pp. 996-997). Proteção.
- Mendes, A. M., & Facas, E. P. (2018). Clínica do trabalho. In R. Mendes (Org.), *Dicionário de saúde e segurança do trabalhador* (pp. 279-280). Proteção.
- Mendonça, T. C. P. (2005). As oficinas na saúde mental: relato de uma experiência na internação. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 25(4), 626-635. <http://doi.org/10.1590/S1414-98932005000400011>
- Monteiro, M. P. (2014). A topologia de Lacan. *Estudos de Psicanálise*, (41), 133-139. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-34372014000100013
- Perissé, N. (2016). Resenha: Trabalho vivo - tomo I: Sexualidade trabalho, de Christophe Dejours. *Revista Trabalho (En)Cena*, 1(1), 197-210. <https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/encena/article/view/5235>
- Pickover, C. A. (2006). *The Möbius Strip: Dr. August Möbius's marvelous band in mathematics, games, literature, art, technology, and cosmology*. Thunder's Mouth Press.

- Ramos, M. Z., Tittoni, J., & Nardi, H. C. (2008). A experiência de afastamento do trabalho por adoecimento vivenciada como processo de ruptura ou continuidade nos modos de viver. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 11(2), 209-221. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172008000200006
- Rivera, T. (2008). Ensaio sobre o espaço e o sujeito: Lygia Clark e a psicanálise. *Ágora: Estudos em Teoria Psicanalítica*, 11(2), 219-238. <https://doi.org/10.1590/S1516-14982008000200004>
- Scheller, M., Bonotto, D. L., & Biembengut, M. S. (2016). Da modelagem a modelação: uma prática possível. *Anais da VI Jornada Nacional de Educação Matemática*, Passo Fundo, RS, Brasil.
- Silva, C. T. S. (2018). Descobrimo a topologia: um compêndio de fundamentos teóricos e atividades lúdicas para auxiliar na formalização e conceitos topológicos no ensino básico [Dissertação de mestrado profissional]. Universidade Estadual Paulista, Instituto de Biociências, Letras e Ciências Exatas, São José do Rio Preto, SP, Brasil. <https://repositorio.unesp.br/handle/11449/155883>
- Silva, G. E. (2020). Clínicas do trabalho. In M. L. G. Schmidt (Org.), *Dicionário temático de saúde/doença mental no trabalho: principais conceitos e terminologias*. FiloCzar.
- Silva, J. C., & Garcia, E. L. (2011). Produção de subjetividade e construção do sujeito. *Barbaroi*, (35), 189-198. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-65782011000200013
- Silva-Junior, J. (2018). Retorno ao trabalho. In R. Mendes (Org.), *Dicionário de saúde e segurança do trabalhador*. Proteção.
- Triska, V. H. C., & D'Agord, M. R. L. (2013). A topologia estrutural de Lacan. *Psicologia Clínica*, 25(1), 145-161. <https://doi.org/10.1590/S0103-56652013000100010>
- Zambroni-de-Souza, P. C., & Moraes, T. D. (2018). Reflexões sobre a dinâmica psíquica de trabalhadores afastados do trabalho. *Fractal: Revista de Psicologia*, 30(2), 103-111. <https://doi.org/10.22409/1984-0292/v30i2/5866>

Autores	Contribuições
1	Direcionou, supervisionou a atividade prática, bem como os registros dos relatos e fotográfico. Interpretou os resultados redigiu a versão final do artigo.
2	Participou da atividade prática, auxiliou na elaboração final do artigo.
3	Auxiliou na organização dos materiais da oficina e fez o registro fotográfico.
4	Participou da atividade prática, auxiliou na elaboração final do artigo
5	Auxiliou na organização dos materiais para realização da oficina.



**SIGNIFICADOS DE APOSENTADORIA E PERFIL SOCIOECONÔMICO:
CARACTERÍSTICAS DE APOSENTADOS ASSOCIADOS AO SINDICATO
NACIONAL DOS APOSENTADOS, PENSIONISTAS E IDOSOS DA FORÇA
SINDICAL¹²**

Meanings of retirement and socioeconomic profile in Brazil: characteristics of retirees associated with National Union of Retirees, Pensioners and Older Adults of Union Force

Silvana Ramos³ 

Universidade de São Paulo⁴
São Paulo, São Paulo, Brasil.

Gabriela Cipolli⁵ 

Universidade Estadual de Campinas
Campinas, São Paulo, Brasil.

Andrea Lopes⁶ 

Universidade de São Paulo
São Paulo, São Paulo, Brasil.

Resumo

Na atualidade, a visibilidade em torno do aumento da expectativa de vida estimula e oportuniza a reconstrução das trajetórias e seus significados, especialmente entre idosos, que vivem mais tempo como aposentados. A aposentadoria, além do alcance e exercício de direitos, tem sido entendida como uma condição de vida, por vezes, estereotipada. Esse contexto atinge especialmente os homens. O objetivo da pesquisa foi caracterizar os significados de aposentadoria e o perfil socioeconômico de idosos aposentados. Estudo de caso, de natureza exploratória e descritiva com aplicação de formulário misto. Uso de estatística descritiva. Amostra foi composta por 200 idosos associados ao SINDNAPI. Idosos homens, entre 60 a 69 anos, baixa renda e escolaridade, ausência de preparação institucional para aposentadoria e de envolvimento social e que não trabalham por opção, doença e

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

² Copyright© 2021, Ramos *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 silvanabassiramos@gmail.com

⁴ Avenida Arlindo Béttio, 1000, Eermelino Matarazzo, São Paulo, SP, Brasil, CEP: 03828-000.

⁵ gabicipolli@hotmail.com

⁶ andrealopes@usp.br

preconceito etário formaram o perfil mais prevalente. A aposentadoria possui significados positivos, apesar da insatisfação com a renda. Esperam apoio dos representantes. A prevalência socioeconômica masculina vulnerável não influenciou negativamente os significados de aposentadoria, inclusive por representar segurança e tranquilidade. A heterogeneidade da velhice perante o atual debate brasileiro sobre o Sistema Previdenciário requer novos estudos sobre a percepção da aposentadoria entre idosos, visando ações assertivas de atenção a esse segmento social, especialmente de ordem simbólica.

Palavras-chave: Aposentadoria; Idosos; Homens; Participação da Comunidade; Fatores Socioeconômicos.

Abstract

Currently, visibility around the increase in life expectancy encourages and provides opportunities for the reconstruction of trajectories and their meanings, especially among the older adults, who live longer as retirees. Retirement, in addition to the scope and exercise of rights, has been understood as a condition of life, sometimes stereotyped. This context particularly affects men. The aim of this study was to characterize the meanings of retirement and the socioeconomic profile of retired older adults. Case study, exploratory and descriptive with application of mixed form. Use of descriptive statistics. The sample consisted of 200 older adults associated with SINDNAPI. Male older adults, between 60 and 69 years of age, low income and education, lack of institutional preparation for retirement and social involvement and who do not work due to choice, illness and age prejudice were more prevalent. Retirement has positive meanings, despite dissatisfaction with income. They expect support from representatives. The vulnerable male socioeconomic prevalence did not negatively influence the meanings of retirement, including because it represents security and tranquility. The heterogeneity of old age in the face of the current Brazilian debate on the Social Security System requires new studies on the perception of retirement among the older adults, aiming at assertive actions of attention to this social segment, especially of a symbolic nature.

Keywords: Retirement; Older adults; Men; Community Participation; Socioeconomic Factors.

Introdução

O envelhecimento humano é um processo que ocorre ao longo de toda vida. Compreende mudanças biológicas, acompanhadas de maneira combinada com aspectos, alterações e adaptações de ordens psicológica e sociocultural (Neri, 2008). Essa dinâmica promove as mais variadas possibilidades de envelhecimento que, quando não percebidos, discutidos e legitimados amplamente, geram subsídios à criação de estereótipos e mitos. No Brasil, por exemplo, conforme a Política Nacional do Idoso (PNI) Capítulo I Art. 2º (1994) e o Estatuto do Idoso, Lei n.º 10.741 (2003), a velhice se inicia oficialmente aos 60 anos. Ao definirmos a velhice como uma categoria etária socialmente produzida (Debert, 1999), nos colocamos igualmente a tarefa de entender como essa experiência vem sendo organizada

simbolicamente, tendo em vista um cenário legal que é ancorado em critério de ordem cronológica.

O início do século XX no Brasil marca a velhice como uma responsabilidade familiar. A partir da segunda metade do referido século, inúmeros outros diferentes agentes sociais passam a compor, inclusive os próprios idosos, acontecimentos históricos relevantes no que tange aos contornos da construção da velhice. Observa-se um aumento da visibilidade e da legitimidade da velhice no Brasil como segmento social. A velhice passa a ser de responsabilidade coletiva, não mais apenas familiar (Debert, 1999; Lopes, 2000).

Desde então, mesmo que mais lentamente, a diversidade dos significados da velhice ganhou vulto. A ideia de velhice como um peso vem sendo relativizada desde o final do século XX, uma vez que a velhice também passou a ser vista como ganho individual e social. Na virada do século XX o desafio herdado é não reprivatizar a velhice, ou seja, tornar, desta vez, não a família responsável novamente por seu ente idoso, mas especialmente não responsabilizar apenas o próprio idoso pela construção, significados, gerenciamento e desfechos do seu curso de vida (Debert, 1999; Lopes, 2000). Deve-se ressaltar que, conforme dito, ninguém envelhece sozinho, dado que envelhecer tratar-se de um fenômeno multideterminado e multifacetado (Batistoni, 2009).

Assim, especialmente a partir da década de 1990, o envelhecimento deixa de ser visto como um processo contínuo apenas de perdas. As experiências vividas e os saberes acumulados passam a figurar como ganhos (Debert, 1999). Há a ampliação da oportunidade de explorar novas identidades, realizar projetos abandonados no curso de vida e, igualmente, estabelecer relações mais profícuas com o mundo dos mais jovens e dos próprios pares. Assim, na primeira década do século XXI, percebe-se um movimento com contornos mais definidos em torno da velhice que não compreende necessariamente a equação envelhecimento, incapacidade, dependência e aposentadoria como sinônimos, típicos na composição do imaginário social até então. Na esteira desse debate e da Previdência como um dos pilares da seguridade social frente aos desafios do envelhecimento, encontram-se questionamentos sobre a velhice ainda ser condição ou requisito para a retirada do mundo laboral e outros domínios da vida (Menezes e França, 2012; Gugel, 2016; Kobayashi *et al.*, 2021).

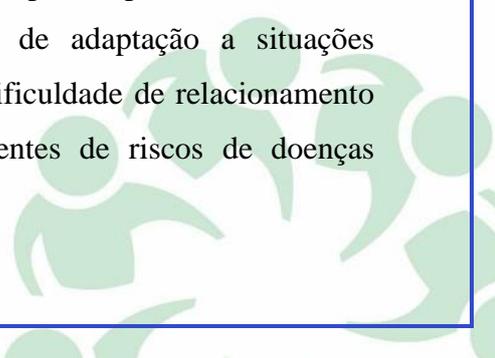
A aposentadoria, que pode ser entendida como parte importante do complexo universo da interdependência sócio-individual (Elias, 1994), mesmo que se mantendo um direito, deixa de ser simbolicamente na atualidade apenas um marco a indicar a passagem para a velhice como decadência, isolamento ou uma forma de garantir a subsistência. A aposentadoria passa

a representar no imaginário social também uma fonte de oportunidades. Os idosos, incluindo os aposentados, estão assumindo *status* positivo em diversos domínios da vida, não esperado nem pela literatura, nem pelas políticas públicas, motivados por diversos agentes e seus diferentes interesses. Idealmente, encontram-se desfrutando de novas oportunidades sociais, propiciadas por mais anos de vida vividos com maior autonomia e independência (Camarano e Fernandes, 2015). Ainda, a estabilidade econômica alcançada por parte dos idosos ajuda a torná-los igualmente mais atraentes.

Contudo, considerando-se a heterogeneidade do envelhecimento, questiona-se se tal movimento incluiu todos os diversos perfis de idosos. A necessidade de preparação para aposentar, visando que não ocorra o rompimento brusco da atividade laboral e a responsabilização exclusiva ao idoso por seu próprio destino, pode evitar sentimentos de exclusão do universo produtivo mediante suas múltiplas facetas e oportunidades. Ainda evitar a fragilização da identidade profissional, tão forte, especialmente entre homens idosos (França, 2009; França e Soares, 2009; Zanelli, Silva e Soares, 2010; Wang e Shultz, 2010).

A preparação para aposentadoria é de responsabilidade tanto do governo quanto das organizações de trabalho. Visa a preparação e a estruturação, especialmente psicológica e financeira, dos trabalhadores em face a transição para a aposentadoria. No Brasil, a preparação para a aposentadoria é regida pela Lei 8.842/94 art. 10, inciso IV alínea “c”. Está presente no Estatuto do Idoso, Lei 10.741 art. 28. No entanto, as empresas, sejam elas públicas ou privadas, estão negligenciando a legislação, que deveria ser aplicada pelos órgãos de recursos humanos (Menezes e França, 2012).

Neste sentido, o processo de envelhecimento e a aposentadoria apresentam múltiplas interfaces, relacionadas às mudanças na vida social, psicológica, econômica, laboral, envolvimento social e saúde. Mesmo que ainda não aposentados, passamos boa parte da vida adulta na condição de contribuintes, o que nos torna parte da mesma condição. A chegada da aposentadoria pode ser entendida por situações de perdas e ganhos, apresentando alterações relacionadas à vida social, familiar e individual. Igualmente, os mecanismos de enfrentamento às mudanças diferem de indivíduo para indivíduo. O trabalho profissional e remunerado alcançou em nossa sociedade e na formatação do curso de vida, especialmente para as gerações mais velhas, *status* privilegiado. Assim, o fim da carreira pode representar estresse e expectativas, contribuindo negativamente para a capacidade de adaptação a situações emergentes. O medo da instabilidade econômica, isolamento, dificuldade de relacionamento com familiares e amigos podem configurar condições eminentes de riscos de doenças (Canizares e Jacob Filho, 2011).



De maneira geral, ainda faltam espaços e papéis sociais significativos a serem ocupados pelos aposentados, para além dos vivenciados por longos anos no mundo do trabalho profissional. Infelizmente, a aposentadoria ainda é entendida como um estado e não o alcance e usufruto de um direito organizado ao longo da vida, gerando muitas vezes preconceito e afastamento social. Assim, mediante o pobre repertório social *versus* a construção de um leque de oportunidades variadas e significativas para além do mundo laboral, discute-se a permanência mais longa dos idosos no mercado de trabalho (Alcântara, Camarano e Giacomini, 2016). A esse questionamento soma-se a sustentabilidade ou não da Previdência, tal como prevista no século XX. Postergar o início da aposentadoria trata-se de uma das possibilidades, com ganhos e perdas aos indivíduos e à sociedade, em geral. Mas, neste sentido, será a única?

Aposentar-se não implica apenas na saída do mercado de trabalho. No Brasil, oficialmente, o aposentado pode manter-se trabalhando, menos àqueles que estejam na categoria de invalidez. Trabalhar nesta condição depende da saúde, capacidade de poupança, valor recebido, da escolaridade, do tipo de ocupação, do preconceito com relação ao trabalho do idoso, maiores dificuldades de adaptação tecnológica e menos produtividade (Camarano e Fernandes, 2014; Camarano, Kanso e Fernandes, 2014). A decisão de se aposentar geralmente pode envolver três situações: a saída definitiva da organização e do mercado laboral; a opção por se aposentar e atuar em outra modalidade de emprego e atividade; ou continuar na mesma instituição, adiando a aposentadoria para outro momento em que o indivíduo se sinta mais apto a se aposentar (Ekerdt, 2010).

Para a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2005) o problema do desemprego entre trabalhadores mais velhos é, em geral, causado por pouca alfabetização e não em razão do envelhecimento ou da velhice em si. Estudo brasileiro aponta que a discriminação e a maior competitividade podem aumentar, indicando que o desemprego entre os idosos pode ser resultado de preconceito e a maior concorrência pelas oportunidades, favorecendo a chamada inatividade (Queiroz, Ramalho e Monte, 2012). No entanto, estudo realizado nos Estados Unidos indica que os esforços para promover os direitos civis, reduzir a discriminação e aumentar a resiliência individual podem promover a saúde mental e a capacidade de trabalhar por mais tempo (Gonzales, Lee e Marchiondo, 2019).

Na primeira década do século XXI, a educação vem se afirmando como um fator fundamental para manter a empregabilidade. Competência intelectual *versus* esforço físico pode ser uma equação que não consiga manter os idosos no mercado de trabalho, especialmente àqueles com baixa escolaridade e sem qualificação específica (Felix, 2011).

O planejamento trata-se da saída (Felix, 2011; França, 2009). A opção de reinvenção profissional aponta a importância de parcerias entre o setor público e privado, buscando formatar aptidões e talentos para novas funções durante a fase laboral em idades avançadas. O envolvimento laboral traz diferentes tipos de satisfação, a depender do interesse, que pode mudar de tempos em tempos (França e Soares, 2009). No entanto, quando se trata dos grupos menos qualificados, percebe-se que não há necessariamente a oportunidade de escolha da carreira a seguir ao longo da vida laboral, diminuindo as chances de diversificação na velhice. A influência do círculo social existe, mas a sobrevivência ainda é um determinante nas escolhas ou o que resta a ser escolhido. Assim, pode ser observado menor usufruto de recursos financeiros para uma melhor educação ao longo da vida, sentindo dificuldade de (re)inserir-se no mercado de trabalho após a aposentadoria. Tratam-se, muitas vezes, de idosos que se envolveram apenas em uma atividade laboral ao longo do curso de vida ativa, sem chances de refletirem com clareza seus interesses e reais competências, dificultando a tarefa de ressignificação da vida profissional.

Mesmo assim, a relação que o homem estabelece com o trabalho, especialmente dado ao *status* que essa atividade ganhou no capitalismo, contribui para a construção da sua identidade. A identidade passa a ser marcada pelo tipo de trabalho, empresa, produto ou serviço desempenhado. A identidade profissional está relacionada, por vezes, ao maior reconhecimento, que engloba como se reconhece e se é reconhecido por outros. Diante disso, a aposentadoria pode ser compreendida de forma prejudicial, caso mal administrada, afetando a estrutura psíquica e manifestando-se por meio de sintomas como ansiedade, depressão, irritabilidade e insatisfação generalizada, o que leva à redução na qualidade de vida (Kujawa, Both, Wobeto e Savaris, 2013; Newton e Ottley, 2020; Newton, 2021).

Neste sentido, investimentos pessoais e institucionais no planejamento para a aposentadoria e a ressignificação da vida passam a ser importantes, porque tornam possível uma nova relação com o tempo, satisfação com a vida e a busca de novos e diferentes repertórios (Felix, 2011; Kujama et al., 2013; Principi et al., 2018). Entretanto, percebe-se que a adaptação e satisfação com a aposentadoria variam de indivíduo a indivíduo (Kujama et al., 2013; Principi et al., 2018).

No limite, o principal intuito de ações e debates em torno da aposentadoria, portanto, trata de promover e dar conta da heterogeneidade dessa experiência e formas mais atuais de convivência fora da compreensão produtivista laboral (Gugel, 2016). A identificação e adoção de novos papéis e espaços sociais significativos e adaptados à realidade pós-aposentadoria podem atender diferentes perfis. Ainda, dar suporte à decisão de se manter trabalhando,

muitas vezes, proveniente de necessidades financeira ou identitária. Neste contexto, as diferentes formas de vivenciar o curso de vida, sujeitas a acessos e restrições inúmeras, devem engendrar os múltiplos significados de aposentadoria. Esse espectro de possibilidades ancora-se especialmente nos diferentes perfis socioeconômicos construídos ao longo do percurso em países como o Brasil, que vêm apresentando tantas desigualdades, instabilidades e diversidades regionais e, mais recentemente, a pandemia por COVID-19.

Em síntese, viver mais vem demandando novas e significativas condições de vida e legitimação dos sujeitos e das identidades, ancoradas em percursos e percepções dos percursos que desafiam as políticas de atenção ou a massificação das soluções. Considerando-se o atual curso da vida, verifica-se que aprendemos e nos preparamos através da escola, da família e da sociedade, em geral, para como estar dentro do mercado de trabalho, boa parte de nosso tempo de vida. No entanto, sabemos como estar, o que esperar e o que desejar quando fora dele? Trata-se essa de uma única resposta? Quais os papéis, espaços e significados disponíveis para os diferentes? Certamente, as respostas a essas perguntas também passam por quem somos em idades avançadas e a percepção do que temos experienciado simbolicamente enquanto aposentados, além das oportunidades disponíveis, em um dos períodos do curso de vida mais longos que estamos vivendo pela primeira vez na história da humanidade (Neri, 2014).

Estudos como o presente pretendem fortalecer o debate e identificar os significados construídos pelos diversos idosos aposentados sobre a aposentadoria como evento de vida, ajudando a compreender o leque de possibilidades de percebê-la, vivenciá-la e gerenciá-la. Tal esforço se faz necessário especialmente pelo fato deste se tratar, para muitos, de um dos importantes desfechos frente à construção de todo o curso de vida no âmbito do modelo capitalista de convivência. Mediante esse cenário de múltiplos desafios, o presente estudo buscou caracterizar os significados de aposentadoria e o perfil socioeconômico de idosos aposentados.

Método

A pesquisa tem caráter exploratório e descritivo. O local de realização foi a sede do Sindicato Nacional dos Aposentados, Pensionistas e Idosos da Força Sindical (SINDNAPI), situada na cidade de São Paulo, Brasil. A abrangência e diversidade dos afiliados foi o motivo da escolha da instituição. A coleta foi realizada entre os dias 17 de julho a 30 de julho de 2015.

Os participantes, selecionados de forma aleatória e por conveniência, foram idosos (as) de 60 anos e mais de idade, aposentados (as) da Previdência Social por tempo de contribuição, associados SINDNAPI e frequentadores da Seção São Paulo. Realizou-se cálculo amostral referente ao período de coleta de dados, resultando em uma amostra de 200 participantes. No período, a maior procura era pelo setor jurídico, seguido por informações sobre lazer, saúde e empréstimo consignado bancário.

O formulário misto foi organizado em dois blocos temáticos: Bloco I: Perfil socioeconômico: idade; identidade de gênero; escolaridade; renda familiar; envolvimento em atividades sociais, esportivas e familiares regulares. Bloco II: Contexto da aposentadoria: participação em Programa de Preparação para a Aposentadoria (PPA); tempo de aposentadoria; envolvimento laboral; motivos para envolvimento ou não envolvimento laboral; percepção sobre a renda da aposentadoria; o significado de ser aposentado; o significado de aposentadoria; expectativas frente às ações dos representantes.

Destaca-se que a diretoria do SINDNAPI foi consultada em sessão de apresentação do projeto e das responsáveis pela pesquisa, aprovando a execução de Termo de Consentimento Institucional. A aplicação do instrumento foi antecedida pela leitura, esclarecimento e assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido por parte dos idosos que aceitaram participar. Todos receberam uma cópia do documento, com o contato das participantes, em caso de desistência posterior. A aplicação do instrumento foi realizada em local reservado cedido pelo Sindicato, preservando os participantes de exposição.

Os formulários foram codificados. As respostas provenientes das perguntas abertas foram tratadas e analisadas buscando-se organizar categorias a partir dos principais relatos dos participantes e, posteriormente, verificando a frequência (Geertz, 2008). Nesse processo, a classificação das menções passou pela avaliação de dois juízes especialistas no assunto.

As análises estatísticas foram feitas por meio do SAS, versão 7.0 (SAS Inst., Cary, Estados Unidos). Estatísticas descritivas foram realizadas para a caracterização da amostra e foram realizadas medidas de frequência absoluta.

Resultados

A faixa etária de maior prevalência foi a de 60 a 69 anos (52,5%). Obteve-se igualmente maior prevalência masculina (149 idosos), seguido de 51 mulheres, sendo uma transexual. Em relação a escolaridade, a predominância foi do ensino fundamental ou menos (64%). A renda mensal, somando todos os rendimentos da família, teve maioria de 40%

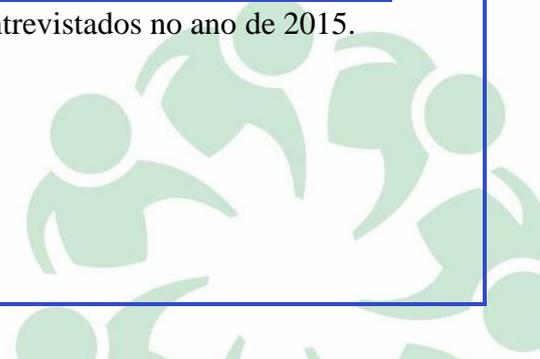
daqueles que relataram receber até dois salários mínimos, vigentes no período da coleta dos dados.

Ao relatarem sobre a adesão em atividades sociais, desde que se aposentaram 55,5% não possuíam nenhum envolvimento versus 44,5%. O perfil sociodemográfico e envolvimento apresentam-se na Tabela 1.

Tabela 1: Perfil sociodemográfico e envolvimento social dos participantes.

Variável	n=200	%
Idade		
De 60 a 69 anos	105	52,50
De 70 a 79 anos	79	39,50
De 80 a 90 anos	16	8,00
Gênero		
Mulheres	51	25,50
Homens	149	74,50
Escolaridade		
Analfabeto	5	2,50
Fundamental ou menos	128	64,00
Secundário completo	50	25,00
Universitário	15	7,50
Pós-graduação	2	1,00
Renda Mensal (salário mínimo: s.m.)		
Até dois s.m. (R\$ 1 576,00)	80	40,00
Até três s.m. (R\$ 2364,00)	53	26,50
Entre quatro e cinco s.m. (R\$ 3.940,00)	41	20,50
Acima de cinco s.m. (R\$ 3941,00)	26	13,00
Semanalmente, envolve-se em atividades sociais, esportivas e/ou familiares desde que se aposentou?		
Sim	89	44,50
Não	111	55,50

Nota: Dados em percentual considerando a taxa de indivíduos entrevistados no ano de 2015.



A grande maioria da amostra (95%) indicou que não participou de nenhum PPA. A maioria (68,5%) recebia aposentadoria há 10 anos ou mais tempo, seguidos de 24,5%, aposentados entre 02 e 10 anos.

Em relação à atividade profissional, 68,5% responderam que não trabalhavam, enquanto 30% afirmaram positivamente. O principal motivo apontado para o envolvimento profissional foi aumentar a renda (24,5%), seguido de higiene física e mental (5,5%). Dentre os que disseram que não trabalhavam, os três principais motivos apresentados foram: 22,5% descansar, desejo de parar e ter mais liberdade; 17% por problemas de saúde; 14,5% preconceito etário.

Diante da pergunta sobre os significados de aposentadoria, 52,5% indicaram que *era boa, direito, ajuda, segurança, tranquilidade, descanso, importante, ótima, muito boa, divertimento, mérito, vitória, excelência, meta cumprida, estabilidade, conquista e esforço*. Em relação às compreensões negativas, 45,5% apontaram: *fim da vida, injustiça, ilusão, abandono, sofrimento, vergonha, desastre, exclusão, ridícula, ruim, péssima, meio de sobreviver, tristeza, insuficiente, pouco e porcaria*.

Na questão que indaga como é viver apenas com a aposentadoria, 63,6% consideram que é *ruim versus* 27,3% que consideraram *bom*. Por outro lado, 57% declararam ter uma percepção positiva mediante a condição de ser aposentado, enquanto 39% compreendiam de forma negativa.

Na última pergunta desse bloco temático, que abordava a expectativa dos entrevistados quanto às ações de seus representantes, a maioria (44,5%) aponta ser a defesa de direitos e oportunidades de trabalho. No entanto, 26,5% não quis responder essa questão. Ações educativas foram mencionadas por 13,5% e assistência em saúde por 6% dos entrevistados. Divulgação de atividades e estímulo para participação por 5,5%, seguido de ações de esporte e lazer (3%). Apenas um por cento apontou esperar conduta moral e ética dos representantes. A Tabela 2 apresenta a caracterização dos dados.

Tabela 2: Análise descritiva das questões relacionadas ao contexto da aposentadoria.

Variável	N=200	%
Participação em PPA		
Sim	10	5,00
Não	190	95,00
Tempo de aposentadoria		

até 1 ano	13	6,50
de 2 a 10 anos	49	24,50
10 anos ou mais	137	68,50
Não respondeu	01	0,50
Envolvimento laboral		
Sim	60	30,00
Não	137	68,50
Não responderam	03	1,50
Principal motivo para continuar trabalhando		
Acrescentar renda	49	24,50
Higiene física e mental	11	5,50
Principal motivo que não trabalha		
Descansar, desejo de parar e ter mais liberdade	45	22,50
Doença	34	17,00
Preconceito etário	29	14,50
Falta de estudo e Oportunidades	14	7,00
Cuidadores de familiares	07	3,50
Não responderam	08	4,00
Significados de aposentadoria		
Variável	N=200	%
Positivos	105	52,50
Negativos	91	45,50
Sem Resposta	04	2,00
Significados de aposentadoria como única fonte de renda		
Positivos	54	27,00
Negativos	126	63,00
Não sabe	18	9,00
Significados de ser aposentado		
Positivos	114	57,00
Negativos	78	39,00
Sem Resposta	08	4,00
Expectativa quanto às ações dos representantes		
Defesa dos direitos e oportunidades de trabalho	89	44,50

Educação	27	13,50
Assistência em saúde	12	6,00
Divulgação e estímulo	11	5,50
Esporte e lazer	6	3,00
Conduta moral e ética	2	1,00
Sem resposta	53	26,50

Em sua maioria, a amostra caracterizou-se por idosos homens com idades entre 60 a 69 anos, baixa escolaridade, baixa renda, sem envolvimento social, sem preparação institucional para a aposentadoria e aposentados a mais de 10 anos. A grande maioria deixou a vida laboral, sendo os principais motivos, na ordem: descansar, parar e liberdade; problemas de saúde; e, preconceito etário. O principal motivo para continuar trabalhando foi aumentar a renda. Uma leve maioria apresentou significados positivos sobre aposentadoria e ser aposentado. No entanto, a maioria não está satisfeita com a renda de aposentado. Por fim, a maioria ainda aponta esperar dos representantes a defesa dos seus direitos e oportunidade de trabalho, seguido em menor escala de ações em educação e assistência em saúde.

Discussão

A aposentadoria é um evento relativamente novo na história da humanidade. A partir de século XX a maioria da população assalariada no Brasil passou a contar com a proteção da Previdência Social (Gugel, 2016). Uma revisão da literatura e um estudo empírico, ambos dos mesmos autores, resumem que “pelo fato da aposentadoria ser “multideterminada, é preciso que a investigação se pautar na diversidade de variáveis relacionadas a este evento” (Amorim e França, 2019a; 2019b). Assim, a literatura ressalta ainda que as atitudes positivas ou negativas perante a aposentadoria, conjuntamente com questões de ordens demográficas e culturais, podem explicar resultados relacionados ao tipo de bem-estar advindo com a aposentadoria (Menezes e França, 2012; Newton et al., 2019; Nordenmark e Stattin, 2009).

Em termos socioculturais, mudanças na trajetória da aposentadoria e na visibilidade da velhice no final do século XX tiveram um impacto na imagem em torno dessa etapa da vida, em geral. Esse cenário tem uma forte relação com o que se entende e passamos entender como a instituição da aposentadoria (Debert, 1999).

As mudanças interpessoais na transição para a aposentadoria podem se tornar significativas, como igualmente se tornar uma espiral de crescente frustração (Zanelli, Silva e Soares, 2010). Tanto pode significar uma nova etapa na vida, oportunidade de realizar projetos pessoais, como pode ser um prenúncio de perdas insuperáveis.

Estudo brasileiro realizado com 24 servidores aposentados sobre os significados da aposentadoria observou que a percepção pessoal nem sempre caminha de forma harmônica com a percepção social anunciada em torno da aposentadoria. Para os servidores a aposentadoria era sinônimo de liberdade e merecimento. Já quanto à forma como eles percebiam a concepção social, constatou-se que a aposentadoria passava pelas noções de inatividade e invalidez. Uma tensão entre o indivíduo e as concepções de sua época (Antloga, Medeiros, Moreira e Maia, 2017).

Com a pesquisa de campo efetuada pôde-se identificar o perfil socioeconômico e o significado de aposentadoria para os participantes, em uma constelação de questões subjacentes. Os resultados da presente pesquisa mostraram que a maioria dos participantes, apresentaram baixa renda e baixa escolaridade, percebem positivamente a aposentadoria, significando tranquilidade, sossego, liberdade e direito garantido. Esse dado coloca em debate a literatura consultada. Por exemplo, no avanço das investigações realizada por Zanelli, Silva e Soares (2010), o rompimento com a rotina de trabalho, sobretudo quando se efetiva de uma maneira brusca, gera negativas transformações nos aspectos de vida ligados ao contexto interpessoal, financeiro, de lazer e readaptação. Argumenta que esse processo está associado a desafios relacionados à autoimagem e a autoestima.

Atualmente, autores internacionais apontam que o ajustamento à aposentadoria é negativo a depender das perdas em saúde, dependência familiar, viuvez no início desse novo período da vida, além da antecipação da aposentadoria. Por outro lado, a adaptação é facilitada na medida que os indivíduos dispõem de boa saúde física e mental, tem a chance de escolher se aposentar, detêm de boa condição financeira, envolve-se socialmente em outras modalidades sociais, planejou-se com antecipação e mantém relação satisfatória com o(a) cônjuge (Murta et al., 2014; James et al., 2016; Pietilä et al., 2020; Fye et al., 2020). Como gerenciar os diferentes cursos de vida visando o alcance desse desfecho, em um cenário político, social e econômico tão instável como o brasileiro?

Pode-se inferir, a partir do presente estudo, que o trabalhador homem, de baixa renda e escolaridade talvez tenha na aposentadoria uma percepção de recompensa, de dever cumprido, além da certeza da continuidade da renda e do término de tarefas extenuantes e pouco prestigiadas. Mesmo com problemas de saúde, pouco envolvidos socialmente e ainda com

demandas de natureza prioritária, usufruir da aposentadoria para parte desse grupo pode representar *status* e conquista. Porém, novamente, o quanto sabemos sobre esse perfil de idosos e modalidade de curso de vida em um país de ordem continental como o Brasil?

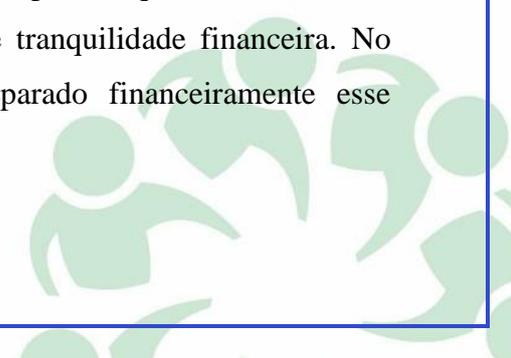
No tocante a possibilidade de trabalho para idosos que mostraram insatisfação e desejo de continuar atuando profissionalmente, Oliveira (2009) destaca que se faz necessário ressaltar que o mercado prioriza a mão de obra jovem, impondo certas barreiras ao trabalhador idoso. Neste cenário, a discriminação e a maior competitividade na vida laboral aumentam o risco de desemprego entre os mais velhos e favorece a inatividade (Queiroz, Ramalho e Monte, 2012).

A pesquisa no SINDNAPI corrobora com essa tendência da literatura, ao indicar que 69,5% dos participantes pararam de trabalhar, sendo que, desse total, 34% alegaram problemas de saúde, o que impedia de prosseguir trabalhando. Somado a isso, 29% declararam questões etárias, indicando que o mercado não está preparado para empregar o velho, favorecendo, desta forma, a ociosidade e exclusão. Um dos participantes aponta: “Eu queria continuar trabalhando, mas não dão emprego para o velho. Tenho boa saúde, queria ter um trabalho para poder custear meus estudos, pois quero me formar, ser um advogado. Tenho esse sonho”. Esse senhor representa os 14% que indicaram que pararam de trabalhar por falta de estudo e oportunidades.

Outro dado, nessa direção, também é preocupante. A leve maioria (55,5%) indicou que não se encontrava envolvida com atividades sociais desde que se aposentou. Destaca-se que o maior grupo já se aposentou há mais de 10 anos (68,5%). Interessante ainda notar que poucos deles pararam de trabalhar para serem cuidadores familiares, o que, em geral, ainda acontece com as mulheres (Ferreira, Isaac e Ximenes, 2018).

Assim, o estudo alerta que não basta apenas estimular os aposentados a continuarem ativos e participantes, uma vez que não há ainda com efetividade oportunidades a longo prazo de sustentação da realização de sonhos, tendo como suporte apenas a aposentadoria. Mesmo concebendo positivamente a aposentadoria e ser aposentado, a maioria não se sente satisfeita com a renda recebida, possivelmente por ser limitadora de novos investimentos em diversos domínios.

Neste sentido, estudo realizado com servidores federais apontou que os fatores mais prestigiados para o bem-estar na aposentadoria seria saúde e tranquilidade financeira. No entanto, destaca-se que nenhum entrevistado havia se preparado financeiramente esse momento (Bressan, Mafra, França, Melo e Loretto, 2013).



Ainda, sobre a importância e influência que o trabalho exerce sobre alguns indivíduos, segue o relato de outro idoso, repleto de saudosismo: “Eu ensinava todos que entravam para trabalhar no meu setor, gostava disso. (Pausa). Hoje eu sinto muita falta disso. Gostaria muito de voltar para ensinar o que aprendi com a vida”. Nesta direção, entre os motivos para o adiamento da aposentadoria de 283 servidores federais brasileiros estão: o exercício da autonomia, condições flexíveis de trabalho, as recompensas financeiras para a permanência e a interação interpessoal (Macêdo, Bendassolli e Torres, 2019). Resultados semelhantes foram encontrados entre 11 professores da Universidade Federal da Paraíba (Nascimento e Polia, 2019), somando-se ainda o desejo de manter-se à frente da produção acadêmica há anos orquestrada.

A presente pesquisa indicou que a maioria dos entrevistados não participou de iniciativas de preparação ou não planejaram a vida após a saída do mundo do trabalho. Essa ausência pode ter gerado reflexos no descontentamento em viver apenas com o valor recebido da aposentadoria, conforme indica a literatura consultada. Assim, “planejar a aposentadoria é uma forma de prevenir a ocorrência de uma aposentadoria insatisfatória e malsucedida e promover bem-estar nessa etapa da vida” (Leandro-França e Murta, 2019, p. 1). Outro estudo que avaliou a aplicação de um programa de educação para a aposentadoria indicou que a construção de uma noção de pertencimento e coesão de grupo serviu de base para uma série de mudanças positivas de perspectivas perante a aposentadoria, como: a construção de uma nova identidade, ocupação e papéis; a noção de preparação financeira e busca de mobilização frente aos direitos dos aposentados; a criação de projetos; e as relações de uma nova rotina de autocuidado pessoal e vincular (Martins e Borges, 2017).

A baixa escolaridade, encontrada entre a maioria, igualmente pode ter reforçado esses sentimentos e sentidos, na medida em que deve ter reduzido o leque de acesso à informação e oportunidades de planejamento ao longo da vida. Um idoso ressalta: “Ser aposentado não é ruim. O ruim é não se preparar para a nova vida como aposentado, quer na parte psicológica, quer na parte financeira. Se eu puder lhe dar um conselho, diria para você se preparar, não fazer como eu”.

Outro relato aponta que ainda temos poucas empresas que prepararam seus funcionários ou colaboradores: “No tempo que eu me aposentei, não tinha isso não. As empresas não estão muito preocupadas com o trabalhador. Se pode continuar trabalhando, tá bom. Se não, tá fora e dá lugar pra outro que está melhor, né?”.

A aposentadoria pode ser vista como um rito ao apresentar-se como um tempo de reconstrução de novos investimentos e novas descobertas. Para além da genuína autonomia

desejada, deve-se lembrar de que essa dinâmica depende, inclusive, do cenário político-econômico e das condições de saúde. Portanto, atentemo-nos para a complexidade do horizonte. Na presente pesquisa, por exemplo, apesar da leve maioria não relatar envolvimento social, obteve-se uma expectativa por estímulos para atividades sociais, tanto promovidos por parte da sociedade, dos grupos de convivência como, até mesmo, por parte do SINDNAPI, ao esperarem por atividades educacionais e recreativas.

A realidade dos entrevistados aponta o desejo por ações nessa direção, que podem auxiliar no momento de transição, mesmo já estabelecendo uma compreensão positiva de aposentadoria. Os sindicatos de aposentados podem ser polo importante na atração de iniciativas de socialização tanto de cunho político-econômico (Coutrim, 2002), como assistenciais, profissionalizantes e educativas, especialmente para homens idosos, de acordo com a prevalência masculina no caso SINDNAPI.

Em síntese, debater sobre aposentadoria trata-se de um percurso que não é apenas tarefa individual e doméstica, privada. O acesso a um curso de vida significativo depende sobremaneira das oportunidades, acordos, preparo, crenças, escolhas e respeito às diferenças sociais mediante a constituição de contratos sociais inclusivos. Também depende de uma estrutura forte e democrática de convivência social. Nesse sentido, o respeito à garantia de acesso à aposentadoria como direito que há quase um século luta para ser preservado, também passa pela defesa de Batich (2004), ao dissertar sobre a trajetória dessa proteção ao trabalhador no século XX. Destaca que de previsibilidade a Previdência muito carece, especialmente mediante o sistemático mau gerenciamento estatal do mecanismo de solidariedade entre as gerações. Ressalta-se assim que, com o aumento da expectativa de vida, diferentes gerações brasileiras ao longo do tempo vêm convivendo e administrando recursos e oportunidades na medida de suas demandas e emergências.

Considerações Finais

A presente pesquisa oportunizou explorar e refletir o contexto e significados que norteiam o tema da aposentadoria para idosos aposentados sindicalizados, frente aos diferentes perfis socioeconômicos identificados.

A aposentadoria trata-se de tema recorrente no último século e envolve diversas gerações. Pode apresentar-se como momento de incertezas e transformações, que vão desde mudanças biológicas e psicológicas, até a perda de *status* social. Também pode significar, muitas vezes, ao mesmo tempo, oportunidade e libertação, estabilidade e bem-estar.

Observou-se que a complexidade e heterogeneidade das experiências do envelhecer vêm dando forma a esses múltiplos significados, aliado às condições político-econômicas, oportunidades e constrangimentos sociais.

Na amostra investigada, marcada por prevalência masculina, observou-se que a passagem da vida laboral para a aposentadoria aconteceu sem qualquer planejamento institucional ou pessoal. Independentemente dos motivos, falta de investimentos pode ocasionar, para a literatura consultada, desequilíbrio no convívio social, nos relacionamentos interpessoais e nas trocas de experiências, que antes eram proporcionados especialmente pela escola nas idades iniciais e pelo mundo do trabalho, a partir da vida adulta. Os custos para a saúde física e mental também podem estar presentes.

No entanto, apesar do perfil vulnerável, composto por indivíduos de baixa renda e escolaridade, falta de preparo institucional para a aposentadoria, insatisfação com a renda, além de ausência de envolvimento social, a aposentadoria, mais que apenas o alcance e o exercício de um direito, constituiu-se como uma experiência vista de forma positiva, para a leve maioria dos participantes da pesquisa. O aparente otimismo convive, ironicamente, com expectativas frustradas perante os representantes e ações que são de ordem prioritária ao segmento social que representam como defesa de direitos e oportunidades de trabalho, ações em educação e assistência em saúde.

Torna-se necessário que sejam realizados mais estudos a respeito do tema proposto, contribuindo para explorar o significado de aposentadoria no Brasil, bem como, ajudar a superar os desafios e promover oportunidades para um segmento crescente da sociedade, tão heterogêneo. Destaca-se especial atenção ao fato da maioria não demonstrar estar envolvida em nenhuma atividade social, familiar ou esportiva regulares.

Por fim, deve-se evitar o caminho voltado à própria sorte, uma vez que a gestão do envelhecimento se trata de tarefa igualmente coletiva, não apenas individual. Isso significa movimentos e avanços sustentáveis que estão longe de emergirem de modo simplesmente espontâneo, imediatista e caseiro. Estratégias e ações conjuntas e de longo prazo, inclusive de ordem simbólica, devem ser orquestradas e levadas a cabo, de forma sistemática, inclusiva, assistencial, significativa e propositiva aos diversos perfis de idosos aposentados brasileiros atuais e os que estão por vir.



REFERÊNCIAS

- Alcântara, A. O., Camarano, A. A., & Giacomini, K. C. (2016). *Política Nacional do Idoso: velhas e novas questões*. IPEA.
- Amorim, S. M., & França, L. H. (2019a). Retirement well-being: a systematic review of the literature. *Trends in Psychology*, 27(1), 155-172. doi.org/10.9788/tp2019.1-12
- Amorim, S. M., & França, L. H. (2019b). Razões para Aposentar e Satisfação na Aposentadoria. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 35, e3558. dx.doi.org/10.1590/0102.3772e3558
- Antloga, C. S., Medeiros, S. N., Moreira, R., & Maia, M. (2017). O significado da aposentadoria para pessoas aposentadas de um órgão público. *Trabalho (En) Cena*, 2(1), 26-39. doi.org/10.20873/2526-1487V2N126
- Batich, M. (2004). Previdência do trabalhador: uma trajetória inesperada. *São Paulo em perspectiva*, 18 (3), 33-40. dx.doi.org/10.1590/S0102-88392004000300004
- Batistoni, S. S. T. (2009). Contribuições da Psicologia do Envelhecimento para as práticas clínicas com idosos. *Psicologia em Pesquisa*, 3, 13-22. doi.org/10.24879/200900300200381
- Brasil. *Lei n.º 10.741 de 01 de outubro de 2003*. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.741.htm
- Brasil. *Lei n.º 8.842, de 4 de janeiro de 1994*. Dispõe sobre a Política Nacional do Idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18842.htm
- Bressan, M. A. L. C., Mafra, S. C. T., França, L. H., Melo, M. S. S., & Loretto, M. D. S. (2013). Bem-estar na aposentadoria: o que isto significa para os servidores públicos federais? *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, 16(2), 259-272. doi.org/10.1590/S1809-98232013000200006
- Camarano, A. A., & Fernandes, D. (2014). Novo regime demográfico: uma nova relação entre população e desenvolvimento? In: A. A., Camarano (Org.), *Mudanças nos arranjos familiares e seu impacto nas condições de vida: 1980 e 2010*. (Cap.3, pp. 123-156, IPEA: Rio de Janeiro).
- Camarano, A. A., & Fernandes, D. (2015). O que estão fazendo os homens maduros que não trabalham, não procuram trabalho e não são aposentados? *Ciência & Saúde Coletiva*, 20(9), 2757-2764. <https://doi.org/10.1590/1413-81232015209.00642015>
- Camarano, A. A., Kanso, S., & Fernandes, D. (2014). Novo regime demográfico: uma nova relação entre população e desenvolvimento? In: A. A., Camarano (Org.). *Menos jovens e mais idosos no mercado de trabalho?* (Cap.12, pp. 380-435, IPEA: Rio de Janeiro).
- Canizares, J. C. L., & Jacob Filho, W. (2011). Fatores de risco à senilidade na transição à aposentadoria. *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, 8 (1) 425-432. doi.org/10.1590/S1809-98232011000300003.

- Coutrim, R. M. E. (2002). Quem Disse que os Aposentados Estão Inativos? O Movimento de Aposentados e Pensionistas e o Jogo de Resistência contra o Poder. *Textos Envelhecimento*, 4(7).
- Debert, G. G. (1999). As Formas de Gestão da Velhice e a Reprivatização do Envelhecimento. In: Debert, G.G (Org.) *A reinvenção da velhice*. (Cap. 1, pp. 11-23, EDUSP).
- Ekerdt, D. J. (2010). Frontiers of research on work and retirement. *Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 65 (1) 69-80. [10.1093/geronb/gbp109](https://doi.org/10.1093/geronb/gbp109)
- Elias, N. (1994). *A sociedade dos indivíduos*. Zahar.
- Felix, J. (2011). *Viver Muito: outras ideias sobre envelhecer bem no Sec. XXI (e como isso afeta a economia e seu futuro)*, LeYa.
- Ferreira, C. R., Isaac, L., & Ximenes, V. S. (2018). Cuidar de idosos: um assunto de mulher? *Estudos Interdisciplinares em Psicologia*, 9(1), 108-125.
- França, L. H. (2009). Influências sociais nas atitudes dos ' Top' executivos em face da aposentadoria: um estudo transcultural. *Revista de Administração contemporânea*, 13 (1), 17-35. doi.org/10.1590/S1415-65552009000100003
- França, L. H., & Soares, D. H. P. (2009). Preparação para a aposentadoria como parte da educação ao longo da vida. *Psicologia: ciência e profissão*, 29 (4) 738-751. doi.org/10.1590/S1414-98932009000400007
- Fye, M. A., Chasek, C. T., Mims, G. A., Sandman, J., & Hinrichsen, A. (2020). Marital Satisfaction During Retirement. *The Family Journal*, 28(3), 313–318. doi.org/10.1177/1066480720929689
- Geertz, C. (2008). *A interpretação das culturas*. Editora LTC. (Obra original publicada em 1973).
- Gonzales, E., Lee, Y. J., & Marchiondo, L. A. (2021). Exploring the Consequences of Major Lifetime Discrimination, Neighborhood Conditions, Chronic Work, and Everyday Discrimination on Health and Retirement. *Journal of applied gerontology : the official journal of the Southern Gerontological Society*, 40(2), 121–131. doi.org/10.1177/0733464819892847
- Gugel, M.A. (2016). O direito ao trabalho, a preparação e a conquista da aposentadora. In: A.O, Alcântara, A.A. Camarano, K.C. Giacomini (Orgs.), *Política Nacional do Idoso: velhas e novas questões*. (Cap.8, pp. 225-240, IPEA: Rio de Janeiro).
- James, J. B., Matz-Costa, C., & Smyer, M. A. (2016). Retirement security: It's not just about the money. *The American Psychologist*, 71(4), 334–344. doi.org/10.1037/a0040220
- Kobayashi, E., Sugawara, I., Fukaya, T., Okamoto, S., & Liang, J. (2021). Retirement and Social Activities in Japan: Does Age Moderate the Association? *Research on aging*, doi.org/10.1177/01640275211005185

- Kujawa, D., Both, T. L., Wobeto, M. I., & Savaris, V. (2013). Consideração sobre o idoso aposentado: uma intervenção da Terapia Cognitivo-Comportamental como instrumento de preparação à aposentadoria. *Revista Brasileira De Ciências Do Envelhecimento Humano*, 9(Sup.1), 90-101. doi.org/10.5335/rbceh.2012.2793
- Leandro-França, C., & Murta, S. G. (2019). Evidências de Eficácia de Programas de Educação para Aposentadoria: Um Estudo Experimental. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 35, e35422. doi.org/10.1590/0102.3772e35422
- Lopes, A. (2000). *A Sociedade Brasileira de Geriatria e Gerontologia e os Desafios da Gerontologia no Brasil*. Alínea.
- Macêdo, L. S. S., Bendassolli, P. F., & Torres, T. L. (2019). Preditores do adiamento da aposentadoria por servidores públicos federais. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 37 (1), 151-167. doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.4556
- Martins, L., & Borges, E. S. (2017). Educação para aposentadoria: avaliação dos impactos de um programa para melhorar qualidade de vida pós-trabalho. *Interações (Campo Grande)*, 18 (3), 55-68. doi.org/10.20435/inter.v18i3.1496
- Menezes, G. S., & França, L. H. (2012). Preditores da decisão da aposentadoria por servidores públicos federais. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 12(3), 315-328.
- Murta, S. G., Abreu, S., França, C. L., Pedralho, M., Seidl, J., Lira, N. P. M., Carvalhedeo, R. K. M., Conceição, A. C., & Gunther, I. A. (2014). Preparação para a aposentadoria: implantação e avaliação do programa viva mais! *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 27(1), 01-09. doi.org/10.1590/S0102-79722014000100001
- 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. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 27(2), 390-402. doi.org/10.4322/2526-8910.ctoao1647
- Neri, A. L. (2008). *Palavras-chave em Gerontologia*. Alínea.
- Neri, A. L. (2014) *Palavras-chave em Gerontologia*. Alínea.
- Newton N. J. (2021). Older Canadians' identity and well-being in retirement. *International journal of aging & human development*, (in press). doi.org/10.1177/00914150211001586
- Newton, N. J., Ottley, K. M. (2020). The relationship of work-related choice with identity in older women. In: Hollis-Sawyer, L., Cole, E. (Eds.), *Older women who work: Resilience, choice, and change*. (pp. 69–86, American Psychological Association).
- Nordenmark, M., Stattin, M. (2009). Psychosocial well-being and reasons for retirement in Sweden. *Ageing and Society*, 29(3), 413-430. [10.1017/S0144686X08008179](https://doi.org/10.1017/S0144686X08008179)
- Oliveira, J. C. (2009). O dia seguinte da Aposentadoria: Sonho e Realidade. In: Juarez C. B. J. (Org). *Empreendedorismo, Trabalho e Qualidade de Vida na Terceira Idade*. (Editora EDICON, pp. 283-294).
- Pietilä, I., Calasanti, T., Ojala, H., & King, N. (2020). Is Retirement a Crisis for Men? Class

and Adjustment to Retirement. *Men and Masculinities*, 23(2), 306–325.
doi.org/10.1177/1097184X17724189

Principi, A., Smeaton, D., Cahill, K., Santini, S., Barnes, H., & Socci, M. (2020). What Happens to Retirement Plans, and Does This Affect Retirement Satisfaction? *International journal of aging & human development*, 90(2), 152–175.
doi.org/10.1177/0091415018796627

Queiroz, V. S., Ramalho, H. M., & Monte, P. A. (2012). A inserção do idoso no mercado de trabalho: evidências a partir da duração do desemprego no Brasil. *Anais do XVII Encontro Regional de Economia*.

Wang, M., & Shultz, K. S. (2010). Employee Retirement: A Review and Recommendations for Future Investigation. *Journal of Management*, 36(1), 172–206.
doi.org/10.1177/0149206309347957

World Health Organization. (2005). Envelhecimento ativo: uma política de saúde.

Zanelli, J. C., Silva, N., & Soares, D. H. P. S. (2010). *Orientação para Aposentadoria nas Organizações de Trabalho. Construção de projetos para o pós-carreira*. Artmed.

Autores	Contribuições
Autor 1	Administração do Projeto, Conceituação, Escrita – Primeira redação; Escrita – Revisão, Investigação, Metodologia.
Autor 2	Análise Formal, Escrita – Revisão e Edição.
Autor 3	Administração do Projeto, Análise Formal, Conceituação, Curadoria dos dados, Escrita – Primeira Redação, Escrita – Revisão, Metodologia, Supervisão.



“[...] 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.

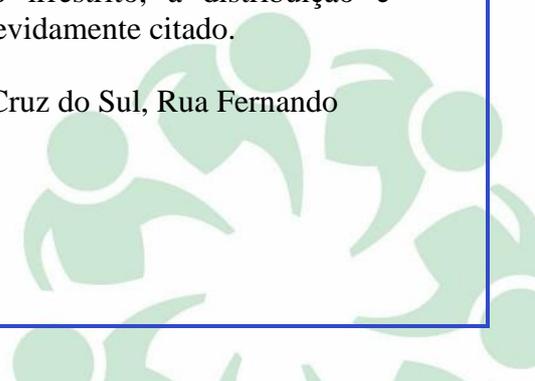
² Copyright© 2021, Nunes *et. al.* Este é um artigo em acesso aberto distribuído nos termos da Licença Creative Commons, atribuição que permite o uso irrestrito, a distribuição e reprodução em qualquer meio desde que o artigo original seja devidamente citado.

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.

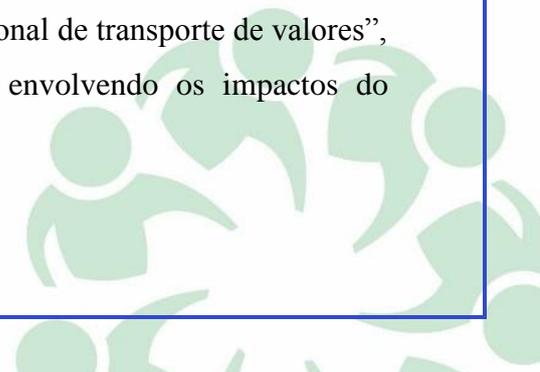
Resultados e discussão

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 receberam 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 percebível 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

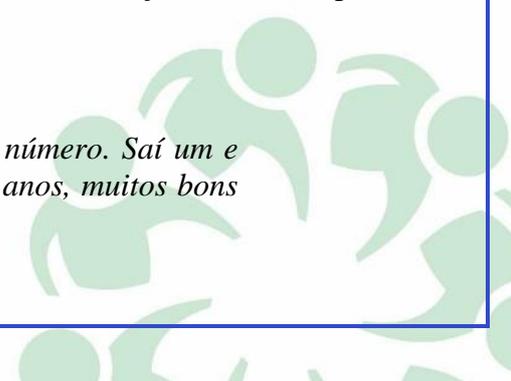
chefia, os trabalhadores mencionam que não há uma valorização do trabalho, principalmente após a implementação do programa de promoção interna, recentemente instituído nas organizações deste segmento. De acordo com a categoria, esse programa não valida o esforço e a dedicação entregues ao trabalho, além 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:

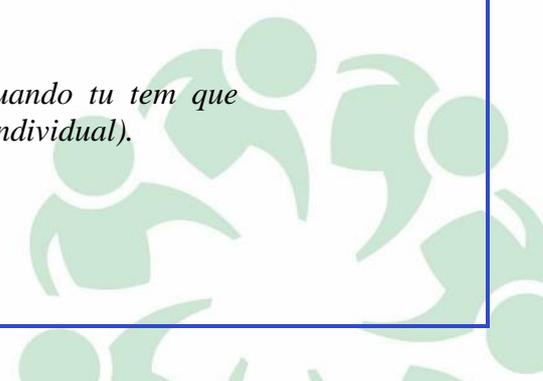
Sobre o armamento eu me sinto seguro, me sinto protegido. Ah eu não sei, eu sei que eu me sinto dono de mim, é o que eu sei fazer. Gosto de armamento, gosto de munição (Entrevista Individual).

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:

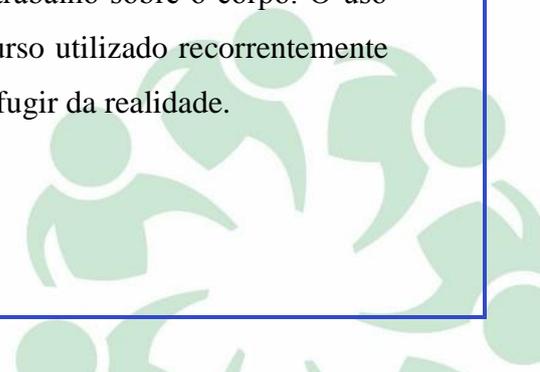
O medo faz parte do ser humano. Só que eu penso que, se eu tivesse medo, eu não me vestia e não entrava em um carro-forte. Eu respeito quem entra (Entrevista Individual).

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.



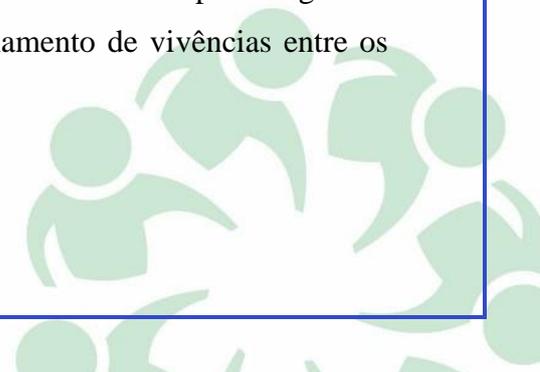
A medicação indiscriminada, realizada pelos trabalhadores através do uso de medicamentos sem prescrição médica, é evidenciada pelos trabalhadores de transporte de valores. Esses indivíduos irão utilizar analgésicos, relaxantes musculares, anti-inflamatórios, entre outras medicações para o tratamento 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).

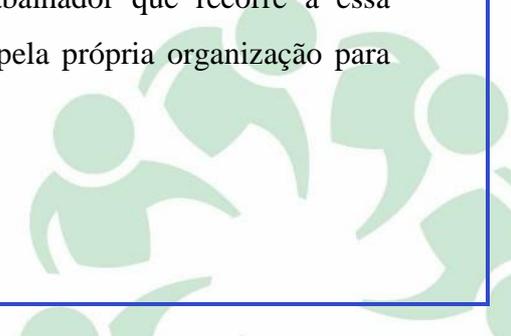
Embora não haver espaços coletivos de discussão, os trabalhadores procuram por meio de espaços informais se utilizar da estratégia do compartilhamento das vivências de sofrimento. Quando esse sofrimento pode ser compartilhado, percebe-se uma elaboração dos trabalhadores sobre ele, e a capacidade em transformar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

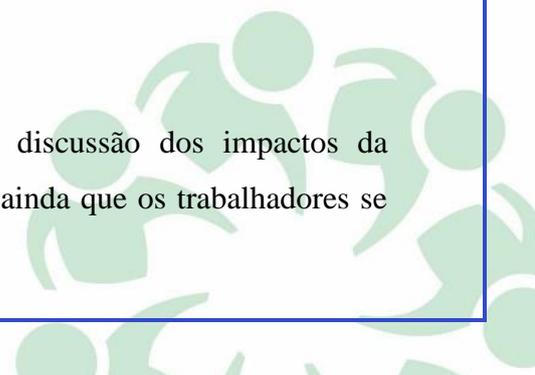
Pela falta de coletividade e espaços públicos de discussão dentro da empresa, os trabalhadores ainda irão buscar por uma última estratégia de resistência: o acompanhamento psicológico e psiquiátrico. Para lidar com o sofrimento no trabalho, alguns entrevistados evidenciaram a necessidade de contar com 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 oferte 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 bairra 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.



TRAJETÓRIAS EDUCACIONAIS E DE TRABALHO DE EGRESSOS DO SISTEMA PRISIONAL DO DISTRITO FEDERAL¹²

Educational and work trajectories of egresses from the Federal District prison system

Luiza Gayão³ 

Universidade Católica de Brasília⁴
Brasília, Distrito Federal, Brasil.

Andréa Dias Garzesi Souza Sobrinho⁵ 

Universidade Católica de Brasília
Brasília, Distrito Federal, Brasil.

Maria Aparecida Penso⁶ 

Universidade Católica de Brasília
Brasília, Distrito Federal, Brasil.

Resumo

O presente estudo buscou compreender as trajetórias educacionais e de trabalho nas histórias de vida de dois egressos do sistema penitenciário do Distrito Federal antes, durante e após a privação de liberdade, além de conhecer suas expectativas e os recursos sociais disponíveis a estes para a sua reinserção no mercado de trabalho e reintegração no sistema educacional na vida extramuros. O método escolhido para a investigação foi a História de Vida buscando entender a complexidade das relações intersubjetivas nos âmbitos educacional e laboral, e a partir das narrativas de vida foram construídas zonas de sentido, sendo elas: vivências educacionais antes da passagem pelo sistema prisional, acesso à educação e trabalho no sistema prisional e oportunidades educacionais e de trabalho na vida pós-prisional. Nos relatos de vida a escola foi descrita de maneira breve e não ocupa lugar relevante em suas trajetórias pré-cárcere. Além disso, a educação não é priorizada dentro do sistema prisional e o trabalho cumpre uma função de controle e ocupação do tempo do preso. Na vida extramuros, o trabalho torna-se um suporte identitário e promove sua autonomia e dignidade como forma de reconhecimento de que o indivíduo não está mais envolvido com a criminalidade.

Palavras-chave: Sistema prisional; Educação; Trabalho; História de Vida.

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

² Copyright© 2021, Gayão *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 luizagayao@gmail.com

⁴ QS 07 – Lote 01 – EPCT – Taguatinga, Brasília/DF - CEP: 71966-700.

⁵ andreag@p.ucb.br

⁶ mariaaparecidapenso@gmail.com

Abstract

The aim of this study was to understand the educational and work trajectories in the life stories of two prisoners who left the penitentiary system of the Federal District penitentiary. The trajectories studied were before, during and after the deprivation of liberty. In addition, the study sought to know their expectations and the social resources available to them for their reintegration in the labor market and reintegration into the educational system after they leave prison. The method chosen for the investigation was Vincent de Gaulejac's History of Life, seeking to understand the complexity of intersubjective relationships in the educational and labor spheres. From the narratives of life, zones of meaning were built, namely: educational experiences before the transition by the prison system, access to education and work in the prison system, and educational and work opportunities in life after being in prison. In their life reports, the school was described briefly and does not occupy a relevant place in their pre-prison trajectories. Furthermore, education is not prioritized within the prison system and work plays a role in controlling and occupying the prisoner's time. In their lives outside prison, work becomes an identity support and promotes their autonomy and dignity as a way of recognizing that the individual is no longer involved in criminality.

Keywords: Prison system; Education; Job; Life's History.

Introdução

Esta pesquisa constitui-se em um recorte do projeto de pesquisa intitulado “Egressos do Sistema Prisional: Histórias que Importam”, coordenado pela professora Maria Aparecida Penso, do Programa de Pós-Graduação “*Stricto Sensu*” em Psicologia da Universidade Católica de Brasília. O projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da UCB, registrado sob o protocolo 99199118.0.0000.0029.

Segundo dados do Levantamento Nacional de Informações Penitenciárias, nos últimos anos houve um aumento do número de detentos no Brasil. O país possui a terceira maior população carcerária do mundo. Em 2002 havia um total de 239.345 presos condenados e provisórios, em 2014 o número subiu para 622.202 aprisionados, e em 2019 o número total era de 752.277 presos. Estes dados nos mostram que entre 2014 e 2019 houve um aumento de mais de 130 mil pessoas encarceradas no país (Brasil, 2019).

É possível observar que fatores relacionados ao índice de criminalidade no Brasil, podem indicar que seja devido à questão da desigualdade social e às problemáticas associadas a este fator, como a falta de escolaridade e de oportunidades de trabalho que impulsionam diretamente as taxas de criminalidade (Batista, Berdet, França & Pinto, 2016; Fonseca & Rodrigues, 2017; Rolim, 2018; Tavares, Scheffer, & Almeida, 2012).

Ao se analisar o perfil sociodemográfico (idade, sexo, raça, nível de escolaridade e tipo de crime cometido) das pessoas presas é necessário discutir aspectos como a

vulnerabilidade, em sua multidimensionalidade relacionada à fragilidade material e moral, produzida pelo contexto econômico-social e a segregação social e racial. Os preconceitos sofridos devido às características físicas e sociais dos indivíduos representam uma ruptura no processo de desenvolvimento humano (Morais, Raffaelli & Koller, 2012).

Cerca de 70% da população carcerária apresenta baixa escolaridade, a qual possui ensino fundamental incompleto (Soares filho, Bueno, 2016; Cortina, 2015; Faria & Barros, 2011; Medan, Villalta & Llobet, 2019; Monteiro & Cardoso, 2013; Moraes, Raffaelli & Koller, 2012; Tavares et al., 2012). No Distrito Federal, o número de presos que não concluíram o ensino fundamental é de 8.598. No que se refere ao período da adolescência, quando em conflito com a Lei, o contexto de baixa escolaridade dos sujeitos no Brasil é significativo: quase a totalidade dos adolescentes cumprindo medidas socioeducativas abandonou os estudos muito cedo (Zanella, 2010). Ao observar a história de segregação e exclusão a que o condenado foi submetido entende-se que o foco de atenção deve se deslocar do preso para o cenário do conflito.

Projetos educacionais e/ou profissionalizantes inseridos no sistema prisional mostram que o trabalho possui uma correlação direta com a concepção de dignidade humana e finalidade educativa e produtiva, de acordo com a Legislação Brasileira. Segundo o Levantamento Nacional de Informações Penitenciárias (Brasil, 2019), no total, são 143.561 presos trabalhando no sistema prisional e 110 mil presos que estudam no país. No que se refere ao Distrito Federal, o quantitativo de presos é de 16.779, sendo que deste total 2.876 estão em atividades laborais e 2.238 em atividades educacionais. (DEPEN, 2019) Apesar disto, o acesso à educação não é priorizado aos presos durante o cumprimento da pena. A remição por tempo de trabalho estimula e reforça a exploração do trabalho nos presídios e a educação e qualificação profissional ganham menos proporção no período de cumprimento da condenação (Fonseca & Kamimura, 2012).

Como componente fundamental do processo de “ressocialização” do preso, a oferta de educação para a população carcerária, em sua maioria jovens com baixa escolaridade e precária qualificação profissional, não pode se restringir apenas à escolarização e precisa ser articulada com outras ações formativas (Ireland, 2011). Verifica-se que as taxas de reincidência entre os internos que participam de atividades educacionais e de trabalho é menor do que os que não participam (Julião, 2016; Diniz & Moura, 2015; Souza & Silveira, 2017).

No que concerne à trajetória laboral, a dificuldade de inserção no mercado de trabalho e de obtenção de renda, principalmente frente a uma cultura de consumismo típica dos dias atuais, podem levar a comportamentos inadequados, como furto e roubo. Sendo assim, a

relação entre a qualificação profissional, os níveis de escolaridade e os indicadores de desemprego é importante na definição das políticas de enfrentamento do contexto violento ao se analisar os níveis de violência homicida (Batista et al., 2016; Fonseca & Rodrigues, 2017; Rolim, 2018; Tavares et al., 2012).

Tendo em vista a falta de perspectivas quanto ao futuro e a baixa escolaridade dos encarcerados, a reincidência criminal acontece e corrobora para esse círculo vicioso. Este abrange desde a falta de oportunidade até a criminalidade e dessa para o cumprimento da pena, que, por sua vez, leva novamente à liberdade e à falta de oportunidade novamente. As estratégias sociais e educacionais propostas pelo Estado não qualificam os sujeitos antes do cárcere. E, uma vez encarcerados, eles contam menos ainda com estratégias de qualificação, o que termina por dificultar sua inserção na sociedade. Consequentemente, não têm oportunidade de alterar as suas condições de vida, mesmo porque muitos carregam o estigma de ser egresso do sistema prisional (Silva, 2012).

Mesmo após o cumprimento integral da pena diante dos preceitos constitucionais, o rótulo de condenado passa a integrar o seu corpo, a sua mente e o seu cadastro oficial, de forma a perpetuar a sua condição para além dos muros e grades do sistema prisional. A condição de egresso do sistema prisional configura-se praticamente como uma subcategoria de cidadania, dificultando ou até mesmo inviabilizando o processo de inclusão social. O egresso do sistema penitenciário torna-se um sujeito ainda mais vulnerável na sociedade considerando o agravante do seu rótulo de “ex-presidiário”, pelo distanciamento das suas redes de apoio, pelos seus comprovados antecedentes criminais e pelo preconceito social que praticamente transforma uma pena temporária de privação de liberdade em pena perpétua de exclusão social. Essa experiência do aprisionamento tem consequências psicológicas que agravam o processo de estigmatização e exclusão social (Souza, 2013).

A experiência do encarceramento marca as vidas dos detentos e a maneira como passam a lidar com os acontecimentos diários. Esta será consequência de como vivenciaram o encarceramento e configurará a maneira como poderão encarar e perceber a liberdade, assim como o que farão com ela. Ou seja, a institucionalização interfere nos processos de subjetivação, criando sujeitos marcados pelas possibilidades ou precariedades que a instituição prisão lhes oferece. Os sujeitos que deixam o sistema prisional passam por um processo de fragilização com perdas patrimoniais e de referências. Aqueles que já vivenciaram as experiências da privação de liberdade carregam consigo as consequências sociais do aprisionamento. Embora a lei considere como egresso até um ano após o cumprimento da pena, as pessoas que deixam o sistema prisional carregam consigo um

estigma para toda sua vida, o que dificulta a inserção no mercado de trabalho (Fonseca & Kamimura, 2012). Há também outros problemas, mais graves, como os de violação dos direitos humanos dentro do sistema prisional, que são responsáveis por violações físicas e morais, estigmatizadora do indivíduo, perante si próprio, mas principalmente perante a sociedade (Pinheiro, 2000 citado em Madeira, 2008). Além de tudo, são expostos a diversas formas de discriminação ao saírem da prisão, pela condição de “ex-presidiário” (Lauermann & Guazina, 2013; Silva, 2012).

Assim, informações que expressem a realidade de vida de egressos e egressas do sistema prisional, considerando a experiência da privação de liberdade, são importantes para buscar estratégias que permitam sua reintegração aos meios familiar e social.

O presente trabalho buscou compor as trajetórias educacionais e de trabalho desses sujeitos, a partir das narrativas de suas histórias de vida. Além disso, busca descrever as expectativas destes nos âmbitos da educação e do trabalho após o cumprimento da pena, bem como os recursos pessoais e sociais para a reinserção na vida extramuros. Portanto, visa entender quais aspectos permeiam a ausência de condições satisfatórias para o exercício da cidadania, na qual, essas pessoas estão inseridas, e romper com a perpetuação de rótulos como o de bandidos e criminosos, mesmo após o cumprimento de suas sentenças penais.

Entende-se a necessidade de combater a reprodução de ciclos de violência, de processos de criminalização e vitimização (Souza, 2013). Para isso, faz-se necessário considerar a trajetória de vida destes indivíduos, anteriormente à privação da sua liberdade, a sua experiência na condição de detento e o estigma decorrente desta que dificulta a sua inclusão social. O método escolhido para a investigação, a metodologia de História de Vida, adequa-se ao proposto, visto que esta busca pensar e entender o existencial, o pessoal e a complexidade das relações sócio afetivas. As histórias de vida oferecem uma compreensão mais integradora em sua dimensão psíquica e do indivíduo social, como uma interseção dos níveis dos fatos, dos significados inconscientes e da sua expressão subjetiva. Através da história que o indivíduo elabora nota-se elementos culturais, sociais e econômicos ligados ao funcionamento psíquico consciente e inconsciente (Gaulejac, 1999).

O envolvimento do egresso do sistema prisional nas entrevistas oferece-lhes um espaço de relato de suas histórias. Neste espaço de escuta eles puderam vivenciar suas narrativas e demonstrar impressões e expectativas sobre suas vidas.



Método

A presente pesquisa utiliza da abordagem qualitativa, caracterizada como estudo de caso. Esta aborda os aspectos educacionais e de trabalho nas histórias de vida dos egressos do sistema prisional do Distrito Federal.

A pesquisa qualitativa rompe com o ponto de vista dominante e estreito do positivismo e representa um novo modo de conceber os princípios gerais de uma metodologia apropriada para o estudo de processos psicológicos. Diante disso, a presente pesquisa adota a orientação do autor González Rey (2010), a qual considera que a pesquisa qualitativa tem a finalidade de conhecer e elucidar os processos subjetivos em sua complexidade, aspectos estes que não podem ser acessados imediatamente pelo pesquisador (Gonzalez Rey, 2010).

Para caracterizar o objeto de estudo, numa compreensão qualitativa, foi utilizado o método de História de Vida, proposto por Gaulejac (2005), que afirma a importância da aproximação biográfica das histórias de vida como método de pesquisa que permite capturar a multidimensionalidade do que foi vivido pelo sujeito, sua inscrição em múltiplas determinações sociais, culturais, econômicas e familiares.

Construção do cenário social da pesquisa

A construção do cenário social da pesquisa é o momento de caracterização dos sujeitos, para que assumam seu espaço de participantes e desejem fazer parte do processo da pesquisa (Lopes & Rossato, 2018). O presente estudo investigou a história de vida de dois egressos do sistema prisional, cujos critérios de inclusão foram: terem cumprido pena em regime fechado e vivenciado a experiência da privação de liberdade por no mínimo dois anos, independentemente do tipo de crime cometido. Ressalta-se que os participantes deveriam apresentar interesse em compartilhar a sua história.

Aproximação das pesquisadoras com o campo de pesquisa

As professoras pesquisadoras integrantes da pesquisa “Egressos do Sistema Prisional: Histórias que Importam” fizeram contato com os responsáveis pela Fundação de Apoio ao Trabalhador Preso (FUNAP), e foram direcionadas a se comunicarem com a Diretoria de Obras da Administração Regional de Ceilândia, onde trabalham egressos do sistema prisional do Distrito Federal indicados pela FUNAP promovendo uma importante aproximação dos

pesquisadores com o campo e um clima favorável para a produção da informação (Rossato & Martínez, 2018).

Construção de uma rede de parceria

Em uma primeira visita ao local foi realizada uma reunião com os empregadores dos egressos. Estes indicaram uma funcionária do local, também egressa do sistema prisional que auxiliou no agendamento das entrevistas com os trabalhadores, de forma individual, as quais foram realizadas uma vez por semana pelos estagiários e em duplas. Rossato e Martínez (2018) afirmam que este trata-se de um processo ativo e legítimo, conduzido pela iniciativa e criatividade do pesquisador ao estabelecer um espaço de expressão numa relação dialógica com os participantes.

A efetivação da entrevista

As entrevistas foram realizadas na Diretoria de Obras (DIROB), situada em uma das regiões administrativa do Distrito Federal. A Diretoria de Obras está inserida na Coordenação de Licenciamento, Obras e Manutenção (COLOM) e gerencia a execução, manutenção e conservação de obras da cidade. A Fundação de Amparo ao Trabalhador Preso (FUNAP) contrata reeducandos do sistema prisional para trabalharem em órgãos públicos do Governo do Distrito Federal (GDF). Na Diretoria de Obras, os egressos podem executar atividades como serviços gerais, manutenção, conservação, preservação e recuperação de áreas públicas.

O local caracteriza-se como um espaço onde os trabalhadores encontram-se para se encaminharem com os veículos e máquinas necessárias para o trabalho nas regiões onde são realizados os serviços demandados. Por não se caracterizar como um ambiente ideal e reservado para a coleta, os entrevistados e pesquisadores combinaram entre si no ato da entrevista, o melhor espaço possível dentro do local do terreno que melhor preservasse a privacidade dos sujeitos e o sigilo das informações apresentadas. Como aponta Rey (2010), quando a criação de um cenário de pesquisa não é facilitada, este deve apresentar-se de modo menos formal possível e que seja propício para o objetivo da pesquisa, visando a formação de um clima no qual a expressão espontânea e envolvida do sujeito é desenvolvida.



Dispositivos para construção das informações

Como instrumento da fase de coleta de dados, foi utilizado o roteiro semiestruturado de entrevista clínica. O clínico em ciências humanas se coloca também “junto ao leito”. Ele trabalha em campo e busca compreender não apenas os problemas, mas os grupos junto aos quais ele intervém (Barus-Michel, 2004). Além disso, “o clínico em psicologia social também é um ator social, atravessado pelas mesmas problemáticas que aqueles pelos quais se interessa.” (Barus-Michel, 2004, p. 70).

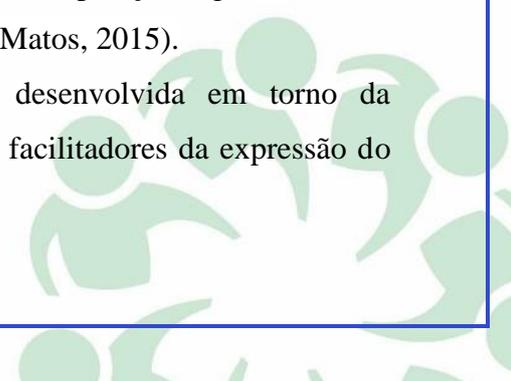
O roteiro de entrevista possui cinco momentos para compreensão da história de vida do sujeito como um todo:

- a) O primeiro momento é a compreensão sobre a história dos participantes, envolvendo aspectos familiares, sociais e históricos que marcaram a sua trajetória de vida;
- b) O segundo momento consiste na descrição do que o sujeito imagina para si mesmo no futuro e como ele gostaria de ser;
- c) No terceiro momento o sujeito se define como pessoa;
- d) No quarto momento ele descreve a sua vivência de conflito com a lei e com o encarceramento;
- e) Finalmente, o quinto momento resume-se nas expectativas e recursos disponíveis para o futuro da sua vida extramuros, após a privação de liberdade.

Na entrevista clínica, o entrevistador deve estar atento aos processos do outro, e a sua intervenção deve orientar o sujeito a aprofundar o contato com sua própria experiência. É essencial a atitude de acolhida das vivências e dos sofrimentos emocionais dos sujeitos, através da escuta e do olhar. Alguns temas abordados na entrevista clínica são difíceis pela sua própria natureza ou representam tabus sociais e culturais. É assim a própria experiência do encarceramento, afetivamente carregada e associada a situações dolorosas (Tavares, 2007).

A dificuldade de uma entrevista clínica está no fato de que, sendo singular a experiência do sujeito, os caminhos adotados pelo entrevistador podem escapar à racionalidade descrita nos manuais de metodologia. Tendo então implicações subjetivas como experiência reflexiva, capacidade pessoal de análise e síntese teórica, memória intelectual, nível de comprometimento com o objeto de estudo, capacidade de exposição lógica e os seus próprios interesses (Minayo, 2010 citado em Silva, Herzberg & Matos, 2015).

Na pesquisa qualitativa, a complexidade teórica é desenvolvida em torno da subjetividade. Os instrumentos na pesquisa são tomados como facilitadores da expressão do



outro, e representam uma fonte de produção da informação, e não categorias em si mesmo (Rossato & Martínez, 2018).

Construção das Informações

Para construção das informações, foi utilizada a Epistemologia Qualitativa de González Rey (2010), a qual visa a perspectiva da compreensão do caráter subjetivo do próprio processo de construção do conhecimento que acontece no decorrer das investigações em pesquisas. Ela desenvolve um processo de pesquisa que atende aos deságios da sociedade atual, uma realidade em constante mudança.

A primeira etapa da construção das informações foi uma leitura flutuante das transcrições das entrevistas de cada participante. Este foi o primeiro contato com o material de forma integral, sem interrupções. Em seguida, a construção das histórias de vida foi realizada a partir dos seguintes eixos de análise: Trajetória Educacional; Trajetória Laboral; Vivência no Sistema Prisional; Relações Familiares; Relações com Pares; Expectativas Futuras; Histórico de Conflito com a Lei; Processo de Saúde e Adoecimento.

Foi elaborada uma narrativa da história do entrevistado, organizada com encadeamento das informações seguindo aspectos temporais e claros segundo os relatos dos próprios sujeitos. Foi relatada na 3ª pessoa do singular, entretanto, termos e frases da entrevista dos participantes foram mantidos para manter os sentidos originais da história.

Através das histórias de vida, pretende-se capturar a “personalidade total” do sujeito através do relato que ele elabora sobre sua própria vida. Ela é expressão de três dimensões essenciais da identidade do indivíduo: dos desejos e ansiedades inconscientes da sociedade à que ele pertence e da dinâmica existencial que a caracteriza. Todo relato implica uma reconstrução, pois a história de vida é “tempo recomposto” pela memória, portanto, possui múltiplas facetas, como uma novela. Ao falar sobre a sua história, o sujeito a (re)descobre, trabalha consigo mesmo e modifica seu relacionamento com essa história (Gaulejac, 1999).

A subjetividade é importante na pesquisa no que diz respeito ao processo histórico-cultural do indivíduo e da sociedade. É possível compreender o social como produtor de espaços em que se manifestam contradições e singularidades dos sentidos subjetivos dos sujeitos individuais. A compreensão da pesquisa como um processo de comunicação dialógica é uma via privilegiada para conhecer as configurações e processos de sentidos subjetivos os quais caracterizam os sujeitos individuais. Desse modo permitem a análise de como as

condições objetivas da vida social afetam o homem, fazendo com que o indivíduo se manifeste enquanto sujeito crítico e criativo (Gonzalez Rey, 2010).

Resultados

As histórias de vida dos participantes representam o ato de construção e reconstrução das suas trajetórias. Não se trata de uma descrição objetiva do vivido (Carvalho & Costa, 2015), mas a reconstrução do sentido em relação ao que se viveu pelo ato de contar a própria história. Através dos relatos dos egressos João e Caio, sobre suas histórias foram construídas as narrativas, que permitiram o acesso a elementos de suas subjetividades e do social, além dos significados e sentimentos para esses indivíduos.

*A história do João*⁷

João, 26 anos, ensino fundamental incompleto, primogênito de uma prole de quatro filhos, oriunda na cidade de Ceilândia, Distrito Federal. João está em cumprimento de pena em regime semiaberto pelo art. 33 da Lei 11.343 (Brasil, 2006) João teve uma infância “tranquila” ao lado dos pais e seus três irmãos mais novos. Sonhava em ser cantor de música sertaneja, brincava com seus irmãos e com seus vizinhos de “briga” e “porrada”. Seus pais se separaram quando ele tinha aproximadamente quinze anos. Após a separação, ele e os irmãos continuaram morando com sua mãe, enquanto seu pai se mudou para outra região administrativa do entorno do Distrito Federal. Neste momento, foi quando “*seu mundo acabou*” e “*tudo começou a dar errado na sua vida*”. Revoltou-se com a situação da sua família e entrou para o “crime”. Sentia “ódio” do contexto que sua vida se encontrava.

Apesar de separados, seus pais sempre o aconselharam a voltar a estudar e “*ficar quieto*”. Na época, era adolescente e não dava atenção aos conselhos dos pais, “*entravam [os conselhos] por um ouvido e saíam pelo outro*”. Durante essa fase da sua vida, seu “*divertimento*” e “*prazer*” eram festas e bebida alcoólica. Além dele, um dos irmãos mais novos também “*entrou para essa vida*” e começou a usar drogas. Porém, ele não queria “*essa vida*” para o irmão e quando o via usando drogas, “*xaropava*” com ele. João interrompeu os estudos no 7º ano do ensino fundamental, tendo repetido o 6º ano mais de três anos consecutivos e quase foi expulso da escola. Isso ocorreu também na época em que seus pais se

⁷ Nome fictício para preservação da identidade do sujeito.

separaram, foi quando “*desmoronou tudo*” e ele perdeu o interesse pelos estudos. Aos 18 anos de idade se formou no ensino médio através do Sistema de Educação de Jovens e Adultos (EJA).

A separação dos pais e a nova configuração familiar foi um gatilho para os caminhos que a vida de João tomou. Porém, não culpa seus pais por isso, pois “*entrou na malandragem*” porque quis. João alugou uma casa com outros “*camaradas*” onde vendiam crack. A polícia sempre invadia a casa, no entanto ele e os parceiros davam um jeito de “*dispensar*” as drogas, por exemplo, jogando no vaso sanitário. Essa época, foi quando tudo começou, as “*bagaceiras doidas*” da vida. Apesar disso, ele só foi usar drogas depois “*de maior*”, quando ele experimentou maconha. Aos 19 anos de idade, foi preso em flagrante ao cometer um assalto pelo art. 157 do Código Penal (Brasil, 1940). Cometer esse tipo de crime era o jeito mais fácil de “*ganhar*” a vida, comprar roupas e tênis “*de marca*”. A sua vida era o crime, “*viver do crime*”. Quando a sua mãe foi vê-lo no Centro de Detenção Provisória (CDP), ele ficou “*arrasado*” por vê-la chorando desesperada. João permaneceu preso por um ano e dois meses cumprindo sua sentença pelo crime de roubo.

Ao ser solto, ele se relacionou e morou junto com uma garota menor de idade que o acompanhava no tráfico das drogas, que ele continuou fazendo após sair do sistema penitenciário. Durante o relacionamento ela teve três abortos de filhos de João. Um deles ocorreu em uma briga do casal, quando João chutou-a, ela caiu e perdeu o bebê. Após um ano e um mês em liberdade, ele foi preso novamente. Dessa vez, por tráfico de drogas. Ele vendia drogas na zona central de Brasília, e os policiais o abordavam frequentemente. Em uma dessas abordagens, ele pensou que não iria preso, pois todos os dias policiais o levavam para a delegacia e o liberavam, porém, neste dia, policiais tinham provas através de filmagem e de uma testemunha que comprou droga com João. Ele foi detido pelo art. 33 da lei 11.343 (Brasil, 2006) e pegou uma sentença de cinco anos e seis meses. Durante o cárcere, sua mãe sempre o visitava. Além dela, seu pai e seus irmãos também iam, mas raramente. Sua rotina dentro do sistema prisional estava “*na mão*” dos agentes penitenciários. Ele não fez nenhum curso profissionalizante e nem trabalhou durante esse tempo em privação de liberdade, ficava “*maloqueirando*”⁸ a maior parte do tempo. Frequentou algumas vezes a igreja dentro do sistema, no entanto, passava a maior parte do tempo realizando “*bolão*” entre os presidiários sobre jogos de futebol semanais dos times brasileiros. Além disso, emprestava dinheiro a juros para outras pessoas.

⁸ “Maloqueirando” é uma gíria com significado similar à “vagabundando” e aprontando.

Sua experiência no sistema prisional foi de muito sofrimento e “opressão” principalmente na sua segunda prisão. Ficou alocado em celas junto com aproximadamente vinte homens, as quais tinha capacidade máxima para oito. Durante o tempo na penitenciária, emagreceu vinte quilos. Apesar disso, nunca obteve atendimento médico e psicológico. Há sete meses, João recebeu progressão de pena e está cumprindo sua sentença em regime semiaberto no Centro de Progressão Penitenciária (CPP) – conhecido como “galpão”.

Após a vivência no cárcere, ele enxerga os acontecimentos do passado com sua família de forma diferente e quer viver sua vida honestamente. O sofrimento o ajudou a entender certas coisas da sua vida. A oportunidade de trabalho junto à Fundação de Amparo ao Trabalhador Preso (FUNAP) é vista por ele como uma ajuda, um benefício. Além disso, apesar de “a sociedade ter muito preconceito” e o enxergar como “um ninguém”, “um nada”, ele tem a pretensão de mudar a sua vida, construindo uma família e abrindo um negócio de vendas para trabalhar.

A história do Caio⁹

Caio, 41 anos, ensino fundamental incompleto, caçula de uma prole de sete filhos. Morou com seus pais e irmãos em Taguatinga, Distrito Federal. Seus pais “nunca o maltrataram”. “Nunca faltou nada” e “sempre teve de tudo” em casa. Na infância, quem “dava castigo” por ele não obedecer, “pegar doce escondido na geladeira” ou “comer demais” era sua mãe. Seu pai geralmente o tirava dos castigos. Mas os dois “sempre foram gente boa”. Tudo que os filhos precisavam, os pais “arrumavam”. Mas ele e seus irmãos “nunca deram valor”. Entretanto, a sua relação com todos da família sempre foi “maravilhosa”. Seu pai faleceu há quinze anos. Uma de suas irmãs também faleceu em um acidente de carro. Apesar de ter uma “ótima relação” com ela, a sua morte “não o abalou em nada”, pois ele acredita que “a gente nasce, vive e morre” e que “todo mundo vai ter que ir um dia”. Ele “tira esse conforto” através da leitura da Bíblia.

Caio era uma criança que “aprontava muito” na infância. Brincava com seus irmãos e vizinhos “na rua, em casa e na chuva”. Gostava muito de construir carrinhos com caixas de leite, de brincar, andar de bicicleta e soltar pipa. As pessoas diziam que ele era uma “criança rebelde”. Seu pai era libanês e pagava aulas particulares para “ver se os filhos aprendiam um pouco, mas nunca se interessaram”. Caio não gostava de estudar, matava aula e não ia para o

⁹ Nome fictício para preservação da identidade do sujeito.

colégio. Não se interessava pela escola e quando ia, “*era forçado*” e “*não dava muita atenção*”. Tinha dificuldade na matéria de matemática. Seus pais “*davam conselho pra ele estudar*”, mas os conselhos “*entravam aqui e saiam aqui*” [no ouvido]. Entretanto, “*se arrepende de não ter estudado*” e acha que “*deveria ter seguido*”, mas entende que “*tudo tem seu tempo*”. “*Largou a escola*” no 4º ano do ensino fundamental. Seus pais “*pediam pra ele voltar*” e “*não ficar no meio da rua, pois iria virar vagabundo*”. “*Nenhum pai iria aceitar o filho vagabundo*”, e “*aconteceu o que eles falavam: que um dia ele iria ser preso*”.

Apenas quando “*foi para o sistema*” ele retornou aos estudos e completou do 5º ao 8º ano. Atualmente, continua estudando no Centro de Progressão Penitenciária – CPP – conhecida como “Galpão”, pois está em regime semiaberto há dois anos e sete meses. Depois dos vinte anos de idade, Caio começou a “*ir pro lado errado*”, “*começou a traficar e roubar*”. E tudo que a família dizia, aconteceu. “*Virou vagabundo*”, “*saia pra festas pra dar tiro nos outros, pra roubar*”. Sua vida “*era roubar na rua*”. Caio tinha “*aquele vício*”, “*tinha que acordar e roubar*” e pegava o dinheiro para comprar tênis novo, roupa, carros. Na época ele “*se sentia o rei*”, “*queria ser mais do que os outros*” e isso foi o que “*mais o incentivou*” a ir para o crime. Um de seus irmãos também já foi preso por narcotráfico em outro estado, cumpriu pena e saiu há mais de dez anos do sistema prisional.

Caio cumpre pena pelos crimes de homicídio, extorsão, estelionato e roubo. A sua primeira prisão foi por um homicídio que cometeu num parque por uma “*bobeira*”. “*Um cara esbarrou nele e ele “pá”, deu um tiro nele*”. “*Esbarrou no cara, olhou pra cara dele e matou*”. Houve testemunhas no local, porém Caio ficou foragido por três anos. Um dia, quando ele estava em um shopping, uma mulher telefonou para ele “*dizendo que queria conhecê-lo*”. Eles marcaram um encontro, almoçaram, e logo depois ela “*deu voz de prisão*” a ele quando os policiais chegaram. Ela era uma delegada. Os policiais o levaram “*no meio de todo mundo*”, mas para ele “*foi normal*”. “*Algemou e levou*”. Assim, ele ficou durante um ano no Centro de Detenção Provisória – CDP – e foi julgado e levado para o “*Cascavel*”, como é conhecida a Penitenciária do Distrito Federal I (PDF I). Depois de sete anos, foi transferido para outro presídio no Complexo Penitenciário da Papuda.

Enquanto estava preso, “*foram chegando*” outros processos em seu nome por clonagem de cheques e cartões de crédito. Ao todo, sua pena é de dezessete anos. Inicialmente, um advogado particular cuidou do caso de Caio, porém após ser condenado a Defensoria Pública assumiu o caso. Caio “*nega até hoje*” para sua família que foi ele quem cometeu o homicídio. A família “*acha que não foi ele*”, pois “*ele não vai chegar para a mãe e falar que matou um cara*”. “*Ela pode até saber*” que ele está mentindo, mas “*ele mesmo*

não contou da sua boca e nem vai contar". Ou seja, a família de Caio acha que ele foi preso sendo inocente e recorreram em todos os graus de jurisdição, porém sem sucesso.

Caio entende que *"essa cadeia que ele está agora"* foi *"bom pra ele"*, pois ele *"podia ter morrido na rua"*, *"a polícia ou bandidos podiam ter batido nele"*. Sua mãe e uma irmã nunca deixaram de visitá-lo durante sua privação de liberdade. Porém, sua ex-esposa o *"abandonou lá"*. Ele foi casado e *"ficou com ela por vinte e um anos"*. Ela *"era gente boa demais"*, mas *"usava muita droga"*. Caio também usou cocaína durante cinco anos antes de ser preso. E com ela, ele teve um filho que faleceu aos nove meses de idade por má formação no coração, isso há nove anos. Quando ele saiu da cadeia, a reencontrou, porém *"pensou bem"* que *"isso não dava pra ele não"*, pois ela *"usa muita droga"*.

Caio *"agora dá mais valor na família"* após ter passado pelo sistema. Sua relação com a família *"melhorou mil por cento"*. Ele aprendeu a *"respeitar mais"*. *"O sofrimento da cadeia"* o fez aprender a respeitar. Hoje, ele leva a mãe ao cinema, para tomar sorvete, compra tênis e roupas para ela, e acha isso tudo *"bom demais"*. Também gosta de se encontrar, reunir e *"fazer churrasco"* com a família toda aos finais de semana em que está em saída temporária, na chácara da família. Caio *"aprendeu na cadeia pelo sofrimento"*. Sofrimento de *"ficar preso"* e *"não poder abrir uma geladeira, beber uma água gelada"*. *"Não poder comer uma maçã, uma laranja, uma carne"*. O sonho de Caio era *"ir pro vaso"* sanitário. *"Coisas simples que você não dá valor"*. Dentro do sistema, ele ficou numa cela com mais vinte *"caras"* onde cabiam apenas doze. Ficava *"quatro dias trancado na cela num calor enorme"*, depois ia para o banho de sol e *"ficava dois minutos"*. Porém, acha que *"esse sofrimento foi pouco ainda"* e que *"podia ter sofrido mais"*, pois *"tirou uma vida"* e é *"difícil demais tirar uma vida à toa"*. Caio começou a se arrepender do que fez após ser preso. Passou por avaliação psicológica após cinco anos de pena. Os psicólogos *"faziam umas perguntas"*, como um *"estudo pra ver se a mente dele estava boa"* e *"estudar a pessoa"*.

Ele *"não tinha amigo na cadeia"*. Lá dentro tem *"muita briga"*, *"muita faca"*, *"muita droga"*. Ele *"olhava para o pátio e via a maioria usando droga e brigando"*. *"Não tinha opção pra ele"*, *"teve que ir pra igreja caçar um caminho melhor"*, se *"ele queria melhorar, tinha que caçar um caminho melhor"*. Ele *"foi pedindo força pra Deus"* e se aproximando do *"pessoal da igreja"*, pois *"a igreja lá dentro ajuda muito a pessoa que quer ser ajudada"*. Porém, *"a pior parte da cadeia é a pessoa não ter liberdade de comer uma coisa gostosa"*, é a polícia *"passar, te xingar e deixar a pessoa pelada duas horas com a mão na cabeça, um atrás do outro"*. Dentro do sistema, Caio *"buscou fazer cursos"*. Ele pediu para sua irmã *"botar um advogado pra correr atrás"* disso, pois é difícil, mas *"ele correu e conseguiu pra*

ele”. Lá dentro ele estudou, fez cursos e tem diploma de panificação, serigrafia e teatro. “Tinha duas aulas por dia” e não “ficava à toa na cadeia não”. Ele trabalhava no sistema “igual na padaria”. “Fazia os pães pro presídio” e “recebia pelo SENAP”. Caio “buscou uma melhoria” para ele e com isso teve remição de um ano e seis meses na sua pena, “senão, era pra ele estar lá até hoje”. Com seu trabalho, “eles pagavam metade para eles em dinheiro e a outra metade ficava na FUNAP”. Quando ele saiu do sistema fechado, tinha uma quantia de aproximadamente três mil e trezentos reais.

Caio “aprendeu na cadeia o que é bom e o que é errado pra ele”. Hoje, ele “pode ganhar mil reais com seu trabalho suado, mas não quer ganhar cem mil ou dez mil na rua à toa roubando e traficando”. Quando ele saiu do regime fechado, “foi bom demais”. Quando o policial penal o chamou, ele “não conseguia nem se levantar da cama”, pois “se tremia todo” de alegria. Ele “chegou chorando no CPP”, foi dentro do ônibus “olhando pra tudo quanto é lugar” e “achando tudo estranho”. Depois de nove anos, chegou em casa no final de semana e colocou um colchão no meio do quintal e “ficou olhando pro céu o dia todinho”. Essa é a sua lembrança mais marcante. “Não tem felicidade maior, nem dinheiro que pague. Bom demais ter liberdade”. “Pede perdão a Deus todo dia”, “não sabe se Ele vai perdoar, mas pede”.

Hoje, ele trabalha na Diretoria de Obras através da indicação de um irmão de um amigo que “perguntou se ele queria trabalhar” na instituição e “arrumou uma carta de emprego” para ele. Ele trabalha de segunda a sexta-feira “limpando e mexendo com boca de lobo e fazendo calçada”, “cumprindo horário”. Chega às sete horas da manhã na instituição. Vai para o colégio à noite e volta às vinte e duas horas. “Mil maravilhas. Bom demais”. Caio ganha um salário “baixinho”, “pouquinho”, mas tem “dois ou três tênis”, tem carro e moto. Caio está “maravilhado e feliz demais da vida”. Ele “tem vergonha” das suas tatuagens e só sai de blusa de manga cumprida. Hoje se considerada uma “pessoa calma, amorosa e boa”, e “pode ver dinheiro no chão que não pega”, além de “ajudar as pessoas quando pode” e só “quer fazer o bem”. Caio não tem nenhum conflito atualmente. “Está de boa” e “cem por cento mais tranquilo”. Seus planos para o futuro são terminar seus estudos, fazer faculdade de Direito, trabalhar, cuidar de sua mãe e morar na chácara da família. Caio não tem planos de se casar, mas “gostaria” de casar e ter filhos ainda.

Discussão

A partir das narrativas de vida dos egressos do sistema prisional, foram construídas zonas de sentido que permitem analisar a subjetividade através de uma produção de sentidos

subjetivos. Estes se estabelecem como um sistema, no qual as emoções relacionam-se com os diferentes aspectos do psiquismo (Dobránszky & González Rey, 2018). Considerou-se a história do sujeito egresso e todas as dinâmicas que ele participa como uma produção subjetiva complexa, as quais se expressam tanto de forma individual como em uma subjetividade social (Dobránszky & Gonzalez Rey, 2018). Sendo assim, os sentidos subjetivos apresentados nas zonas construídas foram considerados a fim de explorar o processo de produção de sentidos subjetivos de cada egresso, auxiliando na compreensão do processo de subjetivação das vivências educacionais antes da sua passagem pelo sistema prisional, das vivências educacionais e laborais acessadas dentro do sistema e as vivências educacionais e laborais pós-universo prisional.

Vivências educacionais antes da passagem pelo sistema prisional

Conhecer as vivências educacionais dos sujeitos mostra-se importante para compreender o sentido que a escola e o processo de ensino-aprendizagem ocupam na trajetória de vida deles. “Depois da família, a escola pode ser considerada como o contexto possível de identificações e de suporte identitários que permeará a vida de todos” (Penso, Conceição, Costa & Carreteiro, 2012, p. 98).

A escola, além de desenvolver os processos de aprendizagem, desempenha papel essencial na formação dos estudantes e construção da cidadania. Ainda é determinante na formação de relações intersubjetivas e convivência social favoráveis à uma resposta social aos desafios colocados pela sociedade e na conscientização dos seus direitos de acesso às políticas públicas (Penso et al., 2012).

Na zona de sentido das vivências educacionais dos participantes da pesquisa antes do cárcere, é importante analisar qual papel a escola desempenhou na trajetória desses sujeitos e como foram suas experiências com essa instituição. Além disso, torna-se fundamental entender como as vivências sociais, culturais e familiares (Santos, 2016) de cada um influencia em suas relações de aprendizagem. Poder-se-á verificar os breves discursos sobre a organização escolar na infância dos sujeitos e o papel desta na reprodução de desigualdades sociais (Nogueira & Nogueira, 2012).

João relata que quando criança sempre gostou de ir à escola e estudar. Porém, interrompeu seus estudos no 7º ano do ensino fundamental após ter repetido o 6º ano três anos consecutivos. Ele afirma que com a separação dos pais, nesse mesmo período de sua vida, ele

perdeu o interesse pelos estudos. Além disso, ele quase foi expulso do colégio por riscar e pichar as mesas e cadeiras e “atentar” (sic) demais.

Gostava! Gostava. [de estudar]. (...) sempre gostei de ir pra escola... aquele negócio todo... (João).

Parei! Depois disso aí [da separação dos pais] eu parei de estudar. (...) eu parei na 6ª (João).

Já reprovei um bocado de ano também. A 5ª série (...) umas três [vezes] (risos) pra mais... (risos) (...) fui pra 6ª na dificuldade. Depois disso aí nunca mais voltei (João).

Ah, nós (sic) ficava atentando demais moço (...) nós ficava riscando as mesas, as cadeiras, pichando (...) (João).

A desmotivação do aluno frente ao processo de ensino-aprendizagem pode ser compreendida multifatorialmente, baseando-se nos significados do ato de aprender e na sua utilidade para o indivíduo, assim faz-se necessário considerar o reconhecimento da identidade cultural do aluno (Conceição & Zamora, 2015). Cada sujeito é submetido a um processo de socialização diferente que acarreta vivências sociais e culturais também diferenciadas. Esse processo vai construindo, também, as relações de aprendizagem que acabam por transformar a percepção, o conhecimento e comportamento de cada um (Santos, 2016).

Infere-se que diante dos comportamentos ditos como indisciplina, a escola deseja o afastamento desse aluno, que pode gerar prejuízo para o espaço escolar. Além disso, a desobediência é, para o aluno, o início da visibilidade na escola em que não aprende, e é também o caminho para o envolvimento com o ato infracional (Zanella, 2010). Portanto, enquanto a escola deveria oportunizar contextos de expressão e canalização da energia própria dessas crianças, pré-adolescentes e adolescentes, ela apresenta dificuldade em estabelecer estratégias que incluam a maioria dos alunos nas rotinas escolares, e tampouco, se configura como um espaço prazeroso para estes (Penso et al., 2012).

A separação dos pais de João foi percebida por ele como um ponto de “viragem” do processo normal de sua vida, ou seja, uma necessidade foi substituída por outra e, conseqüentemente, uma atividade substituída por outra (Camilo, 2008), no que diz respeito ao processo educacional. Segundo Ernegas (2012), as dinâmicas familiares podem interferir no processo de aprendizagem dos alunos. A família promove a vivência individual e coletiva, transmissão da cultura e preparação do indivíduo para a sociedade. A aprendizagem que ocorre no âmbito escolar é importante para o desenvolvimento infantil e é determinada por

essas vivências individuais e ambientais, ou seja, são estes aspectos que determinarão a relação do aluno com a aprendizagem e desenvolvimento da personalidade.

*[com a separação dos pais] meu mundo tipo acabou pra mim, né? (...)
Tipo, desmoronou tudo. Perdi o interesse de estudar (João).*

No discurso de João, a escola se configura como algo passageiro e sem importância na sua vida, a qual dificilmente poderia ter interrompido sua trajetória na marginalização. Os seus pais sempre o aconselharam a voltar a estudar, porém, na época, esses conselhos eram irrelevantes para ele, o que importava de fato para João era a reconciliação de seus pais.

[...] os dois [os pais] sempre me aconselhavam a não ir pra esse mundo, a voltar a estudar (...) eu parei [de estudar] na 6ª série. (...) nós atentava, fazia travessura na escola. Eu já quase fui expulso da escola também na 5ª série [...].

[...] [os pais] aconselhava a ficar quieto, a voltar a estudar (João).

Pra mim na época era entrar num ouvido e sair no outro. Dava muita atenção não. Na verdade, eu queria era meus pais juntos, tá entendendo? [...] (João).

Pode-se perceber que as vivências educacionais na vida de João antes da sua passagem pelo sistema prisional foram incompletas. Isto também surge no discurso do outro egresso Caio. Na trajetória de Caio, a escola também aparece como algo insignificante. Porém, afirma que nunca gostou de estudar. Matava aulas e quando ia para a escola, não se interessava. O pai de Caio era libanês e, na época, pagou aulas particulares para ele e os outros filhos aprenderem o idioma árabe, porém eles nunca se interessaram.

Não ia pro colégio, matava aula, essas coisas [...] eu ia [para a escola] só pra estudar, mas não dava muita atenção não. Na verdade, nunca tive interessado por colégio, escola (...) parei na 3ª série (Caio).

Ele [o pai] era libanês de lá mesmo. Ele pagava aula particular pra nós (sic) pra ver se aprendia um pouco, mas a gente nunca se interessou. (...) a gente tipo largou tudo pra lá [...] (Caio).

É importante ressaltar, como afirmam Buss e Schlickmann (2019, p. 152), que “educar hoje é uma parceria, um processo que começa em casa, mas continua na escola”, e o

envolvimento dos pais com o cotidiano escolar de seus filhos se caracteriza como elemento essencial para o êxito do processo de ensino-aprendizagem. Os pais de Caio pediam para ele voltar a estudar, argumentavam sobre o futuro que a vida dele poderia tomar, como virar “vagabundo” (sic) e ser preso. Entretanto, jovens como João e Caio não se identificam com a escola e, esta, por sua vez, não acolhe suas angústias e sonhos (Penso et al., 2012). Dados do último Levantamento Nacional de Informações Penitenciárias (Brasil, 2019) atestam que pouco mais de 50% da população nacional aprisionada tem ensino fundamental incompleto, convergindo com os relatos sobre a escolaridade dos sujeitos da presente pesquisa.

[os pais] encheu o saco né? (...) pedia pra voltar [a estudar], pra não ficar no meio da rua que ia virar vagabundo, não sei o que... e aconteceu o que eles falaram mesmo né. Que um dia ia ser preso. [...] não aceitavam. Nenhum pai vai aceitar o filho vagabundo [...] então dava muito conselho. Mas entrava aqui e saía aqui (Caio).

Chama a atenção o fato de não aparecer no relato de Caio atitudes da escola no sentido de motivá-lo a estudar. Parece que ele vivenciou o processo de escolarização sem resultados eficazes na aprendizagem, mas isto não foi percebido pela escola, porque ele não “causava problemas”, ou seja, não cometia atos de indisciplina. Tal situação está de acordo com a colocação de Zanella (2010) de que o aluno só adquire visibilidade quando quebra nas normas estabelecidas. Deste modo, mesmo Caio faltando aulas, sendo desinteressado pelos estudos e parando de estudar no 4º ano do ensino fundamental, não recebe a devida atenção, porque estas são atitudes que atrapalham o cotidiano escolar. Não aprender não é um condicionante para o olhar escolar, enquanto a indisciplina é (Zanella, 2010).

A escola também seria um dos espaços de ação na busca pela redução da pobreza e pela possibilidade de propiciar melhor educação às camadas populares. Entretanto, esse ambiente não tem se mostrado capaz de cumprir seu papel e função social de permitir o acesso de todos os alunos ao conhecimento (Penso et. al., 2012). Pelo contrário, ela apresenta-se como espaço de reprodução e legitimação das desigualdades sociais e como uma das principais instituições onde se legitimam os privilégios sociais, ocultam as bases sociais dos indivíduos, convertendo-as em diferenças acadêmicas e cognitivas, privilegiando méritos e dons individuais (Bourdieu, 1998 citado em Santos, 2012; Nogueira & Nogueira, 2002). Assim, pode-se observar nos relatos dos sujeitos que a escola aparece na infância em relatos curtos e associados as dificuldades, desaparecendo do seu discurso no período da adolescência, quando dão lugar aos relatos sobre a vida na criminalidade.

Fonseca e Rodrigues (2017) discutem que é possível constatar que a maior parte do índice de criminalidade no Brasil ainda está ligada à questão da desigualdade social, e às problemáticas ligadas a este fator, como a falta de escolaridade e de oportunidades de trabalho, que impulsionam diretamente as taxas de criminalidade. A relação entre a qualificação profissional, os níveis de escolaridade e os indicadores de desemprego já foram apontados na literatura como atributos importantes para a definição das políticas de enfrentamento do contexto violento ao analisarem os níveis de violência (Batista et al., 2016, Fonseca & Rodrigues, 2017; Maldonado, 1997, citado em Tavares; Rolim, 2018).

Acesso à educação e trabalho no sistema prisional

Durante a vivência no sistema prisional, percebem-se as consequências da negligência do Estado frente ao investimento em políticas públicas mínimas para os cidadãos que passam pela experiência do aprisionamento. A assistência destinada à pessoa presa é fragilizada, considerando a estrutura degradante dos presídios e os desafios frente à vulnerabilidade social em que esses indivíduos estão submetidos e que não proporcionam condições favoráveis para a concretização das políticas públicas para essa população (Muniz, Pacheco, Carmo & Silva, 2018). Esse cenário é encontrado antes mesmo dos indivíduos serem presos e se perpetua durante o aprisionamento. Esses sujeitos denotam um perfil de exclusão social frente à ausência de acesso à escolarização e trabalho formal, dentre outros direitos sociais previstos em lei (Fonseca & Kamimura, 2012).

O trabalho e o estudo dentro do sistema penal estão associados diretamente à remição de pena e à progressão de regime, considerando o trabalho dentro do sistema prisional como causador de transformação do preso, impondo disciplina e controle (Foucault, 1987). Caio conta sobre os cursos que realizou durante a privação de liberdade. Durante os nove anos que esteve preso, ele fez três cursos: de panificação, serigrafia e teatro. Também relata que foi de seu interesse estudar e trabalhar dentro do sistema. Sua irmã solicitou a um advogado que conseguisse a autorização para ele trabalhar.

Fiz curso de padeiro, serigrafia, teatro. Os três [...] foi eu que busquei [...] pedi pra minha irmã botar um advogado pra correr atrás lá que é difícil né. Ele correu, conseguiu pra mim [...] então não fiquei à toa na cadeia [...] esse é o trabalho lá dentro [...] e... serigrafia lá, cê (sic) trabalha. Cê faz tipo, igualzinho na padaria, a gente fazia pão pro presídio [...] (Caio).

Entretanto, o trabalho na prisão cumpre mais a função de ocupar o tempo do detento do que prepará-lo para voltar ao mercado de trabalho. Descumprindo, assim, a finalidade educativa determinada pela Lei (Fonseca & Kamimura, 2012; Souza & Silveira, 2017). Além disso, segundo Zanella (2010), só os considerados de boa conduta dentro da prisão são escolhidos para trabalhar. Em alguns casos pode ser remunerado, servir para a remição de pena ou para concessão de alguns benefícios, como a progressão de regime.

Eu remi lá um ano e seis meses, que eu remi dentro da minha cadeia. Senão, era pra mim (sic) tá lá até hoje [...] eu que busquei. Eu queria uma melhora pra mim (Caio).

Eu trabalhei lá, esse tempo que eu te falei, aí metade eles pagavam pra nós (sic) lá dentro em dinheiro. E a outra metade ficava na FUNAP. Recebi quando eu saí, tinha três mil e trezentos e pouco... que eu trabalhei lá. (Caio).

Nota-se que o caso de Caio é atípico, considerando a dramática realidade dessa população. Ele buscou um caminho através do estudo e do trabalho já dentro do sistema. Retomou seus estudos, os quais foram interrompidos ainda na infância, completou o ensino fundamental e continua estudando no Centro de Progressão Penitenciária (CPP). Entretanto, Fonseca e Kamimura (2012) já afirmaram que a maioria das atividades realizadas dentro do sistema penal estão relacionadas a faxina, artesanato, jardinagem e serviços gerais, sem a função de profissionalizar e capacitar os indivíduos para inserção no mercado de trabalho. Isto é, o trabalho e a educação dentro do sistema reforçam formações desvalorizadas no imaginário social, pois oferecem cursos que necessitam de pouco estudo e capacitação (Carreteiro, 2003; Faleiros & Faleiros, 2007 citado em Penso et al., 2012), como os de panificação e serigrafia realizados por Caio, por exemplo, não permitindo que os indivíduos alcancem posições sociais mais criativas.

Silva (2014) discute o favorecimento da exploração da força de trabalho dos encarcerados, visto que cada delito corresponde a um determinado tempo de pena. Esse sistema facilita a exploração e subordinação do preso, o qual é visto obrigado a aceitar as condições de trabalho que lhe são impostas. A forma de organização do sistema prisional faz com que o capitalismo o transforme em uma fábrica, possibilitando o controle da orientação do trabalho e da produção (Jinkings, 2013 citado em Silva, 2014). Portanto, o cárcere funciona como um aparelho criado para a reprodução e manutenção da ordem da sociedade dominante, utilizado para transformar criminosos e “fabricar” empregados, inseridos à

disciplina do trabalho assalariado sendo educados ao trabalho alienado como única forma de satisfação de suas necessidades pessoais. Contudo, a forma disciplinar baseada no “mérito pessoal” do sistema penitenciário impõe ao preso a ideia de que a submissão à disciplina do trabalho favorece um “privilégio” a ele, que está ligado por exemplo à remição de pena – o que contribui para motivar os internos ao trabalho (Pavarini, 2010 citado em Silva, 2014).

Me arrependo de não ter estudado. Aí eu comecei estudar... parei na 3ª série. Aí fui pro sistema né. Lá eu fiz a 4ª, 5ª, 6ª e 7ª. E tô estudando agora no Galpão. Fiz um curso de padeiro, fiz um teatro dentro da cadeia. Fiquei em 3º lugar de vinte pessoa (sic). Fiquei em 3º lugar. Tenho diploma do teatro. Tenho diploma da panificação que eu fiz lá dos cursos, da serigrafia. Tenho quatro cursos que eu fiz lá dentro, tudo pelo SENAI (Caio).

Diferente de Caio, João não estudou, não realizou nenhum curso profissionalizante e nem trabalhou durante seu tempo de privação de liberdade. Ele relata que ficou “maloqueirando” (sic) a maior parte do tempo dentro do sistema. Ele realizava uma modalidade de apostas (bolão) dos jogos de futebol semanais dos times brasileiros.

[...] [dentro do sistema prisional] fiz nada. [...] na real, ficava “maloqueirando” na cadeia também [...] aprontando (risos) [...] porque lá tem o bolão, né? Aí eu mexia com isso [...] de jogo de futebol. Na real, meu passatempo lá foi isso. [...] também já emprestei muito dinheiro lá a juro (João).

O acesso à educação dentro do sistema prisional não é priorizado aos presos durante o confinamento. Souza e Silveira (2017) ratificam que é possível verificar que as taxas de reincidência criminal entre os presos inseridos em atividades educacionais e laborativas é menor do que os que não participam. Sendo ainda menor entre os que participaram de atividades laborativas quando comparado às atividades educacionais.

Porém, a valorização do trabalho (como atividade laboral) em detrimento da educação na dinâmica dos presídios, além de não incentivar a adesão dos apenados à escolarização, descaracteriza-a como um direito, colocando-a na condição de opção e de benefício aos detentos, sob a ótica da remição de pena.



Oportunidades educacionais e de trabalho na vida pós-prisonal

Os egressos do sistema penal caracterizam-se como indivíduos possuidores de trajetórias de vida marcadas pela passagem na prisão, os quais tentam reconstruir suas identidades na sociedade mesmo carregando consigo o rótulo de ex-presidiário (Madeira, 2008). As oportunidades educacionais e laborais no universo pós-prisonal para os egressos evidenciam que a prisão deixa consequências sociais na vida dos indivíduos que por ela passam. A ausência de políticas públicas específicas para os egressos do sistema penitenciário mostra-se ainda como um desafio (Fonseca & Kamimura, 2012).

Alguns autores apontam as dificuldades enfrentadas pelos egressos do sistema prisional e enfatizam a rede de apoio institucional como essencial para a obtenção de emprego, bem como influência significativa do trabalho na redução de taxas de reincidência criminal (Barbalho & Barros, 2014; Souza & Silveira, 2017).

João descreve sua satisfação com a oportunidade de trabalho na Diretoria de Obras da Ceilândia (DF) através da Fundação de Amparo ao Trabalhador Preso (FUNAP). Relata que seu pai o ajudou a conseguir sua inserção no mercado de trabalho por meio da instituição e relata que essa chance é uma ajuda importante aos indivíduos que querem mudar de vida e vivê-la honestamente.

[...] inclusive meu pai que ajudou a arrumar esse serviço aqui [na Direção de Obras da Ceilândia] pra mim. Porque meu pai ele é casado com uma mulher, e essa mulher é mãe da mulher do gestor. Aí meu pai falou com ele, ele falou “não, pode ficar tranquilo que semana que vem ele tá aqui [na Diretoria de Obras] com nós (sic) e tal”. Foi aí que eu consegui [...] Tudo de bom, né? Tô na liberdade. Tô vendo outro cenário (João).

É diferente, né? Bom. Tô gostando muito. [...] isso aqui [oportunidade de trabalho pela FUNAP] ajuda muito, entendeu? Tem gente aqui mermo que quer mudar de vida, tá entendendo? E realmente quer... (João).

Caio também conta como conseguiu o emprego na Diretoria de Obras através da indicação de um irmão de um amigo que o questionou se queria o trabalho externo e arranhou uma carta de emprego para ele. Ele também relata quais os serviços que ele realiza junto à Diretoria de Obras na cidade. Além disso, cumpre uma rotina de estudos além do trabalho, continua estudando no regime semiaberto, e se mostra animado com a liberdade e com as oportunidades que teve extramuros.

Tinha um amigo meu lá que a mãe dele... que o irmão dele trabalhava lá na FUNAP. Aí perguntou “quer trabalhar lá?” Eu falei “quero”, aí arrumou uma carta de emprego pra mim e eu vim trabalhar aqui [na Diretoria de Obras da Ceilândia]. [...] a gente mexe com boca de lobo, limpa boca de lobo, faz calçada. É isso [...] tá sendo bom demais. Eu trabalho aqui, chego lá [no Galpão] 19h, vou pro colégio, volto 22h, durmo. Acordo de novo, vou trabalhar. Mil maravilha. Tá bom demais (Caio).

A atenção e o objetivo centrais das redes de apoio institucionais, quando se inclinam a (re)inserir egressos, é a colocação no mercado de trabalho. Na visão da sociedade e dos próprios egressos, o trabalho é a ferramenta mais importante e também a mais escassa. Programas que atuem na inserção laboral de egressos do sistema penitenciário devem visar o não retorno desses indivíduos a situações que podem levar à criminalidade, permitindo a vivência em universos diferentes dos prisionais, oferecendo expectativas para esses sujeitos. Dessa forma, é importante atuarem numa lógica que não objetive apenas a contratação, mas também os efeitos positivos do trabalho em outros âmbitos da vida do egresso, como nas relações familiares e comunitárias (Madeira, 2008; Souza & Silveira, 2017).

A oportunidade às atividades laborais promove a elevação da autoestima do egresso e a dignidade destes sujeitos como forma de reconhecimento de que ele não está mais envolvido com o crime. Promovendo sua autonomia, favorece sua capacitação e conseqüentemente desenvolve a sua independência na vida em liberdade (Fonseca & Rodrigues, 2017; Souza & Silveira, 2017).

Madeira (2008) aponta que além do acesso ao trabalho, outros elementos também são responsáveis para desenvolver esperança e oportunidades para os egressos como a formação de redes e a conversão religiosa. Contudo, a inclusão social a partir do trabalho constitui a melhor maneira de atender às necessidades sociais, justamente na possibilidade de inclusão desses egressos do sistema penitenciário.

[...] eu aprendi na cadeia cinco anos atrás, o que que é bom o que que é errado pra mim. Eu posso ganhar aqui mil real (sic), mas não quero ganhar cem mil, dez mil na rua à toa, roubando ou traficando. Não quero (Caio).

Em uma sociedade de consumo, os indivíduos, mesmo que ocupem lugares marginalizados, estão submetidos às demandas consumistas e buscam entrar numa dinâmica de consumo que os possibilite o pertencimento e o status de cidadão. O trabalho apresenta-se, portanto, como um eixo de inserção e de construção identitária que oferece mais que sustento

econômico, uma identidade pessoal no contexto social (Penso et. al., 2012). Caio aponta os bens que ele gostaria de ter antes de ser preso e que apesar de conseguir muito dinheiro com a criminalidade, não possuía nada. Hoje, através do seu trabalho, afirma que tem seus pertences como carro e moto.

O que eu não tinha na minha vida passada antes de eu ser preso, que eu queria ter que era um carro, ter uma moto. Todo mundo quer ter né, essas coisas... quando eu tava na vida errada né, que eu pegava muito dinheiro. Eu não tinha nada. Tinha dinheiro, mas não conseguia nada. Hoje eu trabalho aqui, tenho meu carro, minha moto, entendeu? Suado. Então tô achando bom demais (Caio).

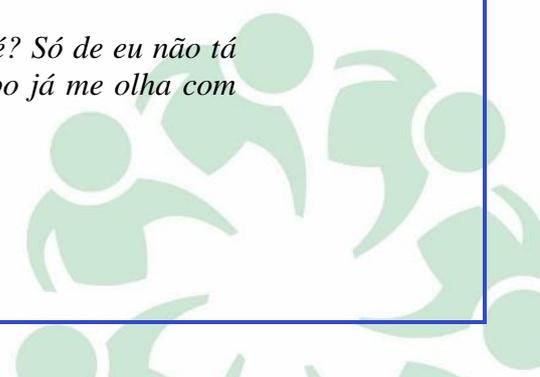
Como aponta Penso et al. (2012), sujeitos como Caio estabelecem o trabalho como forma de conseguir bens como carro, roupas, calçados, entre outros. Ser um trabalhador é um objetivo a ser alcançado, mesmo que a meta não seja o trabalho como realização pessoal, mas como forma de acessar bens de consumo.

João também visualiza seu futuro através de um caminho honesto e expõe o desejo de “fazer diferente” (sic) a partir de agora em liberdade. Demonstra o desejo de construir uma família no futuro, mas não tem intenção de retomar os estudos ou fazer algum curso profissionalizante. Além disso, sua pretensão é abrir um comércio. Penso et al. (2012) também assinala que o interesse parece ser sobreviver, não interessando muito qual o tipo de trabalho. O mais importante não é a função exercida, mas sim o resultado financeiro alcançado.

Meu futuro eu quero conquistar minha vida agora honestamente, né? Fazer diferente agora. Construir uma família. [...] não... isso aí [pretensão de fazer algum curso profissionalizante] não [...] trabalhar com vendas. Montar um negócio pra mim mesmo [...] pretendo muito abrir um comércio pra mim (João).

Além disso, a inserção do egresso através do trabalho traz uma mudança de seu status nas suas relações familiares, que o leva a ascender a uma condição mais aceitável principalmente em relação à mãe (Penso et. al., 2012).

Tenho [feito algo de diferente da criminalidade], né? Só de eu não tá mais fazendo nada de errado [...] minha mãe já tipo já me olha com outros olhos. Meu pai também, meu irmão (João).



Vou na minha mãe, fico com ela. Acho bom demais. demais. Saio com ela, coisa que eu não fazia, né? [...] nunca queria sair com minha mãe não. Hoje, eu levo ela (sic) pro cinema, levo ela pra tomar sorvete, compro tênis pra ela, compro roupa. Entendeu? Bom demais (Caio).

Jacobina e Costa (2006 citado em Penso et. al., 2012) afirmam que o mais importante para esses sujeitos não é a função exercida e sim a mudança de status social que passa de “bandido” como são qualificados, para trabalhador, o qual é valorizado na sociedade. João idealiza perspectivas profissionais que não passam pelo ensino formal, assim como achados em outras pesquisas de Penso et. al. (2012); talvez porque a possibilidade de ter uma profissão que dependa da formação escolar se configure como algo muito distante e inacessível para eles.

O processo educacional não é percebido como possibilidade real responsável pela construção de um futuro profissional (Penso et al., 2012) para João. Diferentemente dele, no discurso de Caio, a educação e a profissionalização, no entanto, aparecem como fazendo parte da sua aspiração de futuro. Caio fala de seu desejo de cursar uma faculdade de Direito e revela que este veio da sua vivência na prisão, após ler muitos processos de outros apenados.

Vou terminar [os estudos] se Deus quiser. Até o ano que vem eu termino (Caio).

[...] [para o futuro] terminar meu estudo, trabalhar e cuidar da minha mãe (...) terminar meu estudo e fazer uma faculdade, entendeu? Quem não quer fazer faculdade né? [...] [curso] de Direito (Caio).

Muito processo em cadeia. A gente lê muito né. Dos presos... os presos que chega lá, a gente vai ficando lendo, vê o que que ele fez. Fica lendo, vendo os artigo (sic), né? Tenta entender um pouquinho porque, o que que aconteceu [...] (Caio).

Entende-se, portanto, que a produção dos sentidos subjetivos a partir das zonas de vivências educacionais dos sujeitos João e Caio, antes da privação de liberdade, das vivências educacionais e laborais acessadas dentro do sistema prisional e as vivências educacionais e laborais na vida extramuros são significativos quando se analisa a importância e o impacto dos aspectos da educação e do trabalho nas trajetórias de vida dos sujeitos, reconhecendo suas subjetividades, identidades culturais e os processos de socialização vivenciados por eles.



Considerações finais

Ao longo deste trabalho foram apontadas as vivências de egressos do sistema penitenciário do Distrito Federal nos campos da educação e do trabalho, buscando compreender os sentidos que ocupam na trajetória de vida desses sujeitos, questionar as influências sociais em suas histórias e como o processo de privação de liberdade marca seus corpos e suas subjetividades.

Apesar de existirem, as oportunidades educacionais e laborais no sistema prisional brasileiro são escassas, não só devido à grande população carcerária como também aos mecanismos de controle e poder do sistema prisional. Reconhece-se que o processo de ensino-aprendizagem tem papel essencial na formação das subjetividades e construção da cidadania, porém, a escola tem se apresentado como espaço de reprodução e legitimação das desigualdades sociais.

Percebe-se que as oportunidades educacionais e laborais na vida extramuros para os egressos evidenciam que a prisão deixa consequências sociais na vida dos indivíduos que por ela passam, corroborando também na percepção de que o trabalho e a educação dentro do sistema reforçam formações desvalorizadas no imaginário social. O trabalho apresenta-se como um eixo de inserção e de construção identitária que oferece mais que sustento econômico, mas uma identidade pessoal no contexto social.

O pouco contato com os egressos, tendo em vista suas dinâmicas de vida e de trabalho externo, além do constrangimento e dificuldade de exposição sobre temáticas das suas trajetórias, estabelece a necessidade do desenvolvimento de grupos de implicação com esses egressos a fim de maior aproximação entre pesquisador e participante. O trabalho permitiu a captura das vivências individuais e de elementos culturais, sociais e econômicos. O conhecimento das trajetórias de vida desses egressos e a sua análise permitiram a formação de percepção crítica do engendramento da desigualdade e marginalização de camadas sociais e do sistema prisional e suas interrelações com os indivíduos.

A temática do encarceramento é um desafio na sociedade atual, desse modo, percebe-se que é essencial ampliar os estudos em relação à execução das políticas públicas de educação e trabalho voltadas para a população prisional e egressa do sistema, considerando que a prática do que está regulamentado nas leis apresenta-se deficitária. Além disso, é urgente ampliar o debate em relação a assistência social desses sujeitos, uma vez que o cenário socioeconômico e cultural inviabiliza o acesso destes aos seus direitos básicos.

REFERÊNCIAS

- Barbalho, Lidiane de Almeida, & Barros, Vanessa Andrade de. (2014). Entre a cruz e a espada: a reintegração de egressos do sistema prisional a partir da política pública do governo de Minas Gerais. *Psicologia em Revista*, 20(3), 549-565. <https://dx.doi.org/DOI-10.5752/P.1678-9523.2014V20N3P549>
- Barus-Michel, Jaqueline. (2004). A Problemática Clínica. In Barus-Michel, J., O Sujeito Social (Cap. 3, pp. 67-82). Editora PUC Minas.
- Batista, Analía Soria, França, França, Karla Christina Batista Berdet, Marcelo, & Pinto, Marizângela Aparecida de Bortolo. (2016). Metropolização, homicídios e segurança pública na área metropolitana de Brasília: o município de Águas Lindas de Goiás. *Sociedade e Estado*, 31(2), 433-457. <https://doi.org/10.1590/S0102-69922016000200007>
- Brasil (2006). Lei 11.343 – Institui o Programa Nacional de Políticas Públicas sobre Drogas. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11343.htm
- Brasil. (2019) Departamento Penitenciário Nacional. Levantamento Nacional de Informações Penitenciárias.
- Brasil (1940) Decreto Lei 2.848. Código Penal <https://www2.senado.leg.br/handle/id/529748/codigo>
- Buss, Mariana Dozol & Schlickmann, Maria Marlene. (2019). Escola x família: uma aproximação necessária. *Estudos em Pedagogia e Educação*, Orleans, Santa Catarina, 142-158.
- Camilo, Telma Cristina. (2008). A periodização do desenvolvimento infantil: contribuições da teoria histórico-cultural. *Revista de Iniciação Científica da FFC*, 8(2), 130-139. <http://www2.marilia.unesp.br/revistas/index.php/ric/article/view/192>
- Carvalho, Juliana Castro Benício de, & Costa, Liana Fortunato. (2015). História de vida: aspectos teóricos da Psicossociologia clínica. *Revista Brasileira de Psicodrama*, 23(2), 24-31. <https://dx.doi.org/10.15329/2318-0498.20150004>
- Conceição, Viviane Lima da, & Zamora, Maria Helena Rodrigues Navas. (2015). Desigualdade social na escola. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 32(4), 705-714. <https://doi.org/10.1590/0103-166X2015000400013>
- Cortina, Monica Ovinski de Camargo. (2015). Mulheres e tráfico de drogas: aprisionamento e criminologia feminista. *Revista Estudos Feministas*, 23(3), 761-778. <https://doi.org/10.1590/0104-026X2015v23n3p761>
- DEPEN (2019) <http://antigo.depen.gov.br/DEPEN/depen/sisdepen/infopen/relatorios-analiticos/DF/df>
- Diniz, A., & Moura, D. (2015). Os sentidos da integração no proeja-fic/fundamental: limites e alcances de um curso desenvolvido em espaço prisional. *HOLOS*, 4, 130. 10.15628/holos.2015.3196

- Dobránszky, István de Abreu & Gonzalez Rey, Fernando (2018). A produção de sentidos subjetivos e as configurações subjetivas na especialização esportiva. *Revista Brasileira de Psicologia do Esporte*, 2(2), 1-18. <http://dx.doi.org/10.31501/rbpe.v2i2.9277>
- Energas, A. S. S. (2012). Família e aprendizagem: como a dinâmica familiar interfere nos problemas de aprendizagem. [Monografia de especialização] Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Medianeira, PR, Brasil. http://repositorio.roca.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/4678/1/MD_EDUMTE_I_2012_03.pdf
- Faria, Ana Amélia Cypreste, & Barros, Vanessa de Andrade. (2011). Tráfico de drogas: uma opção entre escolhas escassas. *Psicologia & Sociedade*, 23(3), 536-544. <https://dx.doi.org/10.1590/S0102-71822011000300011>
- Fonseca, C., & Rodrigues, J. (2017). Contextos de ressocialização do privado de liberdade no atual sistema prisional brasileiro. *Revista Multitexto*, 5(1), 35-44. <http://www.ead.unimontes.br/multitexto/index.php/rmcead/article/view/189>
- Fonseca, Kely Hapuque Cunha; Kamimura, Quésia Postigo. (2012). Egressos do sistema penitenciário: um estudo sobre o acesso aos direitos sociais, com ênfase em educação e trabalho. *Revista Debates*. 6(3), pp. 145-163. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. <http://dx.doi.org/10.22456/1982-5269.29657>
- Foucault, M. (1987). *Vigiar e Punir: nascimento da prisão*. (20ª ed.) Vozes.
- Gaulejac, V. de. (2005). Historia de vida: Entre sociología clínica y psicoanálisis. In Gaulejac, V. de, Márquez, S. R., Ruiz, E. T. *Historia de Vida: psicoanálisis y sociología clínica. Psicoanálisis y Sociología Clínica*. (pp. 19-47) Universidad Autónoma de Querétaro e Asociación Metáfora.
- Gaulejac, Vincent de. (1999) Historia de vida y sociología clínica. *Proposiciones 29: Historias y relatos de vida: Investigación y práctica en las Ciencias Sociales*. Santiago de Chile. <http://mastor.cl/blog/wp-content/uploads/2015/05/Gaulejac-Historias-de-vida-y-sociologia-clinica.-1999.-pdf.pdf>
- Gonzalez Rey, Fernando (2010). *Pesquisa Qualitativa e Subjetividade: os processos de construção da informação*. Cengage Learning.
- Ireland, Timothy D. (2011). Educação em prisões no Brasil: direito, contradições e desafios. *Em Aberto*. 24(86), pp. 19-39. <http://portal.inep.gov.br/documents/186968/485895/Educação+em+prisões/8b4d6cb0-12db-4ad8-87fc-47e7c52a6153?version=1.3>
- Julião, Elionaldo Fernandes. (2016). Reincidência criminal e penitenciária: aspectos conceituais, metodológicos, políticos e ideológicos. *Revista Brasileira de Sociologia – RBS*. 4(7). pp. 265-291. <http://dx.doi.org/10.20336/rbs.157>
- Lauermann, Jusiene Denise, & Guazina, Félix Miguel Nascimento. (2013). Para além dos muros institucionais: problematizando os discursos dos egressos do sistema prisional. *Barbaroi*, (38), 178-197. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-65782013000100010&lng=pt&tlng=pt

- Lopes, Telma Silva Santana; Rossato, Maristela. (2018). A dimensão subjetiva da queixa de dificuldades de aprendizagem escolar. *Psicologia Escolar e Educacional*, São Paulo, 22(2) pp. 385-394. <http://dx.doi.org/10.1590/2175-35392018011363>
- Madeira, L. M. (2008). Trajetórias de homens infames: políticas públicas penais e programas de apoio a egressos do sistema penitenciário no Brasil. [Tese de doutorado] Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, Brasil. <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/15656>
- Medan, Marina; Villalta, Carla; Llobet, Valeria. (2018). Entre inercias burocráticas y evaluaciones sobre las familias: adolescentes privados de libertad. *Estudios Socio-jurídicos*, 21(1). pp. 294-326. <http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.6309>
- Monteiro, F. M., & Cardoso, G. R. (2013). A seletividade do sistema prisional brasileiro e o perfil da população carcerária: um debate oportuno. *Civitas - Revista De Ciências Sociais*, 13(1), 93-117. <https://doi.org/10.15448/1984-7289.2013.1.12592>
- Morais, Normanda Araujo de, Raffaelli, Marcela & Koller, Sílvia Helena. (2012). Adolescentes em situação de vulnerabilidade social e o continuum risco-proteção. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 30(1), 118-136 <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=799/79924085009>
- Muniz, Keylla da Cruz Carneiro, Pacheco, Luznarina da Silva, Carmo, Silvete Monteles do, Silva, Vilândia Soares da. (2018). Políticas públicas penitenciárias no Brasil: uma análise da política de “ressocialização” e da atuação do assistente social na garantia dos direitos dos apenados. In *Anais do 16º Encontro Nacional de Pesquisadores em Serviço Social*. Vitória, ES, Brasil. pp. 1-15.
- Nogueira, Cláudio Marques Martins, & Nogueira, Maria Alice. (2012). A sociologia da educação de Pierre Bourdieu: limites e contribuições. *Educação & Sociedade*, 78, pp. 15-36. <https://www.scielo.br/pdf/es/v23n78/a03v2378.pdf>
- Penso, Maria Aparecida, Conceição, Maria Inês Gandolfo, Costa, Liana Fortunato, Carreiro, & Teresa Cristina Othenio Cordeiro. (2012) *Jovens pedem socorro: o adolescente que praticou ato infracional e o adolescente que cometeu ofensa sexual*. Liber Livro.
- Rolim, M. (2018). Desistência do crime. *Sociedade E Estado*, 33(3), 829-847. [10.1590/s0102-6992-201833030008](https://doi.org/10.1590/s0102-6992-201833030008)
- Rossato, Maristela; & Martínez, Albertina Mitjans. (2018). Contribuições da metodologia construtivo-interpretativa na pesquisa sobre o desenvolvimento da subjetividade. *Revista Lusófona de Educação*. 40. pp. 185-198. <https://revistas.ulusofona.pt/index.php/rleducacao/article/view/6442/3913>
- Santos, B. C. (2016). As principais contribuições de Pierre Bourdieu para a Educação. [Apresentação de Trabalho/Comunicação].
- Silva, C. M. M. (2014). *Trabalho e política de qualificação profissional do sistema prisional: um estudo contextualizado no Presídio Helena Maria da Conceição de Ituiutaba/MG e nas associações de proteção e assistência aos condenados (APACS) de Ituiutaba e*

Itaúna/MG. 2014. [Tese de doutorado] Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, MG, Brasil.
<https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/13679/1/TrabalhoPoliticaQualificacaoProfissional.pdf>

SILVA, Laís Alexandre da. (2012). Violência e sistema prisional: um reflexo da desigualdade social. *Revista 107*. <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-107/violencia-e-sistema-prisional-um-reflexo-da-desigualdade-social/>

Silva, Simone Araújo da, Herzberg, Eliana, & Matos, Luís Alberto Lourenço de. (2015). Características da Inserção da Psicologia nas Pesquisas Clínico-Qualitativas: Uma Revisão. *Boletim de Psicologia*, 65(142). pp. 97-111.
<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/bolpsi/v65n142/v65n142a09.pdf>

Soares Filho, Marden Marques, & Bueno, Paula Michele Martins Gomes. (2016). Demografia, vulnerabilidades e direito à saúde da população prisional brasileira. *Ciência & Saúde Coletiva*, 21(7), 1999-2010. <https://doi.org/10.1590/1413-81232015217.24102015>

Souza, Rafaelle Lopes, & Silveira, Andrea Maria. (2017). Egressos do sistema prisional no mercado formal de trabalho: oportunidade real de inclusão social? *Revista de Políticas Públicas*, 21(2). pp. 761-779. <http://dx.doi.org/10.18764/2178-2865.v21n2p761-780>

Souza, T. A. de. (2013). *O egresso do sistema prisional: do estigma à inclusão social*. Instituto Elo.

Tavares, Gislaíne Pereira, Scheffer, Morgana, & Almeida, Rosa Maria Martins de. (2012). Drogas, violência e aspectos emocionais em apenados. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 25(1), 89-95. <https://doi.org/10.1590/S0102-79722012000100011>

Tavares, M. (2007). A Entrevista Clínica. In: Cunha, J. A. *Psicodiagnóstico V*. (5ª ed. Cap. 5. pp. 45-56). Artmed.

Zanella, Maria Nilvane. (2010). Adolescente em conflito com a lei e escola: uma relação possível? *Revista Brasileira Adolescência e Conflitualidade*, 2(3), pp. 4-22.
<https://revista.pgskroton.com/index.php/adolescencia/article/view/239/224>

Autores	Contribuições dos autores
Autor 1	Investigação e Escrita – Primeira Redação
Autor 2	Escrita – Revisão e Edição e Supervisão
Autor 3	Obtenção de Financiamento, Administração do Projeto, Análise Formal e Metodologia e Supervisão Investigação e Escrita – Primeira Redação, revisão final

A pesquisa tem financiamento da Fundação de Apoio a Pesquisa do Distrito Federal – FAP DF.

SATISFAÇÃO E ESTRESSE OCUPACIONAL NO TRABALHO DOS BOMBEIROS MILITARES EM OPERAÇÕES AQUÁTICAS¹²

Satisfaction and occupational stress in the work of military firefighters in aquatic operations

Luã Lincoln Menezes de Figueiredo³ 

Universidade Federal do Pará⁴
Belém, Pará, Brasil.

Beatriz Fragoso Cruz⁵ 

Universidade Federal do Pará
Belém, Pará, Brasil.

Lana Yasmin Leal da Silva⁶ 

Universidade Federal do Pará
Belém, Pará, Brasil.

Eric Campos Alvarenga⁷ 

Universidade Federal do Pará
Belém, Pará, Brasil.

José Mário Barbosa de Brito⁸ 

Corpo de Bombeiros Militar
Belém, Pará, Brasil.

Resumo

O presente artigo teve como objetivo compreender o nível de estresse ocupacional e satisfação no trabalho destes profissionais na atuação em operações aquáticas em Belém/PA. Para tal, realizou-se uma pesquisa de caráter quanti-qualitativa, na qual foram utilizados três instrumentos: a) questionário sociodemográfico; b) Escala de Estresse no Trabalho (EET); e c) Escala de Satisfação no Trabalho (EST). A pesquisa contou com a participação de vinte bombeiros integrantes do efetivo de um grupamento de bombeiros militares do Pará. Pôde-se constatar que os profissionais buscam estabelecer relações interpessoais amistosas na

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

² Copyright© 2021, Figueiredo, *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 lincolnlua09@gmail.com

⁴ Univeridade Federal do Pará. Cj. Tenoné I, Quadra T, n° 29 - Belém, Pará, Brasil.

⁵ fragosobeatriz11@hotmail.com

⁶ lanaleal02@gmail.com

⁷ ericsemk@gmail.com

⁸ jombritto@yahoo.es



corporação, contribuindo para a execução das tarefas com maior segurança e confiança. Em contrapartida, referente aos aspectos institucionais relacionados a promoção, salário e natureza do trabalho, observaram-se níveis de estresse mais elevados e insatisfação por parte dos bombeiros. Desse modo, foi possível compreender que as dificuldades enfrentadas pelos profissionais desse campo de atuação encontram-se a nível macroinstitucional, resultantes de uma organização que apresenta estrutura de hierarquização rígida, riscos atrelados ao ofício e um trabalho pouco flexível.

Palavras-chave: Bombeiros; Saúde do Trabalhador; Estresse Ocupacional; Satisfação no Trabalho.

Abstract

This article aimed to understand the level of occupational stress and job satisfaction of these professionals when working in aquatic operations in Belém / PA. For this, a quanti-qualitative research was carried out, in which three instruments were used: a) sociodemographic questionnaire; b) Stress at Work Scale (TSE); and c) Work Satisfaction Scale (EST). The survey counted on the participation of twenty firefighters who are part of a group of military firefighters from Pará. It was found that professionals seek to establish friendly interpersonal relationships in the corporation, contributing to the execution of tasks with greater security and confidence. On the other hand, regarding institutional aspects related to promotion, salary and nature of work, higher levels of stress and dissatisfaction on the part of firefighters were observed. In this way, it was possible to understand that the difficulties faced by professionals in this field of activity are found at the macro institutional level, resulting from an organization that presents a rigid hierarchical structure, risks linked to the profession and a work that is not very flexible.

Keywords: Firefighters; Worker's health; Occupational Stres; Job Satisfaction.

Introdução

Alguns tipos de organizações possuem regras muito cristalizadas que limitam a liberdade de trabalhadores e trabalhadoras de organizarem seu próprio trabalho. Um exemplo disso são as chamadas instituições totais (Goffman, 2007). Entre elas estão as instituições militares, como o Corpo de Bombeiros Militar do Pará (CBMPA).

Com a Constituição de 1988, o CBMPA passa a ser subordinado ao Governo do Estado, emancipando-se da Polícia Militar e garantindo sua autonomia. Hoje, a corporação é formada por 30 unidades operacionais, 07 unidades e setores distribuídos pelo estado, contando com um efetivo de 2.966 militares, entre homens e mulheres, praças e oficiais. Suas unidades são classificadas em Grupamento de Incêndio (GI), Grupamento Marítimo e Fluvial (GMAF), Grupamento de Incêndio Florestal (GIF) e Grupamento de Busca e Salvamento (GBS) (Corpo de Bombeiro Militar do Pará, s.d.).



Segundo o site oficial da instituição, sua missão consiste em proteger a vida, o patrimônio e o meio ambiente; como visão, tem-se a prestação de um serviço de excelência e referência nacional na gestão de riscos e desastres, adotando tecnologias avançadas e contando com profissionais capacitados; seus valores são descritos como “respeito à hierarquia e disciplina, proatividade, probidade, coragem, lealdade e aprimoramento” (Corpo de Bombeiro Militar do Pará, s.d.).

Segundo Prado (2011), a atividade exercida pelo Bombeiro Militar é considerada uma das mais perigosas, uma vez que este trabalho envolve eventos de urgências e emergências, expondo o trabalhador a contextos tensos que trazem riscos à sua vida. Além disso, o autor ressalta que, posto que este trabalho exige capacidade para lidar com a imprevisibilidade, é necessário estar atento ao ambiente e apresentar ações rápidas e eficazes para lidar com o evento.

É comum que bombeiros vivenciem níveis significativos de estresse pós-traumático associados a múltiplos incidentes críticos acontecidos recentemente (Bryant & Harvey, 1996). A constante exposição de bombeiros a eventos traumáticos pode aumentar o risco de desenvolvimento do transtorno de estresse pós-traumático e, entre aqueles que podem ter desenvolvido a enfermidade, o acesso ao tratamento é reduzido devido a algumas barreiras como a falta de conhecimento sobre a doença, sobre onde buscar cuidados em saúde, o custo dos tratamentos, alegar não ter tempo para cuidar da saúde e estigmas como a possibilidade deste acontecimento manchar sua carreira e parecer que é fraco perante a sociedade (Kim et al., 2018).

A qualidade do relacionamento com a esposa e os amigos dos bombeiros tem relação positiva com a satisfação e a qualidade de vida no trabalho, enquanto o estresse ocupacional possui relação negativa com as mesmas variáveis (Morman, Schrodtt & Adamson, 2020). Algumas estratégias têm sido utilizadas por bombeiros para lidar com o estresse ocupacional, tais como: palestras relacionadas ao trabalho, palestras sobre estresse, tempo com colegas de trabalho, exercícios físicos, atividades recreativas, relaxamento e entrar em contato com experiências exitosas (Sawhney, Jennings, Britt & Sliter, 2018). A autoeficácia em bombeiros tem sido indicada como um recurso pessoal importante para diminuir o impacto do estresse percebido na maior parte dos sintomas de Burnout, demonstrando ser uma parte fundamental para programas de cuidado à saúde mental no trabalho com esta população (Makara-Studzińska, Golonka & Izydorczyk, 2019).

Dada a complexidade do trabalho do Bombeiro Militar, torna-se importante compreender como estes trabalhadores se relacionam com o seu trabalho e, também, oferecer

um olhar para a saúde mental destes indivíduos. Portanto, este estudo buscou analisar dois aspectos: o estresse ocupacional e a satisfação no trabalho.

Estresse Ocupacional

O estresse ocupacional está relacionado a um desequilíbrio presente entre as exigências do ambiente laboral e as habilidades do trabalhador para lidar adequadamente com essas cobranças, portanto, ocorre quando as obrigações do ambiente de trabalho estão para além da capacidade de enfrentamento do indivíduo (Sousa, Mendonça, Zanini & Nazareno, 2009). Prado (2011) aborda o estresse como uma reação complexa do organismo que abrange componentes biológicos e psicológicos, além disso, ressalta que apenas a presença de fatores negativos no trabalho não acarreta o estresse ocupacional, pois é necessário que tais aspectos sejam também percebidos e avaliados pelo indivíduo como estressantes e prejudiciais.

Os estudos de Prado (2011) e Tabosa e Cordeiro (2018) utilizam um modelo quadrifásico, elaborado pela pesquisadora Marilda Emmanuel Novaes Lipp, para descrever o desenvolvimento do estresse em 4 fases. Estas são: alerta, resistência, quase-exaustão e exaustão. Segundo os autores, o primeiro estágio está relacionado à situação na qual o indivíduo entra em contato com um agente estressor, busca enfrentá-lo e, ao se afastar desse elemento, o estresse é extinto; cabe ressaltar que, durante esse processo, é ocasionado no organismo adrenalina, ansiedade, sudorese, nervosismo e taquicardia. A segunda fase, denominada resistência, tem a ver com a tentativa da pessoa em resistir a diversos elementos estressores, ocasionando perda de energia, cansaço, desgaste e perda de memória. Ademais, destaca-se que, neste estágio, extingue-se o estresse quando o empenho realizado pela pessoa é suficiente para enfrentá-lo. A terceira fase do estresse é a quase-exaustão, que ocorre quando a pessoa apresenta cansaço para defrontar e resistir ao elemento estressor. Por fim, de acordo com os autores, a quarta fase é a de exaustão, a mais comprometedora, pois trata-se do estágio no qual aumenta a probabilidade do adoecimento deste indivíduo e ele não consegue se recuperar sem a ajuda de um profissional da saúde.

Em vista desses aspectos, cabe perguntar: quais elementos podem provocar estresse ocupacional no indivíduo? Sousa et al (2009) e Prado (2011) identificaram alguns fatores que podem ser percebidos como agentes estressores pelo trabalhador e afetar o seu bem-estar. Estes são: a sobrecarga de trabalho, a relação com a chefia e com os colegas, as condições de trabalho insalubre, auto cobrança, baixa remuneração e baixa perspectiva de crescimento profissional. É importante salientar que Prado (2011) apontou os bombeiros como um grupo

de risco para a aquisição de estresse, uma vez que a natureza de seu trabalho implica a responsabilidade de salvar vidas e lidar com eventos imprevisíveis e catastróficos que podem ocasionar danos à sua saúde.

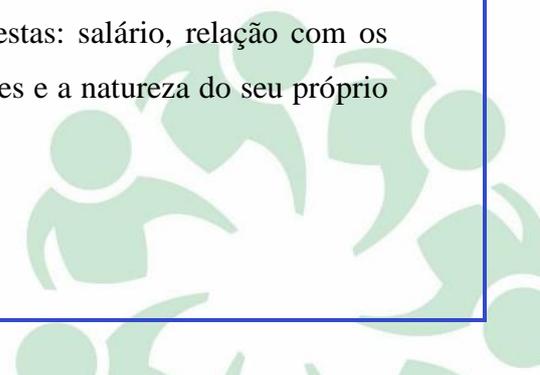
Outro ponto a ser discutido refere-se aos sintomas que caracterizam o estresse ocupacional, os quais, de acordo com Sousa et al (2009) e Tabosa e Cordeiro (2018), podem ser de caráter fisiológico, comportamental e emocional. Os sintomas fisiológicos estão relacionados às mudanças de metabolismo, dores musculares, taquicardia e dor de cabeça. Os sintomas comportamentais referem-se à diminuição de produtividade do sujeito, absenteísmo, à presença de uma conduta agressiva ou passiva e aumento do consumo de álcool e tabagismo. Por fim, os autores apontam que os sintomas emocionais dizem respeito a um sentimento de insatisfação com o trabalho, instabilidade emocional, ansiedade, aflição e constante preocupação no cotidiano.

Satisfação no Trabalho

De acordo com Frazão (2016), a satisfação no trabalho pode ser compreendida através da relação e do vínculo que o trabalhador mantém com o seu trabalho. Trata-se de um sentimento positivo derivado da avaliação realizada pelo trabalhador acerca dos aspectos que envolvem o seu ambiente de trabalho, tais como: a remuneração, o clima organizacional, a relação interpessoal tanto com os colegas de trabalho como com os superiores, e as suas expectativas de carreira, isto é, se o trabalho realizado está de acordo com o que o indivíduo anseia (Frazão, 2016; Silva, Castro, Do-Santos & Lima Neto, 2018).

Segundo Silva et al. (2018), a satisfação indicaria o nível de alegria que a pessoa vivencia em relação ao seu trabalho, sendo assim, também está relacionada a um elemento afetivo. Os autores indicam que esse estado emocional garantiria um maior envolvimento, comprometimento e desempenho no trabalho. Dessa forma, estar ou não satisfeito com o trabalho pode ocasionar consequências positivas ou negativas para o indivíduo, de forma a influenciar o comportamento, a saúde física e psicológica e o bem-estar do trabalhador (Frazão, 2016; Santos, Bertolla, Teixeira, Polacinski & Patias, 2017).

Como um meio para avaliar a satisfação no trabalho, são levadas em consideração cinco dimensões que constituem o meio organizacional. São estas: salário, relação com os colegas de trabalho, relacionamento com a sua chefia, promoções e a natureza do seu próprio trabalho (Siqueira, 2008).



O estudo realizado por Frazão (2016) aponta que as cinco dimensões se referem a um contentamento sentido pelo indivíduo, de forma que a primeira dimensão, satisfação com salário, tem a ver com um sentimento positivo percebido em relação à remuneração recebida pelo trabalhador, na qual são levadas em consideração as funções exercidas, a sua qualificação profissional e o custo de vida. A satisfação com os colegas de trabalho se refere a uma relação de colaboração, confiança e amizade entre os funcionários. A terceira dimensão, satisfação com a chefia, diz respeito a uma percepção positiva acerca da qualificação profissional do seu chefe, em que este demonstra interesse em relação ao trabalho dos subordinados e estabelece uma relação harmônica entre eles. A satisfação com as promoções está relacionada às possibilidades de ascensão no ambiente organizacional, levando em consideração a quantidade de vezes que o indivíduo já foi promovido, os benefícios adquiridos e o período aguardado para obter uma promoção. Por fim, segundo o autor, a satisfação com a natureza do trabalho tem a ver com a variedade de funções e o entusiasmo que estas desencadeiam no trabalhador.

Metodologia

Vislumbrando alcançar os objetivos propostos, o presente estudo constrói-se em caráter misto (quantitativo e qualitativo). O caráter qualitativo proporciona abordar representações, atitudes, opiniões, hábitos e valores que permitem o aprofundamento na compreensão dos processos em que estão envolvidos os indivíduos. Além disso, o pesquisador passa a ser elemento indispensável e implicado no decorrer da construção do estudo (Silva, 2010). Ao ser realizado em contexto de estágio obrigatório, os pesquisadores puderam imergir na realidade institucional, acompanhando de perto o dia a dia dos participantes.

O aspecto quantitativo busca, de acordo com Gunther (2006), um controle maior sobre as interferências de variáveis. Nesta direção, sua explicação dos fenômenos se dá por meio de análises estatísticas e teorias da probabilidade. Assim, a aplicação de questionários complementou a compreensão do fenômeno estudado a partir das relações existentes entre os dados alcançados e a percepção dos envolvidos na realidade do trabalho.



Participantes

Participaram do referido estudo 20 bombeiros, sendo todos parte do contingente de um grupamento do Corpo de Bombeiros Militares do Pará. O contingente, neste quartel, caracteriza-se pela exclusividade de membros do sexo masculino. Como critérios de 1) exclusão, foram estabelecidos a proximidade de aposentadoria, assim, em entrada na reserva e estar em processo de formação para compor o contingente; 2) de inclusão, a necessidade de compor o efetivo independente da função exercida, seja administrativa ou operacional.

Ambiente

O desenvolvimento do estudo se deu em locais diversos do quartel, como sala de aula dos bombeiros para fins de formação, setor administrativo, sala cedida à equipe de pesquisadores e espaços abertos utilizados a depender da dinâmica diária de funcionamento.

Materiais

Para favorecer a coleta dos dados almejados, optou-se pela aplicação da Escala de Estresse no Trabalho (EET), que considera um único fator constituído por estressores variados e as emoções relacionadas a estes (Paschoal & Tamayo, 2004). Este instrumento caracteriza-se como uma ferramenta aplicável ao contexto organizacional, validada e com aspectos psicométricos sistematizados. A EET permite avaliações que englobam a percepção dos indivíduos envolvidos no estudo, unindo-se, assim, aos elementos considerados como potenciais estressores ou fenômenos isolados e descontextualizados. Possui 23 itens dispostos em escala do tipo Likert de cinco pontos, sendo estes: 1 (discordo totalmente), 2 (discordo), 3 (concordo em parte), 4 (concordo) e 5 (concordo totalmente).

O EET é um instrumento construído para ser aplicado em diferentes ambientes de trabalho e para ocupações diversas, no entanto, devido ao fato de o público selecionado possuir especificidades em sua atuação, alguns itens serão analisados atentando para a realidade dos participantes desta pesquisa. A exemplo, no item 16, *“As poucas perspectivas de crescimento na carreira têm me deixado angustiado”*, será considerada a patente que o participante possuir no ato da aplicação. Caso este possua a maior patente, a qual se refere ao posto de Coronel, o item será descartado. O item 22, referente a *“O tempo insuficiente para realizar meu volume de trabalho deixa-me nervoso”*, será analisado com cautela, já que a

extensão da carga horária de trabalho do bombeiro militar é muito variável, uma vez que, em decorrência da complexidade de suas atribuições e das ocorrências registradas, os profissionais não possuem horário fixo para a execução de suas tarefas, ainda que possuam carga horária semanal definida. Assim, a percepção de sobrecarga em relação ao tempo disponível para realizar tarefas será complementada pelos relatos coletados em entrevista.

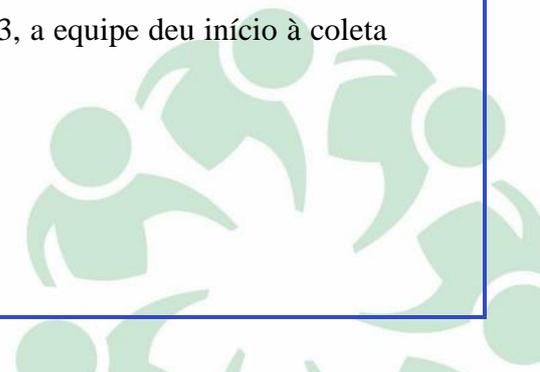
Outro instrumento selecionado para aplicação foi a Escala de Satisfação no Trabalho (EST), a qual tem como foco aspectos referentes à satisfação no trabalho atual dos indivíduos (Siqueira, 2008). O instrumento é composto por 25 itens dispostos em escala do tipo Likert de sete pontos, sendo 1 totalmente insatisfeito; 2, muito insatisfeito; 3, insatisfeito; 4, indiferente; 5, satisfeito; 6, muito satisfeito; e 7, totalmente satisfeito. Considerando as particularidades do público-alvo, a natureza do ambiente e seu funcionamento, foi feita a substituição do termo “empresa” por “organização”.

Complementar a isto, de forma a caracterizar o grupo de participantes, a equipe disponibilizou um questionário sociodemográfico, sem identificação do participante, composto por perguntas estruturadas, tal como dados pessoais; remuneração e informações específicas sobre a profissão, como o cargo e a patente atual; auxiliando assim em uma maior compreensão dos resultados adquiridos nas escalas. Ademais, vale elucidar o fornecimento prévio do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) a cada participante e do Termo de Consentimento da Instituição ao responsável geral.

Por fim, acrescenta-se que foram utilizados também materiais básicos para anotações com fins de registros gerais ao longo do período de contato com o quartel.

Aspectos Éticos

Para a realização do presente estudo, assegurando os cuidados éticos, o trabalho derivou de uma pesquisa em desenvolvimento, a nível de doutorado, intitulada “Organização do Trabalho e Sofrimento Psíquico de bombeiros militares: o sujeito entre a servidão e a emancipação”. O referido estudo foi registrado no Conselho de Ética em Pesquisa (CONEP) do Hospital Universitário João de Barros Barreto da Universidade Federal do Pará (UFPA) sob certificado de apresentação para apreciação ética (CAAE) de nº 67860517.2.0000.0017. Com a aprovação do CONEP pelo número de registro 2.095.043, a equipe deu início à coleta de dados.



Procedimentos

Inicialmente, foi solicitada autorização para realização da pesquisa ao major da corporação e ao respectivo comandante do grupamento onde o estudo foi realizado. Posteriormente, os participantes foram convidados a cooperar com a pesquisa e, ao aceitarem, foi solicitada a assinatura do TCLE.

Ademais, para contribuir com a compreensão do funcionamento e dos fenômenos encontrados no contexto organizacional, a equipe de pesquisa passou a frequentar semanalmente o quartel como parte das atividades da disciplina Estágio Básico em Psicologia Organizacional, do curso de Psicologia da Universidade Federal do Pará (UFPA). Desse modo, foram oportunizadas a observação do ambiente e das relações de trabalho e a realização de entrevistas abertas (Minayo, 2001), realizadas durante o expediente e orientadas por perguntas disparadoras.

Nos casos de concordância com os objetivos propostos, foi feita a aplicação dos instrumentos EET e EST, e questionário sociodemográfico de maneira presencial e coletiva. A participação apresentou caráter voluntário, podendo ser interrompida a qualquer momento se solicitada pelo participante sem qualquer prejuízo ou penalidade.

Não obstante, ao término das atividades, foi realizado um momento de devolutiva aos bombeiros presentes e disponíveis. Por fim, ressalta-se a garantia dos cuidados éticos e confidencialidade das informações cedidas.

Análise de Dados

A análise da EET foi realizada a partir de uma categorização dos dados coletados. Inicialmente, objetivando um escore geral, foi calculada a média das respostas de cada participante. Em seguida, os itens foram divididos em cinco dimensões: Autonomia e Controle (itens 1, 2, 3, 6, 13 e 22); Papéis e Ambiente de Trabalho (itens 5, 8, 9, 10 e 19); Relacionamento com o chefe (itens 4, 11, 12, 15 e 20); Relacionamentos Interpessoais (itens 7, 14 e 18); e Crescimento e Valoração (itens 16, 17, 21 e 23). Posteriormente, foi feita a média para cada dimensão considerando apenas os itens que as compõem identificados anteriormente.

Após o cálculo das médias, foi feita análise das dimensões em suas particularidades e compreensão de cada item componente. As médias foram consideradas indicadores dos níveis de estresse percebidos no contexto do estudo e classificadas de acordo com a seguinte divisão:

baixo, para valores abaixo de 2,5; médio, para valores iguais a 2,5; e alto, para valores acima de 2,5.

A análise da EST construiu-se a partir dos seguintes passos: 1) cálculo da média de todas as respostas, obtendo-se um escore global para cada participante; 2) cálculo da média das respostas por dimensão; e, por fim, 3) a classificação em níveis de satisfação.

As dimensões encontram-se em cinco e são: Satisfação com colegas de trabalho, constituída pelos itens 1, 6, 14, 17 e 24; Satisfação com o salário, formada pelos itens 5, 8, 12, 15 e 21; Satisfação com a chefia, itens 2, 9, 19, 22 e 25; Satisfação com a natureza do trabalho, itens 7, 11, 13, 22 e 23; Satisfação com as promoções, constituída pelos itens 3, 4, 10, 16 e 20. Para a classificação em níveis de satisfação, utilizou-se das médias e consideraram-se, como referência, os seguintes valores: médias de 1 a 3,9 representam insatisfação; médias de 4 a 4,9 correspondem a indiferença; e médias de 5 a 7 retratam satisfação.

A partir das informações coletadas por meio do questionário sociodemográfico, foi possível caracterizar a amostra quanto ao perfil dos participantes. Alguns dos dados levantados foram: idade, estado civil, posto de função, patente e natureza da atividade. Os resultados coletados a partir dos instrumentos foram analisados segundo perspectiva descritiva, caracterizando a vivência de trabalho dos profissionais. Complementarmente, a fim de abarcar a complexidade do cenário e das especificidades do fenômeno em estudo, os dados e informações registrados semanalmente, através de observação e entrevista, foram trabalhados por meio da Análise de Núcleo de Sentido (ANS) de Mendes (2007). Ela consiste em um “desmembramento do texto em unidades, em núcleos de sentido formados a partir da investigação dos temas psicológicos sobressalentes do discurso” (Mendes, 2007, p. 72). Estes dados foram dispostos no tópico “Acolhimento e imersão no ambiente organizacional”.

Resultados

Questionário sociodemográfico e instrumentos EET e EST

A pesquisa contou com a participação de 20 trabalhadores e, a partir de dados sociodemográficos coletados, foi possível traçar o perfil do bombeiro atuante no grupamento. Estes, no geral, são homens, os quais encontram-se em uma faixa etária que varia de 31 a 40 anos (66,7%), naturais de Belém (45,0%), com ensino superior completo (35,0%), casados (55,0%), sem filhos (50,0%), constituem o efetivo do grupamento há um período de 1 a 5

anos (30,0%), ocupam os postos de cabo (40,0%), soldado (30%), sargento (10%), subtenente (10%) e major (10%), recebem uma remuneração de 4 a 6 salários mínimos (65%) e são os únicos responsáveis pela manutenção financeira familiar (50,0%). É importante apontar, no entanto que, segundo XXXX, o salário base de um soldado do corpo de bombeiros militar se encontra na faixa de R\$ 3.600,00, enquanto de um major está por volta de R\$15 mil reais. Cabe ressaltar ainda que, ao abordar a carga horária de trabalho dos bombeiros efetivos, esta variou de 30 a 80 horas semanais, sendo que alguns participantes alertaram que não havia uma norma vigente que definisse as horas exatas de trabalho por semana.

Com base no estudo realizado por Tabosa e Cordeiro (2018), para analisar o grau de estresse nos participantes na EET, as médias alcançadas em cada afirmativa da escala foram organizadas em cinco dimensões na Tabela 1: Autonomia e Controle (itens 1, 2, 3, 6, 13 e 22); Papéis e Ambiente de Trabalho (itens 5, 8, 9, 10 e 19); Relacionamento com o chefe (itens 4, 11, 12, 15 e 20); Relacionamentos Interpessoais (itens 7, 14 e 18); e Crescimento e Valoração (itens 16, 17, 21 e 23). Ademais, é importante destacar que no cálculo das médias, levou-se em consideração a resposta dos 20 participantes, uma vez que nenhum deles apresentou deter a maior patente. Portanto, não foi necessário suprimir os valores da afirmativa 16.

Tabela 1: Médias obtidas na Escala de Estresse no Trabalho

Dimensão	Afirmativas	Médias
Autonomia e Controle	1. A forma como as tarefas são distribuídas em minha área tem me deixado nervoso	2,5
	2. O tipo de controle existente em meu trabalho me irrita	2,25
	3. A falta de autonomia na execução do meu trabalho tem sido desgastante	2,35
	6. Sinto-me incomodado com a falta de informações sobre minhas tarefas no trabalho	2,10
	13. Tenho me sentido incomodado com a deficiência nos treinamentos para capacitação profissional	2,70
	22. O tempo insuficiente para realizar meu volume de trabalho deixa-me nervoso	2,60
Papéis e Ambiente de Trabalho	5. Sinto-me irritado com a deficiência na divulgação de informações sobre decisões organizacionais	2,85
	8. Sinto-me incomodado por meu superior tratar-me mal na frente de colegas de trabalho	1,90
	9. Sinto-me incomodado por ter que realizar tarefas que estão além de minha capacidade	2,55
	10. Fico de mau humor por ter que trabalhar durante muitas horas seguidas	2,80
	19. A falta de compreensão sobre quais são minhas	2,30

	responsabilidades neste trabalho tem causado irritação	
Relacionament o com o chefe	4. Tenho me sentido incomodado com a falta de confiança de meu superior sobre o meu trabalho	2
	11. Sinto-me incomodado com a comunicação existente entre mim e meu superior	1,80
	12. Fico irritado com discriminação/favoritismo no meu ambiente de trabalho	2,90
	15. Fico irritado por ser pouco valorizado por meus superiores	2,10
	20. Tenho estado nervoso por meu superior me dar ordens contraditórias	2,15
Relacionament os Interpessoais	7. A falta de comunicação entre mim e meus colegas de trabalho deixa-me irritado	2,30
	14. Fico de mau humor por me sentir isolado na organização	1,85
	18. A competição no meu ambiente de trabalho tem me deixado de mau humor	1,70
Crescimento e Valoração	16. As poucas perspectivas de crescimento na carreira têm me deixado angustiado	3,50
	17. Tenho me sentido incomodado por trabalhar em tarefas abaixo do meu nível de habilidade	2,10
	21. Sinto-me irritado por meu superior encobrir meu trabalho bem feito diante de outras pessoas	1,95
	23. Fico incomodado por meu superior evitar me incumbir de responsabilidades importantes	2,10

Ao analisar a dimensão Autonomia e Controle, constata-se que, das seis afirmativas, duas se enquadram em um nível alto de estresse (itens 13 e 22), uma apresenta um nível médio de estresse (item 1) e três compreendem um nível baixo de estresse (itens 2, 3 e 6). Assim, as assertivas que alcançaram as maiores pontuações descrevem o sentimento de incômodo acerca da deficiência na capacitação para qualificar os trabalhadores, a sensação de nervosismo diante do tempo insuficiente disposto para cumprir as atividades do trabalho e o nervosismo perante a distribuição de tarefas, obtendo, respectivamente, médias de 2,70, 2,60 e 2,5, o que corresponde, portanto, a um nível elevado e médio de estresse.

A dimensão Papéis e Ambiente de Trabalho demonstra que os itens relacionados ao tratamento dado ao profissional pelo seu superior e a compreensão sobre as funções laborais alcançaram as médias de 1,90 e 2,30, apresentando, portanto, um baixo nível de estresse. Por outro lado, os enunciados referentes ao déficit de divulgação sobre as decisões organizacionais e à carga horária consecutiva de trabalho atingiram, respectivamente, médias de 2,85 e 2,80, ou seja, enquadram-se em um alto nível de estresse percebido. Enfim, a afirmativa que aborda a realização de tarefas consideradas acima da capacitação profissional do trabalhador obteve uma média de 2,55, sendo considerada um nível médio de estresse. Assim, dos cinco itens que compõem essa dimensão, apenas dois se enquadraram como um

baixo nível de estresse, enquanto os outros itens representaram um elevado ou médio nível de estresse.

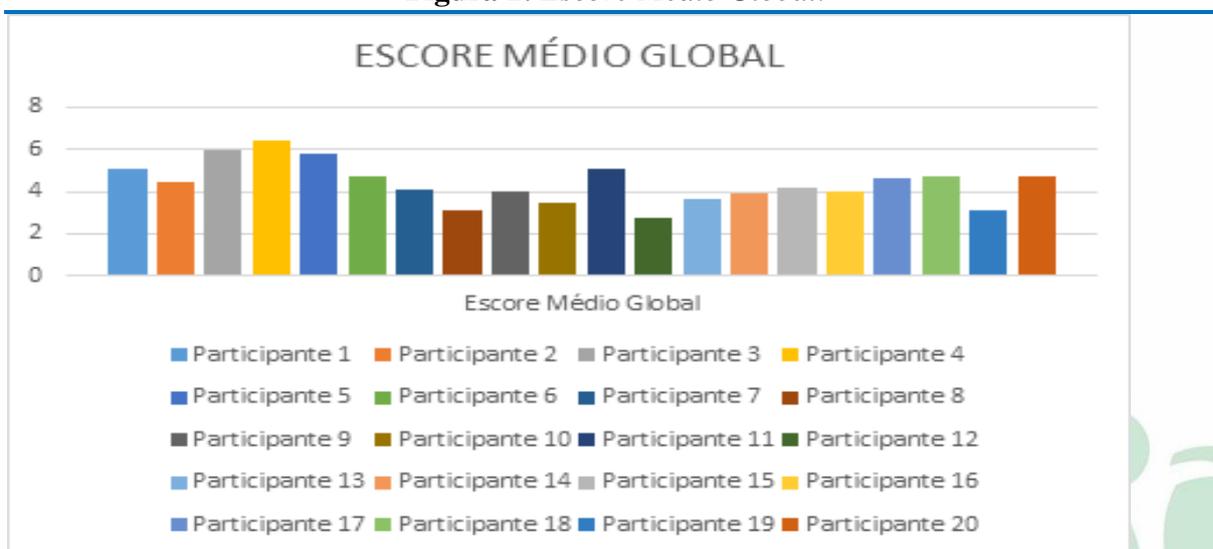
Em relação à dimensão que aborda Relacionamento com o Chefe, é possível observar que quase todos os itens se encaixam em um baixo nível de estresse, exceto a afirmativa 12. Esta aborda eventos de discriminação e favoritismo no trabalho e se enquadrou num escore considerado como um elevado nível de estresse, obtendo uma média de 2,90. Outra dimensão que também obteve pontuações baixas refere-se aos Relacionamentos Interpessoais, a qual aborda situações de competição no ambiente laboral, a comunicação entre os colegas de trabalho e os contextos de isolamento na organização, os quais alcançaram, em ordem, uma média de 1,70, 2,30 e 1,85. Portanto, identifica-se que todas as afirmativas dessa dimensão são consideradas como um baixo nível de estresse.

Por fim, ao analisar a dimensão Crescimento e Valoração, percebe-se que esta é composta por quatro enunciados, entre os quais três obtiveram uma média que é considerada como um baixo nível de estresse.

Por outro lado, o item relacionado às possibilidades de promoção na carreira atingiu uma média de 3,50, assim, além de ser considerado como um alto nível de estresse, essa foi a maior pontuação obtida pelos participantes na Escala de Estresse no Trabalho.

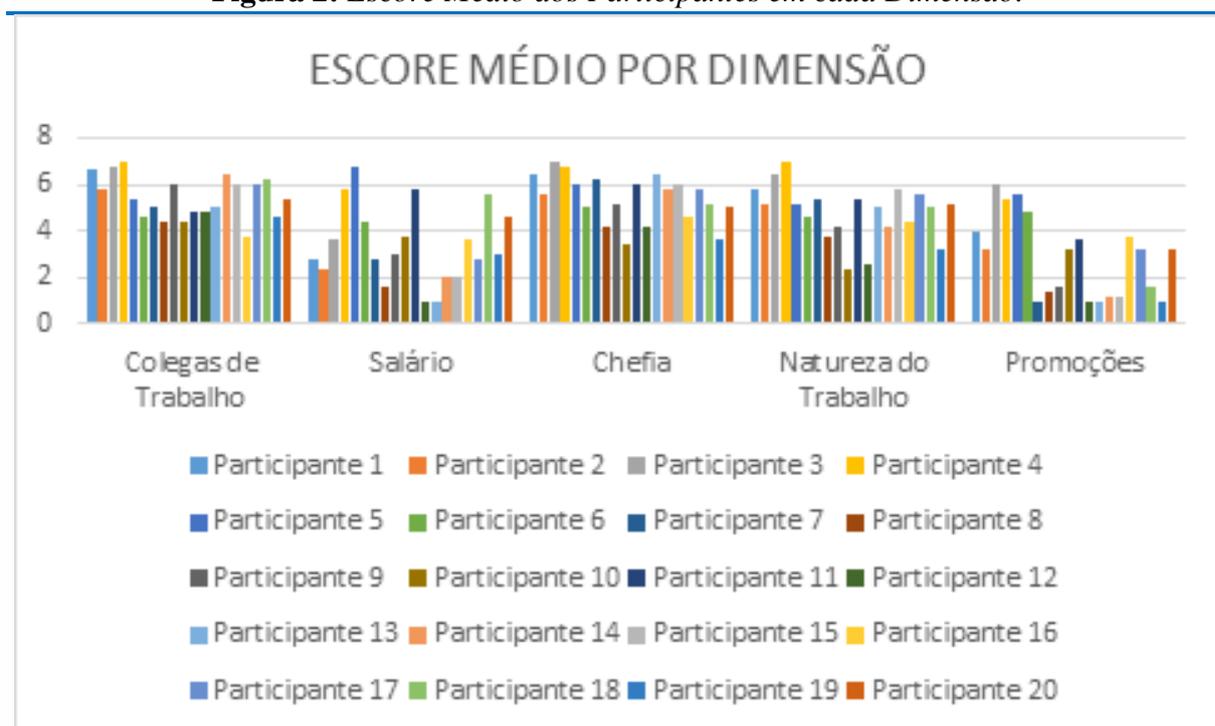
Em relação à coleta e análise das respostas dos profissionais na Escala de Satisfação no Trabalho, foi possível obter um escore médio global grupal de 4,38, representando, portanto, um grau de satisfação indiferente em relação ao seu trabalho. Quanto à pontuação global atingida por cada participante, esta pode ser observada na Figura 1.

Figura 1: *Escore Médio Global.*



Na figura 01, identifica-se que dos 20 participantes da pesquisa, apenas 5 encontram-se satisfeitos com o seu trabalho, enquanto 8 apresentam indiferença e 7 demonstram insatisfação quanto ao seu ambiente laboral. Ademais, observa-se que o maior escore global obtido foi de 6,4 (participante 4), enquanto o menor escore foi de 2,72 (participante 12). Diante desses dados, constata-se que há uma variabilidade de médias alcançadas pela amostra, no qual se destaca um sentimento de indiferença e insatisfação quanto ao trabalho.

Figura 2: *Escore Médio dos Participantes em cada Dimensão.*



A Figura 2 representa o escore médio obtido por cada participante nas dimensões utilizadas para analisar o grau de satisfação, as quais envolvem a relação com os colegas de trabalho, o salário, a relação com a chefia, satisfação com a natureza de trabalho e com as promoções. Na primeira dimensão, relação com os colegas de trabalho, observa-se que a maioria dos participantes se encontra satisfeitos com o relacionamento interpessoal estabelecido no ambiente organizacional, sendo que, dos 20 participantes, 13 estão satisfeitos, enquanto 6 se enquadram como indiferentes e 1 está insatisfeito. Ademais, a menor pontuação atingida nessa dimensão foi de 3,8 e a maior foi de 7, representando uma total satisfação quanto ao elemento analisado.

A dimensão que averigua a satisfação com o salário apresentou, em geral, um sentimento de insatisfação por parte dos profissionais, identificando-se que 14 participantes estão insatisfeitos, 2 indiferentes e apenas 4 demonstraram satisfação diante da renda

recebida. Cabe ressaltar que, nessa dimensão, a maior pontuação obtida foi de 6,8, enquanto a menor pontuação foi de 1, a qual foi alcançada por 2 participantes e demonstra uma total insatisfação.

Ao analisar os dados a partir das patentes dos participantes, observa-se que os que demonstraram insatisfação são compostos majoritariamente por soldados (5), cabos (6), sargentos (2) e subtenente (1). Por outro lado, os bombeiros que demonstraram estar satisfeitos com o salário dizem respeito aos majores (2), ao subtenente (1) e ao soldado (1). Por fim, os participantes que se mostraram indiferentes referem-se ao cabo e ao sargento, 1 de cada patente. Em vista desses aspectos, constata-se que os participantes insatisfeitos são formados, principalmente, por bombeiros de menor patente, enquanto que os de maior patente presentes no grupamento se mostraram satisfeitos.

A maioria dos participantes mostrou estar satisfeito com a relação estabelecida com a chefia, sendo esse grau de satisfação representado por 15 participantes. Em relação aos demais, apenas 3 apresentaram indiferença e 2 encontram-se insatisfeitos. Ademais, averiguando a patente dos participantes respondentes, constata-se que dos 5 participantes que não estão satisfeitos, 1 ocupa o posto de cabo, apresentando indiferença, e 4 referem-se aos bombeiros que detém a patente soldado, no qual 2 demonstraram insatisfação e 2 indiferença. Nesse sentido, os participantes com a menor patente são os que destoam das demais respostas. Nessa dimensão, a maior pontuação obtida foi o escore médio de 7, enquanto que a menor foi 3,4.

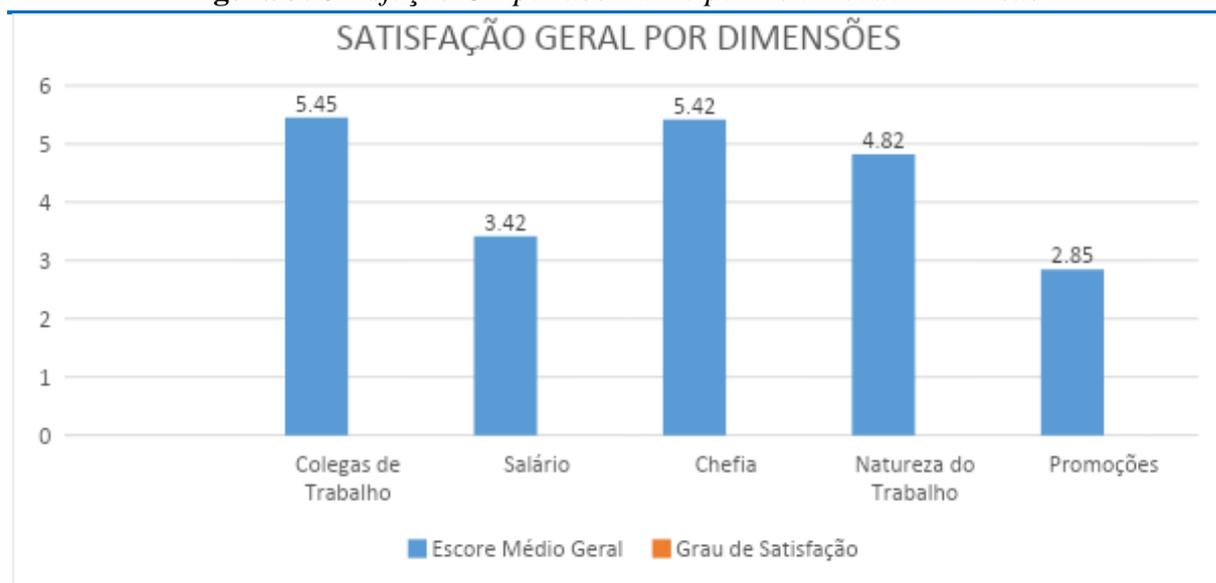
A quarta dimensão refere-se à satisfação com a natureza do trabalho. Nesta, dos 20 participantes, 12 demonstraram estar satisfeitos, 5 situam-se como indiferentes e apenas 3 estão insatisfeitos. Essa dimensão apresentou como maior pontuação o escore médio de 7 e como menor pontuação a média de 2,4.

Por fim, a quinta dimensão tem a ver com o grau de satisfação diante das possibilidades de promoção. A partir dos dados observados é possível identificar que, comparada às outras dimensões, esta foi a que apresentou o maior número de profissionais insatisfeitos: 15 participantes, enquanto 2 demonstraram indiferença e apenas 3 encontraram-se satisfeitos. Ademais, a maior pontuação alcançada foi 6, ao passo que a menor pontuação foi 1, a qual foi obtida por 4 profissionais e representa uma total insatisfação quanto à dimensão que aborda a promoção.

Nesta dimensão, observou-se que a maioria dos participantes que ocupam a patente de soldado ou cabo se mostrou insatisfeitos, sendo que apenas 1 cabo apresentou satisfação. Em relação aos sargentos, 2 se mostraram indiferentes e 1 insatisfeito. Os subtenentes e os

maiores seguiram lados opostos no grau de satisfação, no qual 1 subtenente e 1 major se encontram satisfeitos enquanto que o mesmo quantitativo em cada patente está insatisfeito. Dessa forma, os únicos bombeiros satisfeitos com a possibilidade de promoção são o cabo (1), o subtenente (1) e o major (1), os participantes indiferentes são compostos por sargentos (2) e os demais bombeiros encontram-se insatisfeitos.

Figura 3: Satisfação Grupal dos Participantes em cada Dimensão.



A Figura 3 apresenta a satisfação geral dos profissionais enquanto grupo, de forma que possibilita averiguar o valor médio global em cada dimensão. Assim, no que se refere às relações com os colegas de trabalho e com a chefia, foi possível alcançar, respectivamente, médias de 5,45 e 5,42, demonstrando uma satisfação da amostra em relação a esses aspectos. Quanto à natureza do trabalho, os participantes atingiram uma média de 4,82, representando, portanto, uma indiferença. Por último, as dimensões relacionadas às possibilidades de promoção e à remuneração salarial obtiveram, em ordem, médias de 2,85 e 3,42, englobando os profissionais num grau de insatisfação. Nesse sentido, ao analisar de forma geral as médias obtidas em cada dimensão, constata-se que duas se enquadram como satisfação, uma como indiferença e duas como insatisfação.



Acolhimento e imersão no ambiente organizacional

A primeira visita da equipe ao quartel contou com a presença do major, que ficou responsável, em um primeiro momento, por mediar o contato entre os membros do quartel e os estudantes. Todos os presentes foram receptivos e demonstraram grande interesse com as possibilidades de intervenção; não foram raras falas como “Que bom que estão aqui”, “Vocês vão ter muita coisa pra fazer” e “Aqui a gente precisa muito da psicologia”. Apesar de tais falas produzirem certo entusiasmo na equipe, não foi possível evitar também certa apreensão, devido ao aparente contingente de demandas latentes.

A maioria dos militares não pareceu estar constrangida pela nossa presença e, logo no primeiro dia, atingiram-nos com uma torrente de relatos. O mais persistente deles, na fala de vários bombeiros, foi o incidente (recente à época da realização da pesquisa) no qual um dos colegas de trabalho ficou preso em uma rede de pesca no fundo do rio, enquanto seu tanque de oxigênio já indicava estar na reserva. Todos pareciam muito aflitos com a situação emocional do colega, que no momento estava afastado das atividades operacionais. Orientamos que este fosse informado de nossa presença no quartel e de que poderia buscar nosso auxílio caso achasse necessário. Entretanto, até o fim das atividades, não fomos contatados por ele.

Além de possuir um sentido particular para cada um dos envolvidos (tanto para o bombeiro afastado quanto para o seu “canga”, termo utilizado para designar o parceiro de salvamento), o incidente também operou como sinalizador dos riscos que envolvem a atuação na corporação. Ao relatarem o ocorrido, vários membros descreveram suas funções como imprevisíveis e perigosas, situação agravada pela particularidade dos rios da região amazônica, descritos por eles como “sem qualquer visibilidade”, o que aumenta ainda mais a insegurança.

Outro fator que fomenta a vulnerabilidade física – e possivelmente o estresse – destes profissionais é a diminuição do efetivo disponível no quartel que, nos últimos anos, caiu de setenta para trinta bombeiros. Como resultado dessa drástica redução, os membros da corporação (sobretudo os poucos com especialização em mergulho) ficam sujeitos a jornadas de trabalho estendidas, atuando mesmo durante seus períodos de folga garantidos por lei. Durante a aplicação dos questionários, como já foi dito anteriormente, alguns deles relataram não haver regulamentação que limite a carga horária (CH) semanal do bombeiro militar, informação ratificada durante a devolutiva da pesquisa: “O Corpo de Bombeiros se separou da

Polícia Militar, queria tanto se separar, mas não fizeram regulamento próprio, todo ano falam que vai sair e nunca sai”, disse um dos bombeiros ouvidos.

Além das jornadas de trabalho exaustivas, outro sério problema relacionado ao reduzido número de profissionais é o acréscimo de risco em atividades de salvamento. Nesse contexto, segundo depoimentos dos membros da corporação, a realização de atividades de mergulho exige uma equipe de no mínimo quatro bombeiros (dois mergulhadores e dois suportes); entretanto, na atual conjuntura do quartel, esse tipo de missão é realizada com apenas dois bombeiros. Contudo, é importante lembrar que durante o desenvolvimento desta pesquisa estava sendo realizado um curso de mergulho cuja conclusão possivelmente iria aumentar o contingente do efetivo na organização e amenizar a sobrecarga de trabalho dos colaboradores.

Em outras oportunidades de compartilhar vivências e preocupações, outro incômodo coletivo ganhou destaque: o demorado e fastidioso processo de ascensão de patente. Um deles desabafou:

Cinco anos, a minha turma tá há cinco anos estagnada. Tem gente que entrou depois e já é subtenente. (...) Isso me faz pensar... será que vale a pena? Tu não tem garantia de nada, o que eu vou deixar, o que vou deixar pra minha família? Às vezes me pergunto se vale a pena insistir nessa função só por uma questão de orgulho.

Durante o preenchimento dos questionários, piadas foram feitas acerca dos itens que tratavam sobre satisfação com o progresso profissional. “Tocaram logo na ferida”, foi uma das falas. A quebra de expectativa em relação à carreira profissional e à natureza do trabalho foi um dos discursos que mais se destacou aos nossos ouvidos. O bombeiro em questão relatou possuir grande entusiasmo e perspectiva ao entrar na corporação, agora, entretanto, confessa que até mesmo o som do motor dos barcos lhe causa desconforto – incômodo este presente não só na sua fala, mas observado também na forma como nos relatava aquilo, no seu olhar incisivo. Dizia ter perdido o prazer naquilo que gostava de fazer.

Tratando-se ainda da relação dos bombeiros com a natureza do trabalho, uma frase foi emblemática: “O nosso trabalho é lidar com a morte”, diz um dos militares, ao informar que uma das principais ocorrências recebidas pelo quartel é a busca e resgate de pessoas desaparecidas ou vítimas de afogamento. Todavia, apesar de lidarem com essa realidade diariamente, é ainda muito presente em suas falas um sentimento de heroísmo, de bravura, de

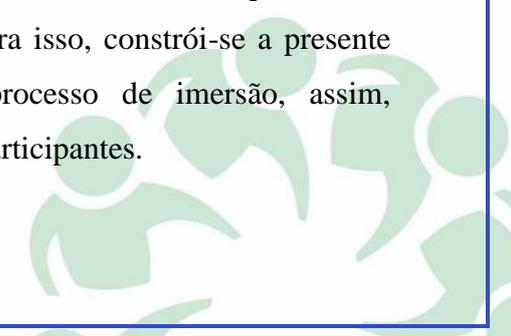
antiderrota, em virtude do compromisso em salvar vidas, que, muito além de uma função profissional, torna-se um dever moral.

Contudo, não são raros os casos em que as missões resultam em uma má notícia e, para conviver diariamente com a possibilidade da perda, os membros da corporação desenvolvem atitudes e estratégias que um deles nomeou como *enfrentamento*: “A gente ri, faz piada, brinca, pra descontrair, né, senão isso consome a gente”, disse. Foi evidente, durante o período em que acompanhamos as atividades no quartel, o vínculo afetivo e de confiança muito bem estabelecido entre cada um ali dentro; demonstrações de carinho – mesmo físicas – eram recorrentes; todos pareciam muito à vontade uns com os outros; certas formalidades – como vestimenta e uma comunicação neutra – eram dispensadas e davam lugar a uniformes mais leves e confortáveis e diálogos mais acolhedores.

Além de contarem com o apoio uns dos outros, os bombeiros do grupamento também contam com um forte vínculo com a comunidade, sobretudo as oriundas do interior do estado. Segundo alguns relatos, em situações emergenciais em que há necessidade de deslocamento para outras localidades, os recursos oferecidos pelo estado são escassos ou mesmo inexistentes. Dessa maneira, não são raras as ocasiões em que o abrigo e a alimentação destes profissionais ficam à mercê da solidariedade da comunidade local. Esta não hesita em demonstrar gratidão e apreço por seu trabalho e pelos sujeitos que o desempenham. Entretanto, essa relação também é permeada por conflito, uma vez que a crença no Corpo de Bombeiros como uma legião de heróis, imbatíveis e infalíveis, parece também permear o imaginário popular. Nesse contexto, quando as missões de busca e salvamento se estendem por um longo tempo – principalmente por fatores circunstanciais que fogem ao controle humano –, a população é pouco compreensiva e tende a pressionar a equipe responsável, ameaçando-a ou mesmo concretizando agressões. Os profissionais contam que, nesses casos, acionam a escolta da Polícia Militar, mas essa nem sempre atende aos chamados.

Discussão

Diante da riqueza e diversidade dos resultados encontrados, faz-se necessário discutir acerca dos elementos que permitem compreender melhor a realidade de um quartel dos bombeiros militares especializado em operações aquáticas. Para isso, constrói-se a presente discussão considerando também os dados oriundos do processo de imersão, assim, potencializando a aproximação da realidade vivenciada pelos participantes.



Inicialmente, podem-se abordar os pontos percebidos referentes ao nível de estresse no trabalho. Conforme os resultados, os bombeiros militares que compõem a pesquisa demonstraram altos níveis de estresse no que diz respeito ao tempo para realização das atividades demandadas e à necessidade de capacitação para execução de tais tarefas. Nesse cenário, torna-se indispensável considerar a natureza da atividade desenvolvida, uma vez que não há previsibilidade em relação aos resgates realizados e do quanto serão exigidas as habilidades desses profissionais.

Como discorrem Canova e Porto (2010), o papel assumido na organização e a natureza da tarefa desenvolvida possibilitam uma predisposição ao estresse ocupacional, como pôde ser evidenciado por meio dos instrumentos. Em consonância a isso, compartilhando a perspectiva dos bombeiros participantes, durante o período de convivência emergiram relatos sobre os estados permanentes de aflição e tensão vivenciados por eles em decorrência das atividades exercidas, principalmente as que apresentam maior risco. Ainda para esses autores, o alto grau de esforço físico e mental e os riscos de segurança podem caracterizar também potenciais estressores no âmbito do trabalho.

Salienta-se que, segundo Paschoal e Tamayo (2004), para determinado fator ser considerado estressor na organização, este deve ser reconhecido como tal pelo indivíduo envolvido. Ademais, no processo de imersão, percebeu-se resistência inicial dos bombeiros, mas, no decorrer das atividades, sentiram-se gradativamente confortáveis para estabelecer contato com a equipe. Compreende-se que tenha ocorrido de tal maneira pelo fato de haver civis (os membros da equipe de pesquisa) adentrando um ambiente militar que possui número restrito de pessoas externas e cujo acesso se dá por meio de trâmites burocráticos. Atribui-se a mudança, de resistência à adesão, ao clima familiar, sempre pontuado pelos integrantes do quartel, presente no ambiente. E, como se constatou nos resultados, os indicadores referentes às relações interpessoais apresentaram valores satisfatórios.

Especificamente sobre a necessidade de capacitação, ressalta-se que recebem continuamente formações e todos os componentes efetivos detêm de alguma formação complementar especializada. No entanto, os participantes acreditam não ser o suficiente frente às diversas possibilidades de ocorrências. De forma complementar, tem-se apresentada, a partir da EST, a insatisfação com os riscos na execução, que pode estar relacionada com o baixo contingente de bombeiros no quartel e, por meio dos relatos, teve-se conhecimento acerca da redução do número de bombeiros em cada equipe de trabalho durante as operações. Foi relatado que a diminuição ocorreu de quatro bombeiros para dois, assim, aumentando o risco na execução.

Ressalta-se que resultados semelhantes acerca do estresse ocupacional vivenciado por bombeiros militares podem ser encontrados no estudo realizado por Almeida, Ibdaiwi, Lopes, Costa e Possamai (2015). Ao aplicar a Escala de Estresse no Trabalho a bombeiros de Santa Maria, Rio Grande do Sul, os autores constataram que as afirmativas referentes à capacitação profissional, à deficiência na divulgação de informações e às poucas perspectivas de crescimento na carreira alcançaram médias elevadas de estresse. Por outro lado, as assertivas que descreviam as relações entre os membros da equipe e o seu superior apresentaram médias consideradas como nível baixo de estresse. Assim, ambas as pesquisas, isto é, a de Almeida, Ibdaiwi, Lopes, Costa e Possamai (2015) e a que aqui se discute, demonstram que os participantes conservam um relacionamento amistoso e de confiança, como foi descrito pelos profissionais como um vínculo familiar, no qual buscam cuidar e apoiar uns aos outros.

Os bombeiros envolvidos na construção desse estudo, como ilustram os resultados, vivenciam uma jornada intensa de trabalho e, até mesmo, sem regulamentação oficial. Condições de trabalho como essas, aliadas aos fatores supracitados, podem prejudicar a eficiência de tais profissionais e, conseqüentemente, evocar quadros graves de estresse ocupacional (Vasconcelos, 2011). Nesse sentido, utiliza-se como parâmetro de comparação a Res. n° 108 do Corpo de Bombeiros Militares de Minas Gerais (2003), que dispõe, em seu Art. 2°, a carga-horária semanal do pessoal militar da instituição, correspondendo ao mínimo de 40 horas semanais. No cenário de Belém, não há esse controle legal e, por conseguinte, assim como na resolução, em alguns casos, o profissional chega a dobrar essa carga horária de trabalho por não ter um limite máximo estabelecido.

Essa situação também pode ser observada na pesquisa de Seganfredo (2018), na qual a autora constata que mais de 15% dos participantes extrapolam a jornada de trabalho estabelecida. Em alguns casos, os bombeiros ultrapassam 60 horas semanais. A elevada carga horária de trabalho, o número reduzido de efetivos e a sobrecarga de trabalho são fatores que contribuem para o adoecimento dos bombeiros militares, conforme evidencia o artigo de Batista, Magalhães e Leite (2016), os quais averiguaram que 29% da amostra de bombeiros do município de Primavera do Leste, no Mato Grosso, vivenciava algum nível de estresse, havendo casos em que os sujeitos se encontravam na fase crítica de exaustão ou quase exaustão.

Outro ponto a ser destacado aborda o processo de promoção e perspectivas de crescimento no trabalho, fator citado também na EST. Os participantes demonstram insatisfação frente a tantas dificuldades de conseguir promoções, ainda que possuam especializações e vários anos de experiência. Nesse cenário, vale ressaltar a indisponibilidade

da lei nº 7.798/14 que “altera e revoga dispositivos da Lei nº 5.249 e da Lei nº 5.250, ambas de 29 de Julho de 1985, que dispõe sobre as promoções de Oficiais e Praças da Polícia Militar” no site oficial do Corpo de Bombeiros Militares e em qualquer outro meio virtual de busca.

Por fim, tem-se também a falta de participação nas decisões organizacionais. Sobre esse aspecto, ainda que se trate de uma corporação militar, observou-se que, em geral, os critérios e tomadas de decisões não são exclusivamente determinados pela hierarquia, prevalecendo um clima de cooperação. No entanto, tal aspecto foi evidenciado a partir dos instrumentos e, em diálogo com os participantes, pode-se compreender que se tratava, em geral, de decisões institucionais da profissão advindas de altas patentes como coronéis ou de legislações formuladas por estes.

Diante do que foi discutido, compreende-se que tanto a cultura militar como a sociedade relacionam o bombeiro à imagem de um “herói” invencível, forte e corajoso, alguém que não vivencia medo mesmo diante das situações mais adversas. Todavia, essa expectativa gera sobre o profissional uma pressão para que este alcance o ideal elaborado e não se permita experienciar e demonstrar sentimento de insegurança, temor ou ansiedade (Batista et al., 2016; Souza et al., 2020). Esses aspectos contribuem para que o bombeiro militar não tenha um espaço para discutir as adversidades vividas e planejar melhorias no seu ambiente laboral, assim, conforme foi observado nos resultados desse estudo, os sentimentos de estresse e insatisfação prevalecem sobre o trabalhador sem que este se sinta confortável para falar sobre o assunto e buscar ajuda para cuidar da sua saúde mental e física, permanecendo exposto a essas condições até adoecer e/ou se aposentar.

Considerações finais

Considerando as diversas questões e situações postas até agora, o estudo teve como objetivo compreender o nível de estresse ocupacional e satisfação no trabalho de bombeiros militares que atuam em operações aquáticas em Belém/PA, a partir de pesquisa qualitativa. Esta consistiu em relato de experiência em contexto de estágio obrigatório, bem como na aplicação de questionário sociodemográfico, da Escala de Estresse no Trabalho (EET) e da Escala de Satisfação no Trabalho (EST).

De maneira geral, foi possível verificar altos níveis de estresse relacionados ao tempo para realização das atividades, à necessidade de capacitação para execução delas, às possibilidades de promoção, ao déficit de divulgação sobre as decisões organizacionais e à

carga horária consecutiva de trabalho. Já com relação à satisfação, poucos estão satisfeitos com seu trabalho, sendo a maior parte deles indiferentes. Mais especificamente, a satisfação aparece atrelada às relações com os colegas de trabalho e a chefia. Os participantes se mostram indiferentes quando avaliamos a natureza do trabalho que realizam e insatisfeitos a respeito das possibilidades de promoção e a condição salarial.

Primeiramente deve-se destacar a necessidade de uma inserção mais prolongada na realidade diária da corporação, de forma que a complexidade dos problemas sejam abordados com maior profundidade, sobretudo a nível institucional. As principais dificuldades enfrentadas pelos profissionais (como falta de perspectiva profissional e sobrecarga de trabalho) são oriundas de uma esfera macroinstitucional, resultantes de uma estrutura organizacional hierarquizada e pouco flexível (comum às normativas militares), e se relacionam ao reduzido efetivo que, principalmente em função da natureza e dos riscos atrelados ao serviço, foi esvaziado com o passar dos anos e ainda não pôde ser preenchido.

Futuras pesquisas podem investigar a partir de outras perspectivas teóricas, como a Psicodinâmica do Trabalho, os mecanismos coletivos de cooperação que operam para manter o quartel funcionando, com destaque para a informalidade e a proximidade das relações interpessoais ali cultivadas, mesmo entre profissionais de diferentes patentes ou entre praças e oficiais.



REFERÊNCIAS

- Almeida, D. M., Ibdaiwi, T. K., Lopes, L. F. D., Costa, V. M. F., & Possamai, L. O. (2015). Estresse ocupacional na perspectiva dos bombeiros da cidade de Santa Maria/RS. *Revista de Carreira e Pessoas*, 1(1), 156-171. <https://doi.org/10.20503/recape.v5i1.23322>
- Batista, R. C., Magalhães, A. R., & Leite, D. B. (2016). Estresse e qualidade de vida de profissionais bombeiros militares do município de Primavera do Leste – Mato Grosso. *Revista Eletrônica Gestão e Serviços*, 7(2), 1671-1691. <https://doi.org/10.15603/2177-7284/regs.v7n2p1671-1691>
- Brasil. *Histórico do Corpo de Bombeiro Militar do Pará*. <https://www.bombeiros.pa.gov.br/historico/>
- Brasil. *Lei n° 7.798, de 15 de janeiro de 2014*. Altera e revoga dispositivos da Lei n° 5.249 e da Lei n° 5.250, ambas de 29 de Julho de 1985, que dispõe sobre as promoções de Oficiais e Praças da Polícia Militar. <https://www.bombeiros.pa.gov.br/wp-content/uploads/2017/03/LEI-n%C2%B0-7.798-DE-15-de-janeiro-de-2014.pdf>
- Brasil. *Missão/Visão/Valores do corpo de bombeiro militar do Pará*. <https://www.bombeiros.pa.gov.br/missao-visao-valores/>
- Brasil. *Resolução n° 108, de 03 de setembro de 2003*. Dispõe sobre a jornada de trabalho no Corpo de Bombeiros Militar e dá outras providências. <https://nery.net.br/resolucoes/>
- Bryant, R. A., & Harvey, A. G. (1996). Posttraumatic stress reactions in volunteer firefighters. *Journal of traumatic stress*, 9(1), 51-62. <https://doi.org/10.1002/jts.2490090106>
- Canova, K. R., & Porto, J. B. (2010). O impacto dos valores organizacionais no estresse ocupacional: Um estudo com professores de ensino médio. *RAM – Revista de Administração Mackenzie*. 11(5), 4-31. <https://doi.org/10.1590/S1678-69712010000500002>
- Frazão, E. B. (2016). *Índice de satisfação no trabalho e sua relação com o clima organizacional entre servidores de uma Instituição Pública Federal* (Dissertação de Mestrado). Universidade Federal de Goiás, Catalão, GO, Brasil.
- Goffman, E. (2007). *Manicômios, prisões e conventos* (7ª ed. D. Moreira, Trad.). São Paulo: Editora Perspectiva.
- Gunther, H. (2006). Pesquisa qualitativa versus pesquisa quantitativa: esta é a questão? *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 22(2), 201-210. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722006000200010>
- Kim, J. E., Dager, S. R., Jeong, H. S., Ma, J., Park, S., Kim, J., . . . Lyoo, I. K. (2018). Firefighters, posttraumatic stress disorder, and barriers to treatment: Results from a nationwide total population survey. *PLOS ONE*, 13(1), 1-14. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0190630>

- Makara-Studzińska, M., Golonka, K., & Izydorczyk, B. (2019). Self-efficacy as a moderator between stress and professional burnout in firefighters. *International journal of environmental research and public health*, 16(183), 1-16.
- Mendes, A. M. (2008). *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Minayo, M (Org.). (2009). *Pesquisa Social: Teoria, método e criatividade* (28a ed.). Petrópolis: Vozes.
- Morman, M. T., Schrodtt, P., & Adamson, A. (2020). Firefighters' job stress and the (un) intended consequences of relational quality with spouses and firefighter friends. *Journal of social and personal relationships*, 37(4), 1092-1113. <https://doi.org/10.1177/0265407519886355>
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2004). Validação da Escala de Estresse no Trabalho. *Estudos de Psicologia*, 9(1), 45-52. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-294X2004000100006>
- Prado, J. S. (2011). *Estresse e qualidade de vida de Bombeiros Militares* (Dissertação de Mestrado em Psicologia). Universidade Católica Dom Bosco, Campo Grande, MS, Brasil.
- Santos, L. D., Bertolla, A., Teixeira, E. B., Polacinski, E., & Patias, J. (2017). Medindo a satisfação no trabalho de colaboradores de uma empresa PET. *Revista Tecnológica*, 6(1), 192-211. <https://uceff.edu.br/revista/index.php/revista/article/view/225>
- Sawhney, G., Jennings, K. S., Britt, T. W., & Sliter, M. T. (2018). Occupational stress and mental health symptoms: Examining the moderating effect of work recovery strategies in firefighters. *Journal of occupational health psychology*, 23(3), 443-456. <https://doi.org/10.1037/ocp0000091>
- Seganfredo, C. (2018). *Satisfação no ambiente de trabalho e síndrome de burnout: um estudo em bombeiros militares na cidade de Chapecó-SC* (Trabalho de Conclusão de Curso). Universidade Federal da Fronteira Sul, Chapecó, SC, Brasil.
- Silva, G. C. R. F. (2010, novembro 12). O método científico na psicologia: Abordagem qualitativa e quantitativa [Portal]. <https://www.psicologia.pt/artigos/textos/A0539.pdf>
- Silva, L. P., Castro, M. A. R., Dos-Santos, M. G., & Lima-Neto, P. J. (2018). Comprometimento no trabalho e sua relação com a cultura organizacional mediada pela satisfação. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 20(3), 401-420, 2018. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v20i3.3947>
- Siqueira, M. M. M. (2008). Satisfação no trabalho. In Siqueira, M. M. M. *Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão*. (pp. 257-266). Porto Alegre: Artmed.
- Sousa, I. F., Mendonça, H., Zanini, D. S., & Nazareno, E. (2009). Estresse ocupacional, coping e burnout. *Estudos Vida e Saúde*, 36(1/2), 57-74. <http://dx.doi.org/10.18224/est.v36i1.1018>

- Souza, J. C., Prado, J. S., & Sousa, I. F. (2020). Estudo da prevalência e análise de fatores de proteção ao surgimento do estresse em bombeiros militares. *Research, Society and Development*, 9(7), 1-16. <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v9i7.4321>
- Tabosa, M. P. O., & Cordeiro, A. T. (2018). Estresse Ocupacional: Análise do ambiente laboral de uma cooperativa de médicos de Pernambuco. *ReCaPe*, 8(2), 282-303. <https://doi.org/10.20503/recape.v8i2.35197>
- Vasconcelos, T. S. (2011). Programas de Gerenciamento do Estresse e Qualidade de Vida no Trabalho na Área de Segurança Pública. In Rossi, A. M., Perreweé, P. L., & Meurs, J. A. (Orgs.), *Stress e Qualidade de Vida no Trabalho: Stress social – Enfrentamento e prevenção*. (pp. 110-126). São Paulo: Atlas.

Autores	Contribuições dos autores
Autor 1	Administração do Projeto, Conceituação, Escrita – Primeira redação; Escrita – Revisão, Investigação, Metodologia.
Autor 2	Análise Formal, Escrita – Revisão e Edição.
Autor 3	Administração do Projeto, Análise Formal, Conceituação, Curadoria dos dados, Escrita – Primeira Redação, Escrita – Revisão, Metodologia, Supervisão.



SUICÍDIO E TRABALHO: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA BRASILEIRA¹²

Suicide and work: a systematic review of Brazilian literature

Camila Gutieres dos Santos Soares³ 

Fundação Universidade Federal de Rondônia – UNIR⁴
Porto Velho, Rondônia, Brasil.

Vanderléia Dal Castel Schlindwein⁵ 

Fundação Universidade Federal de Rondônia – UNIR
Porto Velho, Rondônia, Brasil.

Resumo

Considerado pela Organização Mundial da Saúde um problema complexo de saúde pública, o suicídio é uma das principais causas de morte na maioria dos países, fenômeno resultante da interação entre fatores biológicos, psicológicos, sociais e ambientais. O objetivo deste artigo foi revisar estudos nacionais que abordam a temática do suicídio relacionado ao trabalho. Realizou-se uma revisão sistemática da literatura brasileira, a partir de artigos publicados entre 2011 e 2020, disponibilizados à comunidade acadêmica nas bases de dados SciELO, LILACS, PePSIC e MEDLINE. Foram identificados 223 artigos elegíveis que passaram pela avaliação dos títulos e resumos, sendo inseridos 16 no *corpus* de análise. Os dados coletados foram organizados em quatro categorias temáticas: Expressões do sofrimento psíquico; Exploração do trabalho na agricultura; Desemprego e informalidade; e Culpabilização do sujeito e silenciamento do sofrimento. Os resultados apontam que os trabalhadores do setor agrícola e os bancários apresentaram índices representativos de ideação e ato suicida, relacionados ao trabalho. Fatores como o desemprego, o endividamento, o trabalho informal, a ausência de participação em atividades coletivas e a sobrecarga de trabalho estão associados ao ato suicida. A problemática deve ser analisada por uma perspectiva ampla, considerando sua integração com os eixos familiar, social e laboral.

Palavras-chave: Suicídio; Trabalho; Sofrimento psíquico; Desemprego.

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

² Copyright© 2021, Soares e Schlindwein. 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 gutierescamila@hotmail.com

⁴ Rua Alto Brasil, 6649-A, Bairro Três Marias Porto Velho, Rondônia, Cep: 76812-666

⁵ vdalcastel@gmail.com

Abstract

Considered a complex public health problem by the World Health Organization, suicide is one of the main causes of death in most countries, a phenomenon resulting from the interaction among biological, psychological, social and, environmental factors. The purpose of this article was to review national studies addressing the theme of work-related suicide. A systematic review of the Brazilian literature was performed, based on articles published between 2011 and 2020, made available to the academic community in the SciELO, LILACS, PePSIC and MEDLINE databases. A total of 223 eligible articles were identified, which included 16 in the *corpus* of analysis. The collected data were organized into four thematic categories: Expressions of Psychic Suffering; Exploitation of work in agriculture; Unemployment and informality; and Blaming the subject and silencing suffering. The results indicate that agricultural workers and bank workers presented representative indices of ideation and suicidal act related to work. Factors such as unemployment, indebtedness, informal work, lack of participation in collective activities and work overload are associated with suicide acts. The problem should be analyzed from a broad perspective, considering its integration with the family, social and labor.

Keywords: Suicide; Work; Mental Suffering; Unemployment.

Introdução

O suicídio é um ato de morte consciente e intencional cometido pela própria vítima. Diferente da conduta de um doente mental que provoca a sua morte sem ter consciência do resultado, a pessoa em plena sanidade mental, que se joga de um prédio, conhece o desfecho (Durkheim, 2000/2019). Considerado pela Organização Mundial da Saúde (OMS) um problema complexo de saúde pública, o suicídio é uma das principais causas de morte na maioria dos países, resultante da interação entre fatores biológicos, psicológicos, sociais e ambientais, não sendo possível atestar um fator como único responsável no evento (World Health Organization [WHO], 2013).

Nesta pluralidade de fatores destaca-se o trabalho, considerado por Dejours (2009) central na vida humana, um elemento constitutivo para a formação da identidade, fonte de prazer e sofrimento. A relação entre suicídio e trabalho vem sendo evidenciada com as mortes e tentativas de suicídio acontecendo no local de trabalho, mensagens brutais dirigidas à comunidade laboral, um convite para a sociedade refletir sobre o sofrimento (Dejours, 2010, 2017a).

Posto que esse é um tema tabu, pactuado pelo silêncio no núcleo das organizações e instituições, torna-se complexo estabelecer o vínculo do trabalho com o suicídio, ainda que este seja um problema social em ascensão e mereça notoriedade pública e científica (Sznelwar, Lancman, & Uchida, 2010). Não é possível ignorar que a organização do trabalho,

modo operatório prescrito, tenha impactos diretos na subjetividade do trabalhador, assim como, não é possível velar fatores que envolvem o trabalho no desdobramento do suicídio.

Conforme noticiado pela BBC Brasil (2016), o Ministério do Trabalho japonês conseguiu comprovar o vínculo do trabalho com o suicídio da funcionária Matsuri Takahashi e após investigação, responsabilizou a empresa Dentsu pelo descumprimento das leis trabalhistas e pela sobrecarga de trabalho. Takahashi chegou a fazer mais de 80h extras/mês chegando a até 20h/diárias de trabalho. Assim como os colegas, ela não tinha como ter vida social fora do trabalho, pois estava integralmente subjugada pela atividade laboral, sendo este um fator contribuinte ao suicídio.

Desse modo, muitos trabalhadores permanecem sendo comparados às máquinas, ignorados em sua subjetividade, contexto no qual o empregador desconsidera que cada um possui uma história pessoal que se concretiza por seus objetivos, suas motivações e suas necessidades psicológicas que integram sua história passada (Dejours, 2007). Sobrecarregados em atividades, aqueles que não suportam a carga exaustiva de trabalho ficam fadados ao adoecimento, sem que seja dada importância às suas singularidades.

A carga psíquica do trabalho contempla os elementos afetivos e relacionais, resultantes do desejo do trabalhador à ordem do empregador. A organização do trabalho ao prescrever o modo operatório e preciso de execução da tarefa, pode desencadear uma tarefa fatigante. Quando não se tem autonomia, a carga psíquica aumenta. Por outro lado, quando a organização do trabalho é flexibilizada, proporciona maior liberdade para reordenar as atividades, abre possibilidades para a descarga de energia pulsional (Dejours, 1993/2007).

É pertinente observar que os avanços gerados pela ciência e tecnologia não trouxeram diminuição da carga de trabalho, mas sim a intensificação do ritmo e a exigência em executar múltiplas tarefas. Como posto por Heloani e Lancman (2004), tal fato tem acentuado o quadro de doenças e riscos de acidentes, a experiência de trabalho acumulada deixa de ser um atributo positivo, pois não é fácil acompanhar a velocidade das mudanças. Desta forma, o trabalhador se torna desqualificado continuamente e convive com relações de trabalho precarizadas.

No caso do suicídio da senhora V.B., apresentado por Dejours (2017a), antes de se jogar de uma ponte próxima ao seu local de trabalho, ela deixou uma carta indicando que as formas de gestão da empresa na qual atuava foram a causa para sua ação. Na compreensão do autor, mesmo com todo sucesso profissional e com oportunidade de carreira em outras empresas, a trabalhadora se submeteu à alienação mental após ter travado uma luta solitária

contra a injustiça em sua dimensão moral e política e como resultado desse processo, a solidão foi o ponto chave para a saída suicida.

Consoante Dejours (2017a), um suicídio pode indicar solidão psicológica intolerável, uma solidão afetiva que se estabelece no indivíduo, mesmo ele estando em uma comunidade de trabalhadores, a qual muitas vezes, é apenas um agrupamento de pessoas individualizadas e não de um coletivo de trabalho, propiciando o isolamento. Assim, Dejours posiciona o sentimento de solidão como o primeiro aspecto a ser elucidado no suicídio que ocorre no local de trabalho, podendo ser considerado uma ação que revela a degradação profunda da convivência e da solidariedade.

Nesse sentido, Durkheim (2000/2019) evidencia a importância do coletivo, denotando que é a vida em sociedade que auxilia na manutenção da vida particular de cada pessoa, sendo por intermédio dos vínculos sociais e da troca de ideias e sentimentos que o indivíduo pode recarregar sua energia vital e se restabelecer. O coletivo, para o autor, é o efeito da cooperação entre pessoas distintas que se envolvem mediante as vivências, pelas quais o indivíduo torna-se um ser social. Quando nessa relação social deixa de existir colaboração e solidariedade, o individualismo vai predominar, podendo ser um fator contribuinte para o suicídio.

Não é possível assinalar uma atividade profissional como sendo a mais propícia a desencadear o sentimento de acabar com a vida, considerando que o suicídio pode acontecer nos diferentes meios profissionais (Dejours & Bègue, 2010). No entanto, estudos da literatura indicam que bancários e médicos têm estado mais propensos ao ato suicida; entre os bancários, a ideação, o planejamento e a tentativa estão explicitamente relacionados às experiências profissionais (Bottega, Peres, & Merlo, 2018; Santos, Siqueira, & Mendes, 2010), já o suicídio de médicos é maior quando comparado com a população em geral, o que pode estar relacionado ao maior conhecimento do funcionamento fisiológico humano e à dificuldade em solicitar ajuda, em razão de serem a imagem social do apoio (Santa & Cantilino, 2016; Sousa & Mourão, 2018).

Para Sena-Ferreira, Pessoa, Barros, Figueiredo e Minayo (2014), as condições desfavoráveis no ambiente de trabalho, embora não estejam entre as principais causas apontadas, também conduzem ao suicídio. Para os autores, a estratégia para redução dos eventos suicidas requer conhecimento das taxas de incidência e das características psicossociais envolvidas no ato. E, no entanto, a subnotificação dos casos de suicídio não permite um conhecimento amplo das incidências, tampouco dos motivos ou desencadeantes do ato.

Nas décadas de 1990 a 2009 as taxas de suicídio ficaram estáveis nas Américas, sendo observada uma pequena queda na América do Norte e um aumento na América Latina e Caribe, considerando-se que os países norte-americanos têm registros mais confiáveis e realizam programas abordando essa temática. Em comparação, nos países latinos a subnotificação é mais provável, sinalizando que o sistema de informação e registros de notificação precisam funcionar mais adequadamente para possibilitar a previsão de índices mais precisos (Pan American Health Organization, 2014).

Além de ser um grave problema de saúde pública, o suicídio está carregado de estigma e criminalização, o que pode ser um fator indicativo para as subnotificações e contributivo para que as pessoas não comuniquem sobre seus pensamentos suicidas e as famílias encubram o suicídio (Organização Pan-Americana da Saúde, 2018). Essa necessidade em notificar agravos relacionados ao trabalho, advém do papel essencial que o trabalho exerce na vida das pessoas e no processo de saúde-doença do indivíduo, isso porque ele envolve quatro parâmetros com os quais se relacionam: o trabalho como determinante da saúde, a saúde como condicionante para o processo produtivo, o trabalho como causador de doenças e a doença como um impedimento ao trabalho (Brasil, 2006; Schincariol, 2014).

Um avanço importante nessa problemática é a Portaria nº 1.271/2014 do Ministério da Saúde (MS), que institui a tentativa de suicídio como um agravo de notificação obrigatória e compulsória no Sistema Único de Saúde (SUS), observando-se que as lesões autoprovocadas correspondem ao fator de risco mais importante para o suicídio (Brasil, 2017). Recentemente, o Departamento de Saúde Ambiental, do Trabalhador e Vigilância das Emergências em Saúde Pública (DSASTE) publicou a Nota Informativa nº 94/2019-DSASTE/SVS/MS, orientando que os casos de suicídio, tentativas de suicídio ou violência autoprovocada que têm, entre suas motivações, fatores de risco relacionados ao ambiente e processo de trabalho devem ser notificados na Ficha de Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho e na Ficha de Violência interpessoal/autoprovocada no Sistema de Informação de Agravos de Notificação (Sinan), além disso, quando se tratar de evento relacionado a alguma substância química (como agrotóxicos) deve ser incluída a notificação na Ficha de Intoxicação Exógena.

Após ser incorporado às diretrizes do SUS, o suicídio passa a ser visto sob uma perspectiva epidemiológica, ou seja, não se trata simplesmente de um evento de ordem individual, procura-se entender o nexo causal da violência autoprovocada com o processo de trabalho no qual o usuário está inserido. Para isso, é necessário considerar os estudos acerca do suicídio, na perspectiva da compreensão do trabalho como constituinte da identidade humana, podendo ser corresponsável pela saúde, doença e morte de trabalhadores.

Deste modo, o objetivo do artigo foi revisar estudos nacionais que abordam a temática do suicídio relacionada ao trabalho, oferecendo um panorama da produção científica que trata esse assunto. Destaca-se ainda que, estudos de revisão contribuem para uma melhor visibilidade da temática desenvolvida, permitindo avanços futuros nas investigações entre suicídio e trabalho, em que se possam buscar medidas de intervenção para a prevenção do suicídio nos contextos de trabalho nas organizações.

Método

Para atingir o objetivo proposto, optou-se por realizar uma revisão sistemática da literatura brasileira. Este método reúne, sintetiza e avalia criticamente os resultados de investigações primárias que tratam de um problema específico (Cook, Mulrow, & Haynes, 1997), podendo gerar novos conhecimentos acerca da temática revisada e estimular mais pesquisas na área. Além disso, a revisão sistemática em periódicos caracteriza-se como uma ferramenta que auxilia a organizar, analisar criticamente e sintetizar resultados presentes na literatura, integrando o panorama da produção científica em uma determinada área (Zoltowski, Costa, Teixeira, & Koller, 2014).

O processo metodológico foi iniciado com a elaboração da pergunta norteadora: Quais estudos da literatura brasileira abordam/sugerem a relação entre suicídio e trabalho? Definida a problemática do estudo, iniciou-se a coleta de dados. As buscas foram realizadas em 2020, entre os meses de abril e julho, por dois juízes independentes, utilizando as seguintes bases de dados: *Scientific Electronic Library Online* (SciELO), *Literatura Latino-Americana em Ciências de Saúde* (LILACS), *Periódicos Eletrônicos em Psicologia* (PePSIC), *Medical Literature Analysis and Retrieval System Online* (MEDLINE) com uso dos Descritores em Ciências da Saúde (DeCS): “suicídio” AND “trabalho”.

Procurando alcançar trabalhadores adultos e referências da última década, as estratégias de busca foram efetivadas, via filtros, seguindo aos critérios de inclusão: artigos publicados no período de 2011 a 2020, público adulto, com texto completo disponível e no idioma português. Foram identificados 223 artigos elegíveis, que passaram pela avaliação dos títulos e resumos.

De acordo com os critérios de exclusão estabelecidos para esta investigação, foram desconsiderados: artigos de revisão, público-alvo em fase de aposentadoria, adolescência ou infância e a temática do suicídio não relacionada à atividade laboral. Os artigos encontrados

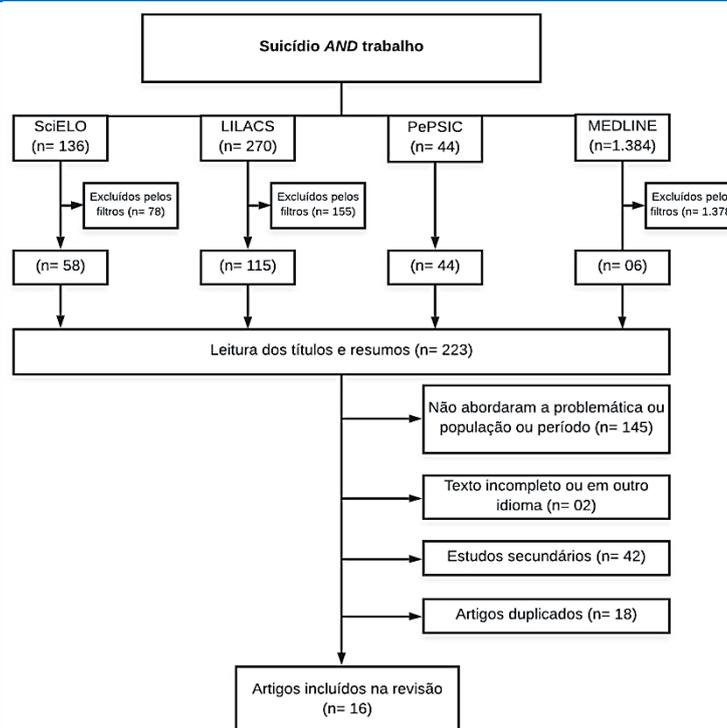
foram submetidos a este crivo e nos casos de divergência entre os juízes, foi realizada uma reunião de consenso, permanecendo 16 publicações no *corpus* de análise.

Os dados coletados foram analisados por meio da técnica de análise de conteúdo, utilizando procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, com indicadores qualitativos (Bardin, 2016). No processo de análise foram seguidas três etapas: a) análise inicial: fase de organização, que envolveu a escolha dos artigos, leitura flutuante dos títulos, resumos, métodos e resultados e formulação de uma tabela com a descrição dos artigos; b) exploração do material: etapa de codificação e categorização dos resultados correspondentes ao objetivo da revisão; c) tratamento dos resultados: os resultados foram apresentados em categorias temáticas e interpretados buscando a identificação de relações entre o trabalho e o suicídio.

Resultados

Foram identificados 1.834 artigos, que passaram pela seleção dos filtros de busca, conforme parâmetros estabelecidos previamente. Da triagem preliminar, resultaram 223 artigos elegíveis para avaliação dos títulos e resumos. Entre esses, foram excluídos 207 por não atenderem aos critérios de inclusão ou por duplicidade. Desse modo, 16 artigos foram selecionados para análise e inclusão neste estudo, conforme processo de seleção apresentado na Figura 1:



Figura 1: Fluxograma da estratégia de busca e artigos incluídos na revisão.

A Tabela 1 apresenta os artigos analisados em ordem decrescente de publicação. Nos anos de 2020, 2019, 2018, 2016, 2014, 2013 e 2011, foi publicado ao menos um estudo por ano envolvendo a temática do suicídio que apontava alguma relação com o trabalho e/ou desemprego. Durante este período, tiveram destaque os anos de 2018 (n=05) e 2011 (n=04), com maior número de publicações. Quanto ao método, foram encontrados sete estudos quantitativos e nove qualitativos.

Tabela 1: Autores dos artigos, título, método e população e periódicos.

Autores	Título	Método e População	Periódicos
Okuyama, Galvão, e Silva (2020)	Intoxicações e fatores associados ao óbito por agrotóxicos: estudo caso controle, Brasil, 2017.	Quantitativo; estudo de caso controle; atendimentos de intoxicação por agrotóxicos, realizados em 2017 por centros de informação e assistência toxicológica do Brasil.	Revista Brasileira de Epidemiologia
Ferreira, Fajardo, e Mello (2019)	Possibilidades de abordagem do tema do suicídio na Estratégia Saúde da Família.	Qualitativo com abordagem interpretativa; Grupo focal com profissionais de uma unidade de ESF, Porto Alegre – RS.	<i>Physis</i> : Revista de Saúde Coletiva (UERJ)
Ribeiro, Tavares, Melo,	Promoção de saúde, participação em ações coletivas e situação de	Quantitativo; caso-controle; entrevistas semiestruturadas com usuários da atenção primária,	Saúde em Debate

Bonolo, e Melo (2018)	violência entre usuários da Atenção Primária à Saúde.	Ribeirão das Neves – MG.	
Meneghel e Moura (2018)	Suicídio, cultura e trabalho em município de colonização alemã no sul do Brasil.	Qualitativo; estudo de caso social; entrevistas com profissionais locais acerca dos óbitos por suicídio, Santa Cruz do Sul – RS.	Interface (Botucatu)
Cescon, Capozzolo, e Lima (2018)	Aproximações e distanciamentos ao suicídio: analisadores de um serviço de atenção psicossocial.	Qualitativo; pesquisa-intervenção; Entrevistas com os trabalhadores do Centro de Atenção Psicossocial – III, de um município de São Paulo.	Saúde e Sociedade
Sartori e Souza (2018)	Entre sofrimento e prazer: vivências no trabalho de intervenção em crises suicidas.	Qualitativo; entrevistas semiestruturadas com 15 trabalhadores, sudeste do Brasil.	Revista eletrônica de Administração (Porto Alegre)
Baére e Zanello (2018)	O gênero no comportamento suicida: Uma leitura epidemiológica dos dados do Distrito Federal.	Quantitativo; pesquisa epidemiológica; óbitos por suicídio (2010-2016), Distrito Federal.	Estudos de Psicologia (Natal)
Campos, Alquatti, Garbin, e Pereira (2016)	Trabalho e suicídio: gesto de resistência final.	Qualitativo; estudo de casos; óbitos por suicídio, Memorial do Judiciário – RS.	Estudos e Pesquisas em Psicologia
Castro e Monteiro (2016)	Saúde no trabalho de fumicultores do RS: não adoce somente quem fuma, mas também quem planta.	Qualitativo; grupo focal com 15 Fumicultores, Dom Feliciano – RS.	Psicologia em Revista
Pimentel, Sales, e Vieira (2016)	Perfil e Saúde Mental dos Fonoaudiólogos de uma Capital do Nordeste, Brasil.	Quantitativo, exploratório, descritivo e transversal; 36 fonoaudiólogos, Nordeste.	Distúrbios da comunicação
Ceccon, Meneghel, Tavares, e Lautert (2014)	Suicídio e trabalho em metrópoles brasileiras: um estudo ecológico.	Quantitativo ecológico; óbitos por suicídio (2002-2010), Porto Alegre – RS, Recife – PE, Salvador – BA, Belo Horizonte – MG, Rio de Janeiro – RJ e São Paulo – SP.	Ciência & Saúde Coletiva
Oliveira et al. (2013)	Características psicossociais de usuários de um Centro de Atenção	Quantitativo, transversal, descritivo e analítico; usuários com diagnóstico de tentativa de suicídio no Centro de Atenção	SMAD Revista Eletrônica Saúde Mental

	Psicossocial com história de tentativa de suicídio.	Psicossocial (CAPS) em Fortaleza - CE.	Álcool E Drogas
Santos e Siqueira (2011)	Considerações sobre trabalho e suicídio: um estudo de caso.	Qualitativo; estudo de caso; autópsia psicológica de um bancário, Brasil.	Revista Brasileira de Saúde Ocupacional
Scardoelli, Buriola, Oliveira, e Waidman (2011)	Intoxicações por agrotóxicos notificadas na 11ª regional de saúde do estado do Paraná.	Quantitativo epidemiológico, descritivo e exploratório; casos de intoxicação por agrotóxicos (1997-2006), 11ª Regional de Saúde – PR.	Ciência, Cuidado e Saúde.
Santos, Siqueira, e Mendes (2011)	Sufrimento no trabalho e imaginário organizacional: ideação suicida de trabalhadora bancária.	Qualitativo; estudo de caso; entrevista semiestruturada com uma bancária, Brasil.	Psicologia & Sociedade
Morais e Sousa (2011)	Representações sociais do suicídio pela comunidade de Dormentes – PE.	Qualitativo; entrevistas com 12 pessoas da comunidade local sobre óbitos por suicídio, Dormentes – PE.	Psicologia: Ciência e Profissão

Os periódicos científicos de publicação desses artigos são da área da Saúde (coletiva, pública, do trabalhador), Psicologia, Distúrbios da comunicação, Administração e Ciências Sociais, sendo localizada uma publicação por revista. Todos os estudos contaram com autoria compartilhada por um ou mais autores.

Em onze estudos foi possível identificar as atividades profissionais, destacando-se trabalhadores do setor agrícola (n=05) (Castro & Monteiro, 2016; Meneghel & Moura, 2018; Morais & Sousa, 2011; Okuyama et al., 2020; Scardoelli et al. 2011), seguidos por profissionais da área da saúde (n=03) (Cescon et al. 2018; Ferreira et al., 2019; Pimentel et al., 2016) e bancários (n= 02) (Santos & Siqueira, 2011; Santos et al., 2011), observou-se que essas profissões aparecem nas pesquisas com alto índice de sofrimento psíquico e tentativas e atos suicidas. Também foi constatada a profissão comerciário (n= 01) (Campos et al. 2016). Os demais estudos (n=05) foram inespecíficos, abrangendo tentativas e óbitos por suicídio na população em geral ou em trabalhadores de uma organização não identificada.

Após a análise dos resultados de cada estudo foi possível identificar unidades de registro que relacionavam o trabalho como a ideação, a tentativa ou o ato suicida e agrupá-las em quatro categorias temáticas: (1) Expressões do sofrimento psíquico; (2) Exploração do trabalho na agricultura; (3) Desemprego e informalidade; e (4) Culpabilização do sujeito e silenciamento do sofrimento.

Expressões do sofrimento psíquico

Na categoria temática Expressões do sofrimento psíquico (Tabela 2), foram incluídos três estudos com profissionais que trabalham com o suicídio e um estudo com fonoaudiólogos. Os profissionais apontados nesses estudos, vivenciam sentimento de impotência, culpa e despreparo além de encontrarem-se sobrecarregados em suas atividades laborais e com isso, sujeitos à ideação suicida.

Tabela 2: *Categoria temática: Expressões do sofrimento psíquico.*

Unidade de Registro	Unidade de Contexto
Impotência	Os profissionais não se sentem preparados para atender a demanda do suicídio, uma vez que, o que sabem fazer parece não ter efeito (Ferreira et al., 2019); Os profissionais se sentem incomodados por não conseguirem realizar o trabalho como gostariam (Cescon et al., 2018); A prescrição não consegue atender a demanda em crises suicidas (Sartori & Souza, 2018).
Culpa	O sentimento de que não pode preservar a vida, traz culpa e frustração (Ferreira et al., 2019); O trabalhador vivencia o medo e sente-se culpado (Sartori & Souza, 2018).
Despreparo	Falta capacitação específica para atender às demandas de tentativas de suicídio (Ferreira et al., 2019); A temática do suicídio passou muito tempo sem ser discutida em equipe (Cescon et al., 2018); Os trabalhadores precisam atender a demandas além do prescrito (Sartori & Souza, 2018).
Sobrecarga de trabalho	Falta uma rede de serviços que possa promover maior proteção à sua população e assim, aliviar a carga que fica sob a unidade de Estratégia Saúde da Família (ESF) (Ferreira et al., 2019); Com muitas demandas e tarefas, os profissionais não conseguem realizar seu trabalho adequadamente (Cescon et al., 2018); A maior parte dos fonoaudiólogos é autônoma, 11% deles possui dois ou mais vínculos empregatícios e trabalham entre oito e quatorze horas por dia (Pimentel et al., 2016).
Risco e Ideação Suicida	Os motivos depressivos dos pacientes podem conduzir os profissionais ao processo de identificação com o pensamento de morte (Ferreira et al., 2019); Os profissionais vivenciam o confronto de suas fragilidades pessoais em relação à morte auto infligida, a demanda de atendimento é muito complexa (Cescon et al.,

2018);
No anseio de salvar a vida do paciente o trabalhador pode colocar-se em risco (Sartori & Souza, 2018);
58% dos fonoaudiólogos do estudo, já apresentaram sintomas de depressão e 3% já pensou ao menos uma vez em suicídio (Pimentel et al., 2016).

Sartori e Souza (2018) em estudo com trabalhadores que atendem crises suicidas verificaram que esses trabalhadores buscam uma organização do trabalho tolerante, que permita o emprego da engenhosidade e prescrições que norteiem a atividade de modo a reduzir a sensação de riscos e imprevistos. O encontro com o real (crise suicida) coloca os trabalhadores entre o prazer e o sofrimento e essas vivências são transpostas e demarcadas pelas características e comportamento da vítima em conflito, em oposição à busca desses sujeitos em se manifestarem perante as imposições do trabalho.

Pimentel et al. (2016), no estudo com fonoaudiólogos, mostraram dados revelando que os problemas de saúde dessa categoria estão inter-relacionados às condições e organização do trabalho. Constatou-se que eles são mal remunerados pelos planos de saúde e precisam ampliar a carga horária de trabalho para darem conta dos compromissos financeiros, ocasionando assim sobrecarga de trabalho e impactos sobre a saúde física e mental. A maioria destes profissionais referiu já ter tido depressão e alguns já haviam manifestado ideação suicida.

Adicionalmente, Ferreira et al. (2019) constataram que os profissionais da saúde, entre eles médicas, técnicas de enfermagem e agentes comunitários, vivenciam o sentimento de incapacidade e sentem-se imobilizados, o que pode se desdobrar em diversos efeitos psíquicos, como a identificação com o paciente (suicida), sendo este um fator contribuinte para vivências de sofrimento que pode até mesmo desencadear a ideação suicida. Em consonância, Cescon et al. (2018) alertam para a importância de se incluir, na atenção ao suicídio, a discussão da organização do trabalho e das dificuldades que os profissionais têm de lidar com a temática, pois estar frente à pessoa com a ideia de morte, pode causar sofrimento e frustração.

Os trabalhadores que lidam com a demanda do suicídio estão constantemente mobilizados pelos sentimentos de culpa e de incapacidade, pela sobrecarga de trabalho e pela dificuldade de lidar com a temática em contraponto aos seus sentimentos individuais (Cescon et al 2018; Ferreira et al. 2019; Sartori & Souza, 2018). O contato direto com a ideia de morte é um fator que desestabiliza a saúde mental do trabalhador, soma-se a isso a ausência de espaços de fala, escuta e formação contínua.

Pimentel et al., (2016) citam o caso dos fonoaudiólogos que em sua maioria trabalham com planos de saúde e para garantir sua subsistência assumem uma ampla jornada de trabalho, essa sobrecarga intensifica o desdobraimento do sofrimento e em alguns casos conduz ao pensamento suicida. Dessa forma, uma análise do trabalho dos profissionais da saúde e de outros profissionais que trabalham com a demanda do suicídio deve levar em consideração que, no cuidado com o outro, eles acabam renunciando à própria saúde.

Exploração do trabalho na agricultura

Acerca desta categoria temática (Tabela 3) os resultados de cinco estudos apontaram que as mudanças no mundo do trabalho e o capitalismo impactaram diretamente a exploração da agricultura família, o deslocamento do campo para a cidade e o desemprego. As baixas remunerações, condições danosas e sobrecarga de trabalho desencadeiam o sofrimento psíquico. Ademais, os agricultores podem cometer suicídio caso não consigam honrar seus compromissos financeiros com a indústria fumageira, devido aos problemas na produção ou pagamento inferior ao esperado das colheitas, sendo assim, o endividamento bancário, torna-se um fator contribuinte para o desejo de morte.

Tabela 3: *Categoria temática: Exploração do trabalho na agricultura.*

Unidade de Registro	Unidade de contexto
Endividamento	As dívidas e baixa produção ou desvalorização financeira do fumo, desencadeiam o desespero e o desejo de morte (Meneghel & Moura, 2018); O endividamento conduz ao desespero e motiva o enforcamento (Castro & Monteiro, 2016); Em Dormentes-PE, as causas de suicídio, estão ligadas à problemas pessoais e financeiros, como a falta de emprego (Morais & Sousa, 2011);
Agricultura familiar	A agricultura familiar inclui o envolvimento laboral de todos os membros da família, incluindo crianças e idosos (Meneghel & Moura, 2018); Na fomicultura as atividades são realizadas por todos os membros da família, no entanto atividades insalubres ficam a cargo dos homens (Castro & Monteiro, 2016);
Exploração	O risco de perda das safras é uma ameaça constante, pequenos agricultores são descartados quando não alcançam as metas (Meneghel & Moura, 2018); Devido à incerteza da produção e pagamento final, os fomicultores não conseguem contratar mão de obra especializada e adquirir equipamentos adequados, estando

	sujeitos a intensas jornadas que conduzem a sobrecarga de trabalho (Castro & Monteiro, 2016);
Agrotóxicos	Os fumicultores usam agrotóxicos para garantirem o plantio e o retorno financeiro, ficando expostos ao risco do adoecimento, sendo o envenenamento algo aceitável por eles (Castro & Monteiro, 2016); Nas intoxicações por agrotóxicos, verificou-se que a tentativa de suicídio é a principal ocorrência notificada (49%), seguida da exposição ocupacional (42%) e ocorrendo principalmente no meio rural, tendo como perfil agricultores entre 15 e 19 anos (Scardoelli et al., 2011); Nos dados de atendimento por CIATox/2017, foi constatado que os agrotóxicos causaram a morte de 4 a cada 100 pessoas. A letalidade apresentou-se maior nas tentativas de suicídio, por homens do setor agropecuário e por agrotóxicos extremamente tóxicos (Okuyama et al., 2020);

A fumicultura é uma atividade de cultivo artesanal desenvolvida por todos os membros da família, cabendo aos adultos as tarefas mais insalubres e perigosas, evitando o envolvimento das crianças e, em alguns casos, das mulheres. Nesses casos, a organização do trabalho é desencadeadora de sofrimento, por ser a única possibilidade de manutenção financeira, sem que os agricultores vislumbrem outros meios, tornando o ofício uma obrigação diária. Entre os fatores que podem acarretar sofrimento, está a incerteza quanto ao retorno financeiro e garantias quanto ao pagamento, o que os impede de contratar outros trabalhadores e assim ficam sobrecarregados de tarefas, sentem-se explorados e desvalorizados, e por fim, os estudos associam o suicídio ao endividamento (Castro & Monteiro, 2016).

Meneghel e Moura (2018) problematizam as mortes por suicídio na cidade de Santa Cruz do Sul/RS, município de imigração alemã. Segundo as autoras, os trabalhadores perderam autonomia e se tornaram dependentes da indústria fumageira. As autoras argumentam que esse pode ser considerado um fator que gera sofrimento e contribui para a busca da morte, em face à ética protestante que valoriza a meritocracia e a acumulação de riqueza por meio do trabalho diário, o que pode desencadear o entendimento de que se não tem trabalho, não precisa ter vida.

Em Dormentes – PE, dos treze casos de suicídio identificados entre os anos de 2006 e 2008 junto à polícia civil, averiguou-se que doze foram de trabalhadores do setor agrícola, sendo dez homens e duas mulheres, e que 2007 foi o ano de maior incidência culminando com o período de cobrança de dívidas bancárias no município, segundo os depoentes problemas financeiros e o desemprego foram fatores para o suicídio (Morais & Sousa, 2011).

Okuyama et al. (2020) e Scardoelli et al. (2011), corroboram a compreensão de que a maioria das intoxicações por agrotóxicos que acontecem no meio rural são de homens, e cerca da metade está relacionada a tentativas de suicídio, estando os problemas financeiros e a produção agrícola entre os fatores para tentativas de suicídio, esses homens usam agrotóxicos extremamente tóxicos o que dificulta o socorro e torna a morte inevitável. Destarte, ressaltam a importância de analisar o meio biológico, social e econômico que compreendem esses casos e um maior controle de liberação de agrotóxicos. Desse modo, alguns fatores como fracasso na produtividade, problemas financeiros, problemas emocionais, discussões domésticas e depressão se destacaram entre os gatilhos para tentativas de suicídio.

Desemprego e informalidade

Na categoria temática Desemprego e informalidade, conforme a tabela 4, foram inseridos quatro estudos, neles as pesquisas sugerem que existe associação do não trabalho, desemprego e trabalho doméstico/informal com o desenvolvimento do sofrimento que pode conduzir à ideação suicida.

Tabela 4: *Categoria temática: Desemprego e informalidade.*

Unidade de Registro	Unidade de Contexto
Não trabalho	Existe associação entre a ausência de participação em ações coletivas e a presença de violências, entre estas, a tentativa de suicídio (Ribeiro et al., 2018); Analisando as tentativas de suicídio, houve associação positiva com não trabalhar, não gostar do trabalho, história de internações psiquiátricas, atendimento hospitalar, encaminhamento aos Centros de Atenção Psicossocial (Oliveira et al., 2013).
Desemprego	A maioria das pessoas envolvidas com violência apresentam baixa escolaridade e desemprego (Ribeiro et al., 2018); A análise evidenciou associação entre suicídio e trabalho em todos os setores de atividade laboral na cidade de São Paulo. O trabalhador não tem autonomia para desenvolver suas tarefas, vivencia o medo do desemprego o que favorece que as organizações estabeleçam normas e controle cada vez mais rígidos, apropriando-se da subjetividade do trabalhador (Ceccon et al., 2014); Tanto homens como mulheres apresentaram maiores óbitos por suicídio na faixa etária entre 20 e 29 anos, quando comparados às mulheres, os homens apresentaram maior taxa de suicídio entre 15 e 19 anos e acima dos 60,

	observando que é o período anterior ao ingresso no mercado de trabalho e a saída dele (Baére & Zanello, 2018).
Trabalho doméstico	Foi verificado maior índice de autoextermínio nas mulheres donas de casa, um dado que é nulo para os homens, observando que o trabalho doméstico está associado às mulheres, sendo socialmente desqualificado, deixando-as em situação de dependência financeira e de subalternidade frente aos homens (Baére & Zanello, 2018).

Baére e Zanello (2018) apuraram a relação entre a não inserção no mercado de trabalho e/ou atividades socialmente desqualificadas, como empregos domésticos, e a debilidade da saúde mental. Compactuando com esse resultado, Oliveira et al. (2013) averiguaram que entre os usuários de um CAPS, o fato de não trabalhar está associado com mais de uma tentativa de suicídio e as pessoas que disseram que não gostam de trabalhar apresentaram treze vezes mais tentativas de suicídio que as pessoas que disseram gostar.

A não participação em ações coletivas, assim como o desemprego, é um fator associado às histórias de violência e suicídio. Ribeiro et al. (2018) mostraram a importância da participação em ações coletivas relacionadas à prática de esportes, a associações, ao sindicato e/ou a realização de algum trabalho voluntário, observando que a não participação em atividades coletivas associa-se a índices maiores de violência psicológica, física e tentativa de suicídio. Por conseguinte, concluem que a participação em ações coletivas está associada com uma menor prevalência de violência e tentativa de suicídio.

O medo do desemprego também é um fator a ser considerado no sofrimento psíquico que pode conduzir ao suicídio. Reconhecendo a relação entre suicídio e trabalho, Ceccon et al. (2014) apontam a cidade de São Paulo (SP), comparada a Recife (PE), Rio de Janeiro (RJ) e Porto Alegre (RS), como a metrópole que mais apresenta associação do suicídio com a atividade laboral. Os pesquisadores sugerem que, nas grandes corporações, a organização do trabalho tem normas e controles rígidos e o empregado não tem espaço de fala. Com medo de perder o emprego, vivencia um contexto de precarização do trabalho que piora a qualidade, implica em sofrimento físico e mental, o que pode aumentar o risco de autoagressão e o suicídio se torna, assim, a denúncia do sofrimento.



Culpabilização do sujeito e silenciamento do sofrimento

Na última categoria temática Culpabilização do sujeito e silenciamento do sofrimento (Tabela 5), foram inseridos três estudos. Os resultados encontrados foram acerca da culpabilização do sujeito que tenta ou comete suicídio e o silenciamento do sofrimento dele e dos pares dentro do ambiente de trabalho.

Tabela 5: *Categoria temática – Culpabilização do sujeito e silenciamento do sofrimento.*

Unidade de Registro	Unidade de contexto
Identidade	<p>O primeiro caso apresentado foi um suicídio por arma de fogo de uma mulher em 1968, na pensão em que provavelmente trabalhava. Não se sabe ao certo se ela trabalhava lá ou que fazia. O segundo caso é de um comerciário desempregado de 22 anos morto por envenenamento em 1972. O terceiro caso é de um homem de 55 anos que cometeu suicídio no interior do seu bar, ele não tinha lugar no mundo do trabalho e na família, como se não fosse alguém (Campos et al., 2016);</p> <p>Carlos tinha os valores do Banco como pilares de vida. Trabalhava há quase 30 anos, dedicava-se integralmente ao trabalho, sua jornada adentrava os finais de semana e férias (Santos & Siqueira, 2011);</p> <p>Rosângela era o próprio banco Gama, os valores organizacionais estavam introjetados na sua estrutura psíquica, já tinha mais de 30 anos no banco, dedicava-se integralmente à empresa, não tinha tempo para relações familiares e/ou sociais (Santos et al., 2011).</p>
Sobrecarga	<p>Carlos ajustava a jornada de trabalho à tarefa, não respeitou o tempo de repouso ou mesmo as férias (Santos & Siqueira, 2011);</p> <p>Rosângela superou o divórcio sobrecarregando-se no trabalho, de modo que o desgaste lentamente afetou sua saúde psíquica. Quando o sofrimento aumentava, ela compensava acelerando o trabalho, estimulada pela empresa que buscava resultados (Santos et al., 2011).</p>
Depressão	<p>No segundo caso, o da mulher, ela foi caracterizada como perturbada, constando que estava muito ansiosa, não foi possível perceber nenhuma ação de solidariedade para com ela, nenhum depoente sabia o que se passava (Campos et al., 2016);</p> <p>Com o divórcio, Carlos se sentiu desamparado, não teve apoio dos seus supervisores em um momento tão delicado, foi ignorado, e talvez quando pela primeira vez deixou de cumprir uma tarefa, seu desespero atingiu as piores proporções (Santos & Siqueira, 2011);</p> <p>Chegou um momento no qual Rosângela não tinha mais condições emocionais de administrar a agência, apresentando fala desconexa e falta de concentração (Santos et al., 2011).</p>
Suicídio e denúncia	<p>A mulher que se mata na “pensão” e o homem no bar trazem questionamentos sobre o porquê da escolha desses lugares. As investigações tentam conduzir para análise de que o suicídio foi resultante da doença (depressão), marginalizando e culpabilizando o suicida, encobrindo qualquer elo com o</p>

trabalho, a morte é a denúncia, é negar submeter-se (Campos et al, 2016);

Carlos avisou ao irmão que pediria demissão e pouco tempo depois encharcou-se com gasolina e ateou fogo, padecendo em chamas. Nenhum de seus colegas ou superiores compareceram ao seu velório, os departamentos, entidades sindicais e imprensa ignoraram o ocorrido (Santos & Siqueira, 2011);

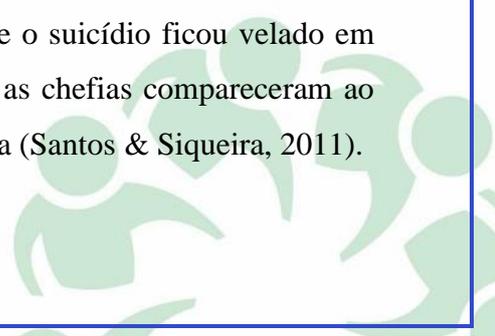
Rosângela sabia o quanto seria difícil cometer suicídio, o desespero sozinho não era garantia de resultado, era preciso planejar muito bem (Santos et al., 2011).

Campos et al. (2016) analisaram três óbitos por suicídio que ocorreram no próprio local de trabalho ou tinham relação com o trabalho entre eles, um comerciário desempregado, um dono de bar e uma mulher com profissão não identificada. O comerciário desempregado não pertence ao lugar social de trabalhador, sendo reconhecido como boêmio, não é bem-visto pela sociedade e pela família, o não trabalho o coloca a margem da estrutura social e o suicídio pode ser visto como denúncia da experiência que estava passando. O suicídio do dono do bar foi relacionado à sua doença grave, sem que tenham sido levantados outros motivos.

No caso especial da trabalhadora, observou-se que ela teve morte por suicídio sem que os colegas soubessem o que se passava com ela, sendo apenas considerada perturbada e ansiosa, sem ter recebido nenhuma ação de solidariedade, sendo vítima de sua classe, gênero e ocupação laboral. Estes autores mostraram que o imaginário social é de que o ato do suicídio seja dado pela depressão, um gesto que isola e marginaliza a vítima, sendo considerada a única responsável por seu ato, encobrindo a relação entre o trabalho e o sujeito, como se o trabalho não fosse estruturante da personalidade (Campos et al., 2016).

Santos e Siqueira (2011) apresentaram o caso do suicídio do bancário que, ainda muito jovem, iniciou sua carreira e entregou trinta anos da sua vida ao trabalho, dedicando-se integralmente à sua atividade no banco, desempenhando muitas tarefas sem questionar, enquanto sua vida familiar ficava em segundo plano. Os autores analisaram que vários fatores contribuíram para a decisão pelo suicídio, estando a organização do trabalho entre os elementos constitutivos do adoecimento psíquico.

Com efeito, o suicídio decorreu da inter-relação entre o trabalho e história de vida. Não obstante, o sofrimento deste bancário não foi reconhecido e o suicídio ficou velado em um pacto de silêncio. Nem seus colegas de trabalho, tampouco as chefias compareceram ao velório, sendo ignorado também por seu sindicato e pela imprensa (Santos & Siqueira, 2011).



Em semelhante pesquisa com trabalhador bancário, Santos et al., (2011), examinaram o sofrimento e a gestão afetiva estabelecida pelo empregado com a empresa. Apresentaram o caso da trabalhadora que se dedicou integralmente à sua atividade no banco, alçando cargos importantes, em detrimento de sua vida pessoal, que se tornou limitada e infeliz. O ritmo exaustivo de trabalho no cumprimento das metas de produção, aliado a perseguições e ao medo da perda do emprego, que significaria incompetência para ela, desgastaram sua saúde física e mental e desencadearam a ideação suicida.

Discussão

Nos estudos realizados com os profissionais que atendem à demanda do suicídio, os autores apontam que quando eles relatam sobre as suas inseguranças quanto ao atendimento de pacientes com ideação suicida, estão apresentando suas vivências conflituosas com as normas na organização do trabalho (Cescon et al. 2018; Ferreira et al. 2019; Sartori & Souza, 2018). Dejours (p. 30, 2017b) esclarece que: “é impossível, nas situações comuns de trabalho, cumprir os objetivos da tarefa respeitando escrupulosamente as prescrições, as instruções e os procedimentos”, pois a atividade a ser realizada se opõe à normatização. O autor faz referência também à impossibilidade de o profissional saber se sua falha (morte) é parte do seu despreparo ou um problema técnico. Essa ambivalência conduz os profissionais da saúde e de outras áreas que atendem à essa demanda aos sentimentos de medo e incapacidade na presença de situações instáveis, como a tentativa de suicídio.

Segundo pesquisa realizada por Monteiro, Oliveira, Ribeiro, Grisa, e Agostini (2013), os trabalhadores da área da saúde com a possibilidade da morte do paciente, os profissionais são mobilizados por sentimentos negativos e os sinais precedentes de morte potencializam o estado de perturbação do trabalhador. A realização de atividades profissionais seja ou não na área da saúde, que conduzem o trabalhador à identificação com a dor do outro, pode trazer para si o pensamento de morte, uma vez que, envoltos numa organização do trabalho rígida não conseguem descarregar a energia pulsional, podendo retomar para si a agressão (Cescon et al., 2018; Ferreira et al., 2019; Sartori & Souza, 2018).

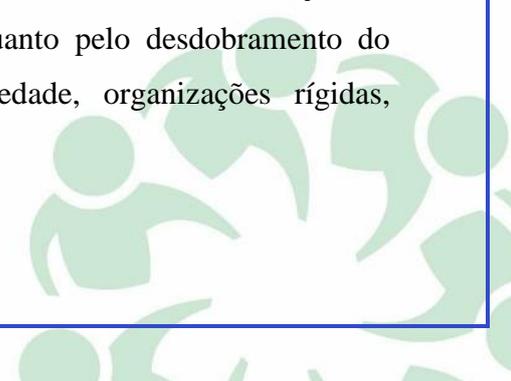
Considerando o adoecimento dos profissionais da saúde, os fonoaudiólogos desencadeiam o sofrimento que conduz a deterioração da saúde física e mental, por terem que assumir uma ampla jornada de trabalho cansativa e repetitiva, estando reféns dos planos de saúde, sendo observado um índice significativo de adoecimento, com base nos dados de acompanhamento psicológico e psiquiátrico (Pimentel et al., 2016).

Rosado, Russo, e Maia (2015), em pesquisa com médicos, enfermeiros, assistentes sociais, psicólogos, dentistas, nutricionistas, fonoaudiólogos, fisioterapeutas e terapeutas ocupacionais, observaram que o trabalho desses profissionais em hospitais públicos, tem sido elemento de desgaste da saúde, elencando o esforço físico e procedimentos repetitivos como desencadeadores de problemas osteomusculares, pois além de estarem em um ambiente insalubre, eles têm turnos prolongados, relações autoritárias e baixos salários.

Como posto por Dejours (2015), a problemática não está na criação de novos homens, mas sim na busca por soluções que permitam findar com a desestruturação seja física ou mental, ao menos de alguns, pelo trabalho. O trabalho pode conferir reconhecimento às pessoas e essa via de retribuição pode transformar o sofrimento em prazer, permitindo a edificação da identidade e uma melhor resistência psíquica em face aos desafios. O prazer, a autorrealização e a emancipação na atividade laboral contribuem para o desenvolvimento da identidade e manutenção da saúde, se esta dinâmica destrói a identidade, abre-se espaço para o adoecimento (Dejours, 2009).

O sofrimento psíquico é resultante da rigidez da organização e das condições de trabalho (Dejours, 2007, 2015), como no caso dos pequenos e médios agricultores que não vislumbram melhores conjunturas, permanecem numa situação de dependência das indústrias fumageiras, vivenciando rotineiramente o sentimento de insegurança quanto ao resultado e valor econômico de sua safra (Castro & Monteiro, 2016; Meneghel & Moura, 2018; Okuyama et al., 2020; Scardoelli et al., 2011). A sobrecarga de trabalho, sem perspectiva de melhores condições, conduz ao adoecimento e quando buscam sair do campo vivenciam o desemprego e o trabalho precário, ocasionando uma categoria marcada por mortes e tentativas de suicídio.

Bernardes, Turini, e Matsuo (2010) constataram que homens desempregados e mulheres donas-de-casa apresentam taxas significativas de tentativa de suicídio. Fonseca et al. (2010) apuraram que nos casos de tentativas de suicídio no Rio de Janeiro, a maior taxa é de trabalhadores fora do mercado formal de trabalho ou desempregados, resultados compatíveis com dados levantados por Baére e Zanello (2018), Ceccon et al. (2014), Oliveira et al. (2013), e Ribeiro et al. (2018). Como visto, o trabalho informal e o desemprego são fatores relacionados ao adoecimento mental que pode conduzir ao pensamento suicida, soma-se a isso o medo da perda do emprego de quem está assegurado pelo trabalho formal, ou seja, em diferentes vias o trabalho é responsável tanto pela saúde quanto pelo desdobramento do adoecimento que foi conduzido por situações de precariedade, organizações rígidas, sobrecarga e desemprego.



Linhares e Siqueira (2014) sinalizam que as organizações bancárias negligenciam a complexidade humana ao não utilizar ferramentas que podem proporcionar um espaço de fala, escuta e reconhecimento. Tal como, conduzem ao isolamento social aqueles trabalhadores que não se adequam aos objetivos e metas da organização. Trabalhadores bancários podem ter sua autoestima debilitada pelo assédio moral e metas exaustivas (Santos & Siqueira, 2011; Santos et al., 2011). A desestabilidade mental ocasionada pela organização do trabalho repercute também na vida familiar, o que pode dificultar o relacionamento conjugal e com os filhos, conduzindo os indivíduos ao pensamento de que o suicídio é resolução de todos os problemas (Dejours, 2017a).

Num estudo baseado em uma intervenção em saúde e trabalho realizada com um grupo de bancários que sofreu a perda de um colega que cometeu suicídio, observou-se que a reestruturação produtiva, o empenho e o compromisso com as tarefas no trabalho, contribuem para a manutenção da saúde ou do adoecimento, podendo ser um fator contributivo para o suicídio (Bottega et al., 2018). As novas formas de subordinação que estão instituídas na “cultura do desempenho” têm mostrado que as patologias da servidão afetam também os executivos, dessa forma, o alto desempenho é mantido até o trabalhador se desestruturar totalmente e encontrar a saída (denúncia) no suicídio (Dejours, 2017a).

A concretização do suicídio pode indicar solidão psicológica intolerável (Dejours, 2017a), a solidariedade no coletivo de trabalho é um ponto relevante para a manutenção da saúde mental. Campos et al. (2016), Santos e Siqueira, (2011), Santos et al., (2011) não evidenciam apenas o modo como a organização do trabalho se torna um fator contribuinte no processo de adoecimento, mas, notoriamente o processo de solidão e desamparo vivenciados até a desestruturação da saúde física e mental. Além disso, os trabalhadores que consumaram o suicídio foram “criminalizados” e/ou “ignorados” após a morte. A depressão foi dada como fator determinante para o ato sem que a organização e as relações de trabalho pudessem ser debatidas ou ouvidas pelo coletivo, digam-se, colegas de trabalho.

O individualismo e a convivência sem solidariedade são dispositivos que podem provocar um desequilíbrio psicológico (Dejours, 2017a; Durkheim, 2000). Nesse sentido, o adoecimento psíquico demonstra a luta contra a alienação, caracterizada como a via de anulação da resistência, um processo que se opõe à essência humana, à possibilidade de criação e ação do trabalhador frente ao seu trabalho (Dejours, 2007, 2017b; Dejours & Bègue, 2010).

Os estudos integrantes desta revisão corroboram para a inter-relação do trabalho e do sofrimento psíquico em diferentes níveis hierárquicos e sociais, expresso tanto nos casos de

ausência de atividade laboral, quanto no desemprego e em empregos informais ou desprestigiados socialmente (Ribeiro et al., 2018; Ceccon et al., 2014; Baére & Zanello, 2018). Observando-se que, entre os que estão empregados, a organização do trabalho apresentou-se como um fator que contribui para o adoecimento físico e mental e, em alguns casos, foi condutora ao pensamento suicida ou atitude de risco à própria vida (Cescon et al 2018; Ferreira et al. 2019; Sartori & Souza, 2018; Pimentel et al., 2016). O trabalho não é um fator isolado que promove o adoecimento, mas a organização e condições de trabalho são elementos determinantes à saúde e com base nos achados podem ser considerados associados aos casos de suicídio (Campos et al., 2016; Castro & Monteiro, 2016; Ceccon et al., 2014; Meneghel & Moura, 2018; Morais & Sousa, 2011; Okuyama et al., 2020; Santos et al., 2011; Santos & Siqueira, 2011; Scardoelli et al., 2011).

Não foi localizado nenhum estudo de intervenção e prevenção ao suicídio no trabalho ou relativo a ele e a discussão acerca da responsabilidade do trabalho no ato suicida ainda é um campo aberto para pesquisas brasileiras. Alguns autores sugerem espaços de fala e escuta, flexibilidade e autonomia, como contribuintes para a manutenção da saúde e redução do sofrimento, o que pode ser um caminho para estratégias de prevenção ao suicídio relacionado ao trabalho (Ceccon et al., 2014; Cescon et al 2018; Ferreira et al. 2019; Sartori & Souza, 2018).

As discussões que colocam as relações de trabalho em cena, quando se trata de um tema considerado tabu socialmente, ainda aparecem timidamente na literatura brasileira. A primeira revisão de literatura brasileira encontrada nesse sentido foi restrita à periódicos da psicologia, abrangendo um período de cerca de trinta anos entre 1988 e 2017, com uma significativa lacuna entre 2000 e 2007, contou com dezessete estudo no seu *corpus* de análise, tendo prevalência de trabalhadores da saúde e da segurança (Cortez, Veiga, Gomide, & Souza, 2019). Os autores analisaram que essas pesquisas auxiliam a dar visibilidade para o suicídio, uma vez que as subnotificações ocultam a realidade, dificultando a oficialização de dados tão relevantes, que até mesmo poderiam colocar o mundo do trabalho em outra perspectiva. São as pesquisas, em suma qualitativas, que discutem a contribuição do papel do trabalho no desfecho do suicídio numa realidade de individualismo, solidão, ausência de companheirismo, medo e de silenciamento das ingerências dos modelos de gestão e violência no trabalho.



Considerações finais

Os achados evidenciam que a temática suicídio e trabalho ainda é embrionária no Brasil, demonstrando a necessidade de mais pesquisas a respeito do processo saúde-doença dos trabalhadores que estabeleça a relação entre o trabalho e fatores de risco à ideação e/ou ato suicida. Desse modo, os resultados apontam a contribuição do trabalho no processo de adoecimento de diferentes categorias profissionais e mostram que a organização e condições do trabalho, assim como o desemprego e a não participação em atividades coletivas, tiveram um papel agravante e condutor ao pensamento ou ato suicida.

Dentre as categorias profissionais elencadas nessa revisão, os trabalhadores do setor agrícola e os bancários apresentaram índices representativos de ideação e ato suicida relacionados ao trabalho. A falta de oportunidade empregatícia, o desemprego, o endividamento, o trabalho informal e a ausência de participação em atividades coletivas, mostraram-se como fatores associados às tentativas e mortes por suicídio.

Outros fatores também contribuem para os motivos que conduzem ao evento do suicídio, como o contexto social, familiar e econômico. Compreende-se que a problemática do suicídio deve ser analisada por uma perspectiva ampla na qual seja considerada sua integração com o meio familiar, social e laboral, observando-se que cada eixo que compõe a existência humana tem sua contribuição e participação na formação subjetiva e identitária.

Outro aspecto a ser considerado é a dificuldade em encontrar dados epidemiológicos que apontem a relação do trabalho com a tentativa ou ato suicida. Embora a notificação de lesão autoprovocada deva ser compulsória, existem lacunas no preenchimento dessas fichas, assim como nas notificações de morte por suicídio. Isso sem contar o alto índice de subnotificação, situações que dificultam a ampliação e problematização da temática.

Considera-se esta revisão sistemática de literatura importante para o estabelecimento de relações entre suicídio e trabalho, embora haja limites, tendo em vista a não inclusão de teses, dissertações e estudos internacionais. Entretanto, julga-se que foram acessadas as principais bases de dados de artigos científicos nacionais e o resultado encontrado é significativo para demonstrar a relação entre trabalho e ideação, tentativa ou ato suicida. Dessa forma, estudos futuros de revisão de literatura podem ampliar as pesquisas com outras fontes de dados científicos nacionais e internacionais.



REFERÊNCIAS

- Baére, F. de, & Zanella, V. (2018). O gênero no comportamento suicida: Uma leitura epidemiológica dos dados do Distrito Federal. *Estudos de Psicologia*, 23(2), 168–178. <https://dx.doi.org/10.22491/1678-4669.20180017>
- Bardin, L. (2016). *Análise de conteúdo* (L. A. Reto, A. Pinheiro, Trad.). Edições 70.
- BBCNews. (2016, dezembro 29). *Como suicídio de funcionária exausta levou à renúncia do presidente de gigante japonesa*. <http://www.bbc.com/portuguese/internacional-38461828>
- Bernardes, S. S., Turini, C. A., & Matsuo, T. (2010). Perfil das tentativas de suicídio por sobredose intencional de medicamentos atendidas por um Centro de Controle de Intoxicações do Paraná, Brasil. *Cadernos de Saúde Pública*, 26(7), 1366–1372. <https://doi.org/10.1590/S0102-311X2010000700015>
- Bottega, C. G., Perez, K. V. & Merlo, A., C. (2018). “Foi como uma vela se apagando”: intervenção com trabalhadores bancários a partir de um suicídio. *Trabalho (En) Cena*, 3(2), 17–33. <https://doi.org/10.20873/2526-1487V3N2P17>
- Brasil. (2006). *Notificação de acidentes do trabalho: fatais, graves e com crianças e adolescentes*. Brasília: Ministério da Saúde. <https://www.nescon.medicina.ufmg.br/biblioteca/imagem/2029.pdf>
- Campos, L. J., Alquatti R., Garbin S.R., & Pereira, I. (2016). Trabalho e suicídio: gesto de resistência final. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 16(1), 86–103. <https://doi.org/10.12957/epp.2016.24832>
- Castro, L. S. P., & Monteiro, J. K. (2016). Saúde no trabalho de fumicultores do RS: não adoece somente quem fuma, mas também quem planta. *Psicologia em Revista*, 22(3), 790–813. <https://dx.doi.org/DOI-10.5752/P.1678-9523.2016V22N3P790>
- Ceccon, R. F., Meneghel, S. N., Tavares, J. P., & Lautert, L. (2014). Suicídio e trabalho em metrópoles brasileiras: um estudo ecológico. *Ciência & Saúde Coletiva*, 19(7), 2225–2234. <https://doi.org/10.1590/1413-81232014197.09722013>
- Cescon, L. F., Capozzolo, A. A., & Lima, L. C. (2018). Aproximações e distanciamentos ao suicídio: analisadores de um serviço de atenção psicossocial. *Saúde e Sociedade*, 27(1), 185–200. <https://doi.org/10.1590/s0104-12902018170376>
- Cortez, Pedro Afonso, Veiga, Heila Magali da Silva, Gomide, Ana Paula de Ávila, & Souza, Marcus Vinícius Rodrigues de. (2019). Suicídio no trabalho: um estudo de revisão da literatura brasileira em psicologia. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(1), 523-531. <https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.1.14480>
- Cook, D., Mulrow, C., & Haynes, R. (1997). Systematic reviews: Synthesis of best evidence for clinical decisions. *Annals of Internal Medicine*, 126(5), 376–380. <https://doi.org/10.7326/0003-4819-126-5-199703010-00006>
- Dejours, C. (2017a). Novas formas de servidão e suicídio. In Dejours, C. *Psicodinâmica do Trabalho: casos clínicos* (V. Dresch, Trad., Cap. 6, pp. 117–142). Dublinense.

- Dejours, C. (2017b). *A banalização da injustiça social* (L.A. Monjardim, Trad., 7ª ed.). FGV.
- Dejours, C. (2015). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho* (A. I. Paraguay, L. L. Ferreira, Trad., 6a ed.). Cortez.
- Dejours, C. (2010, fevereiro 01). *Um suicídio no trabalho é uma mensagem brutal*. Público. Entrevistado por A. Gerschenfeld. <https://www.publico.pt/2010/02/01/sociedade/noticia/um-suicidio-no-trabalho-e-uma-mensagem-brutal-1420732>
- Dejours, C., & Bègue, F. (2010). *Suicídio e trabalho: O que fazer?* (F. Soudant, Trad.). Paralelo 15.
- Dejours, C. (2009). Entre o desespero e a esperança: como reencantar o trabalho? *CULT*, 139, 49–53. <https://revistacult.uol.com.br/home/christophe-dejours-como-reencantar-o-trabalho/>
- Dejours, C. (2007). A carga psíquica do trabalho. In Dejours, C., Abdoucheli, E., Jayet, C. *Psicodinâmica do trabalho: Contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho* (M. I. S. Betiol et al., Trad.). Atlas. (Obra original publicada em 1993).
- Departamento de Saúde Ambiental, do Trabalhador e Vigilância das Emergências em Saúde Pública. *NOTA INFORMATIVA Nº 94/2019-DSASTE/SVS/MS*. Ministério da Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde. <http://www.saude.ba.gov.br/wp-content/uploads/2019/09/NOTA-INFORMATIVA-N.-942019-DSASTESVSMS.pdf>
- Durkheim, É. (2019). *O suicídio: estudo de sociologia* (M. Stahel, Trad. 3a ed.). Martins Fontes. (Obra original publicada em 2000).
- Ferreira, G. S., Fajardo, A. P., & Mello, E. D. (2019). Possibilidades de abordagem do tema do suicídio na Estratégia Saúde da Família. *Physis: Revista de Saúde Coletiva*, 29(4), e290413. <https://doi.org/10.1590/s0103-73312019290413>
- Fonseca D. M., Abelha L., Lovisi G. M., & Legay LF. (2010). Apoio social, eventos estressantes e depressão em casos de tentativa de suicídio: um estudo de caso-controle realizado em um hospital de emergência do Rio de Janeiro. *Cad. Saúde Coletiva*, 18(2), 217–28. http://www.cadernos.iesc.ufrj.br/cadernos/images/csc/2010_2/artigos/CSCv18n2_217-228.pdf
- 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>
- Linhares, A. R. P., & Siqueira, M. V. S. (2014). Vivências depressivas e relações de trabalho: uma análise sob a ótica da Psicodinâmica do Trabalho e da Sociologia Clínica. *Cadernos EBAPE. BR*, 12(3), 719–740. <https://doi.org/10.1590/1679-395110385>
- Meneghel, S. N., & Moura, R. (2018). Suicídio, cultura e trabalho em município de colonização alemã no sul do Brasil. *Interface - Comunicação, Saúde, Educação*, 22(67), 1135–1146. <https://doi.org/10.1590/1807-57622017.0269>

- Merlo, A. R. C., & Mendes, A. M. B. (2009). Perspectivas do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil: teoria, pesquisa e ação. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 12(2), 141–156. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v12i2p141-156>
- Monteiro, J. K., Oliveira, A. L. L., Ribeiro, C. S., Grisa, G. H., & Agostini, N. (2013). Adoecimento psíquico de trabalhadores de unidades de terapia intensiva Enfermamento psíquico de trabalhadores de unidades de terapia intensiva. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 33(2), 366–379. <https://doi.org/10.1590/S1414-98932013000200009>
- Morais, S. R. S., & Sousa, G. M. C. (2011). Representações sociais do suicídio pela comunidade de dormentes - PE. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 31(1), 160–175. <https://doi.org/10.1590/S1414-98932011000100014>
- Okuyama, J. H. H.; Galvão, T. F.; Silva, M. T. (2020). Intoxicações e fatores associados ao óbito por agrotóxicos: estudo caso controle, Brasil, 2017. *Revista Brasileira de Epidemiologia*; 23, e200024. <https://doi.org/10.1590/1980-5497202000024>
- Oliveira, M.I.V., Bezerra, J.G. F., Lima, M.V.N., Ferreira C.C., Garcia L.U., & Goes L.S.P. (2013). Características psicossociais de usuários de um Centro de Atenção Psicossocial com história de tentativa de suicídio. *SMAD, Rev. Eletrônica Saúde Mental Álcool Drog*, 9(3), 136–43. <https://doi.org/10.11606/issn.1806-6976.v9i3p136-143>
- Organização Pan-Americana da Saúde. (2018, maio 15). “Suicídio é grave problema de saúde pública e sua prevenção deve ser prioridade”. OPAS/OMS Brasil. https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5674:suicidio-e-grave-problema-de-saude-publica-e-sua-prevencao-deve-ser-prioridade-afirma-opas-oms&Itemid=839
- Pan American Health Organization. (2014). *Plan of action on mental health 2014-2020*. WHO. <https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2015/plan-of-action-on-MH-2014.pdf>
- Pimentel, D. M. M., Sales, N. J., & Vieira, M. J. (2016). Perfil e saúde mental dos fonoaudiólogos de uma capital do nordeste, Brasil. *Distúrbios Comun*, 28(1): 114–129. <https://revistas.pucsp.br/dic/article/view/24357>
- Ribeiro, M. M. R., Tavares, R., Melo, E. M., Bonolo, P. F., & Melo, V. H. (2018). Promoção de saúde, participação em ações coletivas e situação de violência entre usuários da Atenção Primária à Saúde. *Saúde em Debate*, 42(spe4), 43–54. <https://doi.org/10.1590/0103-11042018s403>
- Rosado, I. V. M., Russo, G. H. A., & Maia, E. M. C. (2015). Produzir saúde suscita adoecimento? As contradições do trabalho em hospitais públicos de urgência e emergência. *Ciência & Saúde Coletiva*, 20(10), 3021–3032. <https://doi.org/10.1590/1413-812320152010.13202014>
- Santa, N. D., & Cantilino, A. (2016). Suicídio entre Médicos e Estudantes de Medicina: Revisão de Literatura. *Rev. bras. educ. med.*, 40(4), 772–780. <https://dx.doi.org/10.1590/1981-52712015v40n4e00262015>

- Santos, M. A. F., & Siqueira, M. V. S. (2011). Considerações sobre trabalho e suicídio: um estudo de caso. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 36(123), 71–83. <https://dx.doi.org/10.1590/S0303-76572011000100007>
- 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. <https://doi.org/10.1590/S1415-6552010000500010>
- Sartori, S. D., & Souza, E. M. (2018). Entre sofrimento e prazer: vivências no trabalho de intervenção em crises suicidas. *REAd. Revista Eletrônica de Administração*, Porto Alegre, 24(2), 106–134. <https://doi.org/10.1590/1413-2311.203.78656>
- Scardoelli, M. G. C., Buriola, A. A., Oliveira, M. L. F. de, & Waidman, M. A. P. (2012). Intoxicações por agrotóxicos notificadas na 11ª regional de saúde do estado do Paraná. *Ciência, Cuidado E Saúde*, 10(3), 549–555. <https://doi.org/10.4025/ciencucuidsaude.v10i3.17381>
- Schincariol, I. (2013, abril 09). *Atenção básica é fundamental à saúde do trabalhador*. Informe Ensp. <http://www.ensp.fiocruz.br/portal-ensp/informe/site/materia/detalhe/32359>
- Sena-Ferreira, N., Pessoa, V. P., Boechat-Barros, R., Figueiredo, A. E. B., & Minayo, M. C. S. (2014). Fatores de risco relacionados com suicídios em Palmas (TO), Brasil, 2006–2009, investigados por meio de autópsia psicossocial. *Ciência & Saúde Coletiva*, 19(1), 115–126. ISSN 1413–8123. <https://dx.doi.org/10.1590/1413-81232014191.2229>
- Sousa, A. R. C., & Mourão, J. I. B. (2018). Burnout em anestesiologia. *Revista Brasileira de Anestesiologia*, 68(5), 507-517. <https://doi.org/10.1016/j.bjane.2018.04.007>
- Sznelwar, L. I.; Lancman, S.; Uchida, S. (2010). Prefácio. In Dejours, C., & Bègue, F. *Suicídio e trabalho: O que fazer?* (F. Soudant, Trad., pp 7–10). Paralelo 15.
- World Health Organization. (2013). *Mental health action plan 2013–2020*. WHO. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/89966/9789241506021_eng.pdf?sequence=1
- Zoltowski, A. P. C., Costa, A. B., Teixeira, M. A. P., & Koller, S. H. (2014). Qualidade metodológica das revisões sistemáticas em periódicos de psicologia brasileiros. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 30(1), 97-104. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722014000100012>

Autor (a)	Contribuições dos autores
1	Administração do Projeto, Análise Formal, Conceituação, Curadoria e revisão de Dados, Escrita – Primeira Redação, Edição, Investigação, Metodologia, Recursos, Software.
2	Curadoria e revisão de dados; Escrita – Revisão, supervisão e validação.

SENTIDOS DE SOLIDARIEDADE EM PSICODINÂMICA DO TRABALHO: UMA PESQUISA CONCEITUAL¹²

Meanings of solidarity in psychodynamics of work: a conceptual research

Karen Silvia Salles Silva³ 

Universidade Estadual de Maringá⁴
Maringá, Paraná, Brasil.

Francisco Hashimoto⁵ 

Universidade Estadual Paulista Júlio Mesquita Filho – Unesp
Assis, São Paulo, Brasil.

Resumo

Este artigo apresenta resultados de uma pesquisa conceitual, cujo objetivo foi analisar o conceito de solidariedade presente em algumas obras de Christophe Dejours, por meio da leitura e da interpretação de seus conteúdos, a fim de identificar o(s) sentido(s) com o(s) qual(ais) o conceito foi utilizado. Para tanto, foram eleitas como fontes de pesquisa quatro obras publicadas pelo autor no período referente à quarta fase de suas publicações, que é considerada também como Fase 04 na trajetória da psicodinâmica do trabalho. As obras eleitas foram: *A banalização da injustiça social*, *Avaliação do trabalho submetida à prova do real*, *Trabalho vivo* e três capítulos de *Psicodinâmica do trabalho: casos clínicos*. Tendo em vista ser polissêmico o conceito de solidariedade, foi realizada uma investigação que indicou a existência de dois sentidos presentes na contemporaneidade: o de coesão/união; e, o de caridade/benevolência. Por meio da leitura das obras foram identificados e extraídos os trechos em que o conceito de solidariedade foi mencionado, os quais foram submetidos a análise de núcleo de sentidos (ANS), o que levou à conclusão de que há um predomínio do sentido de coesão/união, dentre os dois considerados previamente à análise.

Palavras-chave: Solidariedade; Trabalho; Psicodinâmica do Trabalho; Pesquisa Conceitual.

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

² Copyright© 2021 Silva e Hashimoto. 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 k_ssilva@yahoo.com.br

⁴ Av. Colombo, 5790, Departamento de Psicologia- Bloco 118, CEP 87020-900, Maringá-PR

⁵ franciscohashimoto@gmail.com

Abstract

This article presents the results of a conceptual research, whose aim was to analyze the concept of solidarity present in some works of Christophe Dejours through the reading and interpretation of its contents, in order to identify the meaning with which the concept was used. To this end four works published by the author in the fourth phase of his publications, also known as Phase 04 in the trajectory of the psychodynamics of work, were selected as research sources. *The elected works were as follows: A banalização da injustiça social, Avaliação do trabalho submetida à prova do real, Trabalho vivo* and three chapters of *Psicodinâmica do trabalho: casos clínicos*. Since the concept of solidarity is polysemic, an investigation carried out indicated the existence of two meanings present in contemporary times: cohesion/unity and charity/benevolence. By reading the works, the passages that mentioned the concept of solidarity were identified, extracted and subsequently subjected to the Nucleus of Meaning analysis, which led to the conclusion that there is a predominance of the meaning of cohesion/unity among those considered prior to the analysis.

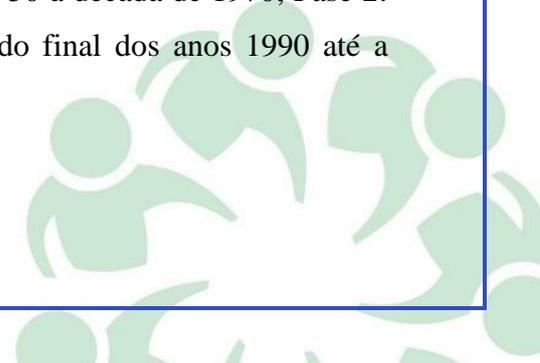
Keywords: Solidarity; Work; Psychodynamics of Work; Conceptual Research.

Introdução

Ao olharmos para a história, vemos diferentes configurações de organização social, que se refletem não só na forma como os seres humanos se relacionam com a natureza, mas também como convivem. Atualmente, temos grandes avanços tecnológicos, ao mesmo tempo em que temos também certa degradação das relações humanas em muitas sociedades, que se manifesta como exacerbação da violência, por exemplo. Degradação que tem sido considerada como alarmante por estudos desenvolvidos em diferentes áreas da ciência.

Dentre estes estudos encontram-se alguns que tem sido desenvolvidos sob o enfoque da psicodinâmica do trabalho. Considerada como uma das quatro clínicas do trabalho - juntamente com: a clínica da atividade, a psicossociologia clínica e a ergologia - a psicodinâmica do trabalho tem como precursor o psiquiatra e pesquisador francês Christophe Dejours (Bendassolli & Soboll, 2011).

Estudos publicados por Dejours ao longo das últimas quatro décadas, quando analisados por alguns autores brasileiros (Mendes, 2007; Soldera, 2016), possibilitaram a identificação de diferentes etapas na trajetória da psicodinâmica do trabalho. Segundo Soldera (2016) as quatro fases identificadas ao longo do processo de estruturação da psicodinâmica do trabalho estão distribuídas nos seguintes períodos: Fase 1: de 1950 à década de 1970; Fase 2: nos anos 1980; Fase 3: na década de 1990; Fase 4: a partir do final dos anos 1990 até a atualidade.



Na Fase 1, os estudos realizados por Dejours foram respaldados pela psicopatologia do trabalho. Os resultados de alguns destes estudos foram publicados originalmente na França, em 1980, no livro intitulado *Travail: usure mentale: essai de psychopathologie du travail*; que foi traduzido e publicado no Brasil em 1987, sob o título de *A loucura do trabalho: estudos de psicopatologia do trabalho*.

Embora tenham sido pautados nos pressupostos da psicopatologia do trabalho, tais estudos já traziam o embrião para a uma nova perspectiva que foi gerada na década de 1980 e nasceu no início da década de 1990, a psicodinâmica do trabalho. Foi no decorrer da década de 1980, período que corresponde à Fase 02, que houve o que o próprio autor denomina de “descoberta” essencial, que trata do “[...] reconhecimento da realidade das situações concretas: a relação entre a organização do trabalho e o homem não é um bloco rígido, está em contínuo movimento” (Dejours, 2004a, p. 58).

Movimento que gera sofrimento psíquico, a partir do qual o sujeito trabalhador aciona estratégias individuais de defesa que, quando compartilhadas, levam à emergência do que Dejours (1992) denominou de estratégias coletivas de defesa. Com isso, Dejours (2004a, p. 50) percebeu que os trabalhadores “[...] não eram passivos ante os constrangimentos organizacionais, eram capazes de se proteger dos eventuais efeitos nocivos sobre sua saúde mental”.

Ao perceber que o sofrimento psíquico advindo do trabalho nem sempre leva a psicopatologias, Dejours passa a considerar a normalidade como um enigma, ou seja, passa a investigar: “[...] como fazem estes trabalhadores para resistir às pressões psíquicas do trabalho e para conjurar a descompensação ou a loucura?” (Dejours, 1994, p. 126-127). Inicia-se, assim, a Fase 3 que transcorre durante boa parte da década de 1990, tendo como principal característica o “nascimento efetivo da psicodinâmica do trabalho” que, segundo Dejours (2004a, p. 49), consiste em: “análise psicodinâmica dos processos intersubjetivos mobilizados pelas situações de trabalho”.

Se até o início da década de 1990 as publicações de Dejours enfocavam o enigma da normalidade, a fim de compreender a dinâmica existente em vivências de prazer/sofrimento, ressaltando conceitos como estratégias de defesa, reconhecimento, sublimação e identidade, por exemplo; a partir do final da década de 1990 - quando se configura a Fase 4 de acordo com Soldera (2016) - conceitos como injustiça, trabalho vivo, cooperação, solidariedade, dentre outros, ganham visibilidade nas obras dejourianas. Segundo Mendes (2007a, p. 36), nesta fase “São estudadas patologias sociais como a banalização do sofrimento, a violência moral e a exclusão no trabalho, a servidão voluntária, a hiperaceleração, os distúrbios

osteomusculares, a depressão, o alcoolismo e o suicídio”. E, ainda, temas como centralidade do trabalho e centralidade da sexualidade, emancipação no trabalho, nova política do trabalho, dentre outros (Dejours, 2012a, 2012b).

Interessante notar que a rede conceitual da psicodinâmica do trabalho ampliou-se significativamente no decorrer de sua trajetória, já que os temas e os conceitos abordados nas últimas obras não substituíram, mas complementaram e contribuíram para o aprofundamento das questões analisadas desde a sua origem. Ilustra essa afirmação a publicação do Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho, em 2013, organizado por Vieira, Mendes e Merlo. Neste constam setenta e seis conceitos/verbetes, descritos e comentados por diferentes pesquisadores brasileiros (Vieira, Mendes, & Merlo, 2013).

Considerando que a solidariedade no trabalho se manifesta em sua dimensão social, foi com a ênfase dada às patologias sociais (como o desemprego, os assédios sexual e moral, o suicídio e etc.), que a (in) existência da solidariedade como fator que pode contribuir para a doença ou a saúde mental relacionada ao trabalho tornou-se mais visível nos escritos de Dejours (1999, 2012a, 2012b, 2013). Contudo, tendo em vista que há várias conotações sobre a mesma construídas ao longo da história, identificamos a necessidade de conhecer os diferentes sentidos do termo solidariedade, a fim de evitarmos possíveis distorções.

Diante disso, percorremos dois caminhos para conhecermos os sentidos atribuídos, de forma geral, ao conceito de solidariedade: o conhecimento sobre a genealogia do termo e uma análise de definições em dicionários contemporâneos. Percorrendo o primeiro caminho, procuramos entender a origem e o desenvolvimento do termo solidariedade ao longo da história, a partir de autores contemporâneos que se dedicaram ao tema. Dentre esses autores, alguns (Constantino, 2009; Westphall, 2008; Zoll, 2007) afirmam que a palavra solidariedade tem sua origem ligada ao da palavra *solidare* (do latim) que, por sua vez, provém do termo *obligatio in solidum*, originário no Direito Romano Justiniano (Constantino, 2009), que vigorou entre 527 d. C. a 565 d. C.

Apesar da forte influência do termo jurídico *obligatio in solidum*, que emergiu no início da Idade Média, século VI, Constantino (2009) e Westphal (2008) apontam outras duas fontes para os múltiplos sentidos atrelados ao conceito contemporâneo de solidariedade: a “amizade cívica grega” e a “ideia bíblico-cristã de fraternidade” que, segundo Constantino (2009), são anteriores ao termo *obligatio in solidum*.

A “amizade cívica” (*Bürgerfreundschaft*, do grego *philia* e do latim *amicitia*), foi definida na Antiguidade Clássica, que perdurou entre 800 a.C. a 476 d.C., por Aristóteles, que viveu entre 384 e 322 a.C. Segundo Constantino (2009, p. 24) a amizade cívica, ou “[...] a

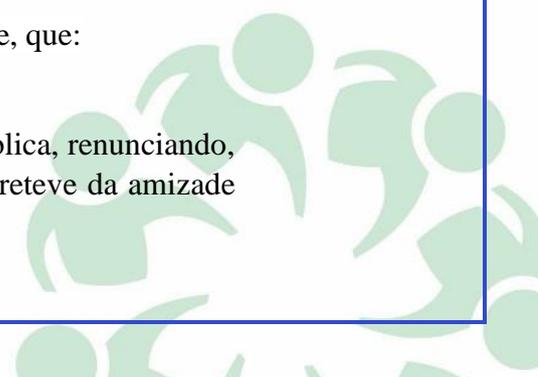
ideia de amizade, entre os antigos, deve ser entendida, antes de tudo, como um sentimento de caráter cívico, estamental e circunscrito a polis.” Embora fosse “permitida” apenas aos homens livres que se encontravam no topo da hierarquia social, visava o “bem comum”, já que “[...] deveria neutralizar a estrutura quase mafiosa dos clãs e famílias para assegurar a paz e promover o bem comum” (Constantino, 2009, p. 25).

Mas, enquanto a amizade cívica competia à apenas uma parcela da população, homens livres, considerados superiores aos demais; a segunda raiz do conceito de solidariedade anterior ao termo *obligatio in solidum*, “a ideia bíblico cristã de fraternidade” parte do pressuposto de que “[...] todos os homens, mesmo os melhores, diante da perfeição divina imensurável, são infinitamente imperfeitos e nivelam-se em face dela” (Constantino, 2009, p. 27). E, ainda, de acordo com Westphal (2008, p. 44) “O significado de fraternidade denota que os cristãos, além dos laços consanguíneos, são irmãos em Cristo. Esta unidade em Cristo compromete-os ao amor ao próximo, que deve ser expresso em atitudes”.

Portanto, ao mesmo tempo em que a fraternidade cristã traz em seu bojo um aspecto comum a todos, uma certa simetria entre os seres humanos que os iguala entre si (como irmãos), mas os diferencia de Deus; destaca também aspectos que os diferenciam entre si; uma vez que “[...] essa ‘solidariedade’ de caráter cristão muitas vezes se associa a uma ideia de assimetria, de desnível entre as partes: alguém, solidariamente, ajuda, sem esperar nada em troca, e alguém, humildemente, recebe” (Constantino, 2009, p. 29). Decorrem, portanto, da fraternidade cristã os sentidos atribuídos à solidariedade associados à caridade, já que a ênfase desta está nas relações humanas e não nas ações de cunho político estatal (Westphal, 2008).

Mas, embora tenha suas raízes desde a Antiguidade, o termo solidariedade surgiu apenas no século XIX, a partir do termo *solidum* (advindo do termo jurídico *obligatio in solidum*), do qual se originou a palavra *solidare*; e, posteriormente: *solidarité* e solidariedade. Nos séculos XVII e XVIII imperava o uso da palavra *fraternité* que foi sendo incorporado a organizações sociais e à movimentos políticos e sociais. Como exemplos da ampliação do uso da *fraternité*, além do âmbito religioso, Zoll (2007) menciona confrarias profissionais, associações e a maçonaria, que surgiram naquele período em diferentes países da Europa. Foi, portanto, no decorrer das últimas décadas do século XVIII e das primeiras do século XIX, que o conceito de solidariedade passou por transformações e foi substituindo o de fraternidade. Emergia, portanto, um novo sentido do conceito de solidariedade, que:

[...] herdou ambas as tradições, a republicana e a bíblica, renunciando, entretanto, a uma parte essencial desse legado. Ela reteve da amizade



republicana seu caráter público-político, afastando-se paulatinamente do ethos de classe elitista-particularista e, adicionalmente, negando o fundamento do amor ao próximo cristão – seu caráter apolítico – sem renunciar, no entanto, a sua pretensão universalista (Constantino, 2009, p. 32).

Com isso, o termo passou a ser incorporado ao movimento trabalhista, com o sentido de coesão social que tem uma conotação de união entre pessoas que se encontram em situações iguais, e lutam contra um adversário comum (Zoll, 2007). Ou seja, a solidariedade aparece “[...] como um claro conceito de luta, uma causa pela qual todos se uniam concretamente, solidariamente” (Constantino, 2009, p. 44). De acordo com Zoll (2007, p. 62) o período entre o final do século XIX e início do século XX foi “a era da mobilização operária e da ideia da solidariedade”. Mobilização que se deu em função das péssimas condições em que se encontravam os trabalhadores, que deixavam o campo em busca de “trabalho assalariado” nas incipientes indústrias que surgiram a partir da Revolução Industrial, que teve início no final do século XVIII na Inglaterra, mas expandiu-se por outros países da Europa no decorrer do século XIX.

Feito esse breve retrospecto histórico do conceito de solidariedade, passemos para o que consideramos como o segundo caminho importante para a sua compreensão: uma análise de definições apresentadas em dicionários. Neste percurso, encontramos definições em dicionários da língua portuguesa (Houaiss, 2009; Michaelis, 2016), de grandes áreas da ciência como filosofia (Abbagnano, 2007) e do direito (Guimarães, 2014; Silva, 2008), bem como, no dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho (Ghizoni, Oliveira, & Cançado, 2013).

No entanto, não encontramos descrições para o termo solidariedade em outros dicionários também pesquisados, como: dicionário crítico do trabalho (Cattani, 2002) e dicionário de Psicologia do Trabalho e das Organizações (Bendassoli & Borges-Andrade, 2015).

Ao analisarmos os resultados deste levantamento, identificamos alguns pontos em comum, que expressam sentidos correlacionados à fraternidade cristã, tais como: sentimentos como compadecimento (Houaiss, 2016) ou compaixão (Michaelis, 2016), por outras pessoas mais necessitadas; ajuda, amparo e apoio (Houaiss, 2016); ajuda moral ou material (Michaelis, 2016). Em outros termos, enquanto compadecimento ou compaixão, bem como ajuda/apoio/amparo, o sentido de solidariedade implica numa relação entre pessoas que se

encontram em situações desiguais, remetendo, assim na raiz do conceito associada à fraternidade cristã.

Além da conotação associada à caridade, o termo solidariedade também tem sido usado para se referir à coesão entre pessoas que se encontram em situações semelhantes, ou seja, unidas por processos de identificação, compartilhando ideias e/ou sentimentos, conforme encontramos nas demais definições supracitadas, tais como: identificação (Houaiss, 2016) ou compartilhamento (Michaelis, 2016) de ideias e sentimentos; e, ligação e responsabilidade recíproca (Michaelis, 2016).

Diferentemente, no dicionário de filosofia em que encontramos a definição de solidariedade, esta remete-se mais ao significado advindo do termo jurídico, enfatizando o sentido de união entre iguais. Ou seja, “Termo de origem jurídica que, na linguagem comum e na filosófica, significa: 1" inter-relação ou interdependência; 2" assistência recíproca entre os membros de um mesmo grupo (p. ex.: S. familiar, S. humana, etc)” (Abbagnano, 2007, p. 929). Quanto aos dois dicionários jurídicos consultados (Guimarães, 2014; Silva, 2008) ambos mencionam a origem do termo associado a *obligatio in solidum*, mas apresentam desdobramentos do conceito em vários tipos de solidariedade, tais como: ativa, convencional, passiva, legal e penal. Ainda, de acordo com Silva (2008, p. 1325), no meio jurídico, “[...] solidariedade não se presume, deve ser sempre expressa ou promanar da vontade inequívoca e explícita das partes, ou decorrer de imposição legal”.

No dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho, Ghizoni, Oliveira e Cançado (2013, p. 427), ao discorrerem sobre o conceito de solidariedade, afirmam que “Historicamente, o termo esteve no auge da sociologia do século XIX e início do século XX” quando era visto como coesão social. Comentam ainda que na atualidade, temos duas “abordagens antagônicas” de solidariedade: uma, enquanto filantropia; e, a outra, enquanto princípio de democratização societária.

Após apontarem as duas abordagens sobre solidariedade Ghizoni, Oliveira e Cançado (2013) afirmam que é sobre a solidariedade como princípio de democracia societária, que se atém, passando a discorrer sobre a economia solidária, na perspectiva de Laville. Para os autores, a cooperação, a autogestão, a dimensão econômica e a solidariedade são as principais características de empreendimentos de economia solidária que, por sua vez, “[...] são interdependentes e moldam empreendimentos onde as pessoas são mais importantes que o capital e as relações de trabalho são mediadas pela propriedade coletiva dos meios de produção” (Ghizoni, Oliveira, & Cançado, 2013, p. 429). Porém, ressaltam que, apesar das iniciativas de empreendimentos solidários, ainda há um predomínio de relações competitivas,

com a exacerbação do individualismo e conseqüentemente um declínio de relações solidárias no mundo do trabalho contemporâneo. E, ainda, que tal realidade tem sido apontada em estudos desenvolvidos sob o referencial da psicodinâmica do trabalho (Ghizoni, Oliveira, & Cançado, 2013).

De forma geral, podemos dizer que um dos sentidos consiste na coesão/união entre pessoas que se encontram na mesma situação e se unem para lutar por alguma causa ou contra alguma ameaça. O outro sentido, de caridade/benevolência, consiste naquele em que algumas pessoas ajudam outras, o que ocorre quando há diferenças entre as situações em que se encontram aqueles que precisam de algo e aqueles que tem algo a oferecer.

Método

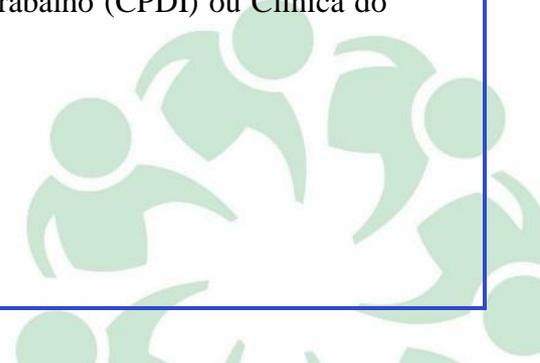
Foi na edição brasileira do livro intitulado *A loucura do trabalho*, publicado no Brasil em 1987⁶, que houve a primeira publicação de texto sobre a metodologia proposta por Dejours para o desenvolvimento de pesquisas em psicodinâmica do trabalho. Texto que foi revisado pelo próprio autor e publicado em novas edições do mesmo livro na França, a partir de 1993. Essa nova versão foi publicada no Brasil no livro intitulado *Christophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*, em 2004 (DEJOURS, 2004b).

Em ambas as publicações (Dejours, 1992, 2004b) o autor propõe um modelo de pesquisa pautado no de pesquisa-ação, que seja desenvolvida por meio do que ele denominou de “espaço público de palavra”, considerando que:

Falar e ser ouvido parece ser o modo mais poderoso de pensar e, portanto, de refletir sobre a própria experiência, desde que se esteja comprometido em uma relação dialógica, intersubjetiva, na qual se acredita que o outro esteja de fato tentando compreender. É ao explicar ao outrem o meu sofrimento, a minha relação com o trabalho, que eu, perplexo, me ouço dizer coisas que eu não sabia que sabia, até tê-las dito (Dejours, 1999b, p. 176).

Apesar de algumas dificuldades encontradas no cenário brasileiro para adoção do método proposto originalmente por Dejours (1992, 2004b), segundo Soldera (2016) este método se tornou conhecido como Clínica Psicodinâmica do Trabalho (CPDI) ou Clínica do Trabalho.

⁶ Utilizamos nesta pesquisa a 5ª edição, publicada em 1992.



Porém, vale ressaltar que embora reconheça a validade e a importância deste método, pesquisadores brasileiros, como Mendes (2007b), defendem a adoção de outros métodos como recursos para coleta e análise de dados de pesquisa. Segundo a autora

A psicodinâmica do trabalho privilegia um método científico particular, [...]. Não obstante, não é escrava dele, à medida que não considera o método em si mesmo a garantia da cientificidade da pesquisa. Assim, ampliando as contribuições de Dejours (1980/1987), propõem-se algumas variações e adaptações, que embora tecnicamente diferentes da clínica do trabalho proposta por ele inicialmente, mantêm-se os princípios centrais da psicodinâmica, ou seja, devem ser capazes de revelar o trabalho na sua complexidade, desvelando mediações, contradições e intersubjetividade (Mendes, 2007b, p. 66).

Variações e adaptações que, por sua vez, foram identificadas por meio de uma pesquisa realizada por Mendes e Merlo (2009), abrangendo estudos desenvolvidos no Brasil, relatados em livros, dissertações, teses e artigos científicos no período entre 1996 e 2009. A partir da análise de relatos 79 pesquisas, Mendes e Merlo (2009) identificaram apenas quatro pesquisas realizadas por meio do modelo de pesquisa-ação proposto por Dejours (1992, 2004b). Nos outros setenta e cinco estudos analisados, Mendes e Merlo (2009) encontraram o uso de entrevistas, questionários, escalas, análise de documentos e observações sistemáticas para coleta de dados; que foram analisados qualitativamente, por meio da análise de conteúdo e de núcleos de sentidos, por exemplo.

Neste cenário, composto por dificuldades e possibilidades quanto aos métodos a serem adotados, nos deparamos com a seguinte questão: o que devemos considerar para definirmos o método e os procedimentos a serem adotados para desenvolvermos uma pesquisa? De acordo com Heloani e Lancman (2004, p. 80), “[...] a estratégia e os procedimentos metodológicos utilizados no processo de construção de um trabalho científico dependem da natureza do problema que se deseja estudar”. Considerando, portanto, o problema que norteia esta pesquisa - Qual(ais) o(s) sentido(s) do conceito de solidariedade em textos de Christophe Dejours, publicados no Brasil, a partir do final dos anos 1990? – optamos pela pesquisa conceitual.

Ao analisar a relação entre pesquisas factuais e pesquisas conceituais desenvolvidas em psicologia, Laurenti (2012, p. 180) afirma que “A pesquisa conceitual consiste em um processo sistemático de investigação que visa produzir, ao final, conhecimento científico mediante o exame dos conceitos das teorias psicológicas”. Complementando, Laurenti e

Lopes (2016, p. 43) afirmam que “[...] a pesquisa conceitual pode ser definida como uma interpretação da teoria ou texto psicológico”.

Com isso, deparamo-nos com a necessidade de definirmos as fontes da pesquisa, bem como procedimentos para leitura e análise dos resultados encontrados, sobre os quais discorreremos a seguir.

Fontes de pesquisa

Para a definição das fontes de pesquisa, elegemos como universo, as obras de Christophe Dejours, publicadas no Brasil a partir do final da década de 1990, que representam a Fase 4. A escolha por textos de Dejours deve-se ao fato de que por ser o precursor da psicodinâmica do trabalho, suas obras são as principais referências para as pesquisas desenvolvidas, tanto em âmbito internacional, quanto nacional. Ainda, como as obras de Dejours têm sido traduzidas e publicadas no Brasil rapidamente em relação à publicação original na França, entendemos que elas representam de forma expressiva a produção textual do autor no período pertinente à Fase 4 de suas publicações.

Os textos escritos por Dejours e publicados em âmbito nacional a partir do final da década de 1990 encontram-se tanto em livros de autoria única quanto em livros de co-autoria ou ainda organizados por outros pesquisadores⁷. Tais livros e os anos em que foram publicados são: *A banalização da injustiça social e Conferências Brasileiras: identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho*, em 1999; *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*, publicado em 2004; *Avaliação do trabalho submetida à prova do real*, em 2008; *Suicídio e Trabalho: o que fazer?* em 2010; *Trabalho Vivo*, publicado em dois volumes, em 2012; *Psicodinâmica do trabalho: casos clínicos*, em 2017; *Primeiro, o corpo: Corpo biológico, corpo erótico e senso moral*, em 2019; e, *Psicossomática e teoria do corpo*, também em 2019.

Identificadas estas obras, realizamos uma pré-análise das mesmas o que possibilitou a definição de alguns critérios para a seleção das fontes condizentes com os propósitos desta pesquisa. Considerando que foi na quarta fase da trajetória da psicodinâmica do trabalho que Dejours abordou temáticas que contemplavam a “ênfase nas patologias sociais”, conforme

⁷ Consideramos dentre os livros organizados por outros autores apenas aqueles que foram constituídos por textos de autoria, exclusivamente de Christophe Dejours como: *Conferências Brasileiras: identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho* e *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*, publicados respectivamente em 1999 e 2004.

salientou Mendes (2007a), bem como que o conceito de solidariedade ganha destaque com esta ênfase; definimos, como primeiro critério, a temática abordada nas obras.

Com isso, os textos de autoria de Dejours que compõem os livros *Conferências Brasileiras: identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho* e *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* não foram considerados como fontes para a presente pesquisa, uma vez que embora tenham sido publicados no Brasil em 1999 e 2004, respectivamente; foram escritos e publicados originalmente na França no início da década de 1990, abordando questões e conceitos que representam as fases 2 e 3. Outrossim, com base na temática, outros dois livros intitulados *Primeiro, o corpo: Corpo biológico, corpo erótico e senso moral* e *Psicossomática e teoria do corpo*, (Dejours, 2019a, 2019b), não foram considerados como fontes de pesquisa por versarem sobre a psicossomática, o que consiste em outra linha de pesquisa de Dejours, na qual ele tem publicações ao longo de sua trajetória como pesquisador.

O segundo critério que adotamos para a seleção das fontes a serem analisadas diz respeito à autoria/coautoria. Por querermos compreender o conceito de solidariedade em obras de Dejours, entendemos ser pertinente não considerarmos a obra *Suicídio e trabalho: o que fazer?* que, não obstante tenha sido publicado na Fase 4 e aborde questões relacionadas às patologias sociais, foi escrito em conjunto com Florence Bègue. Ainda com base neste critério, foram considerados como fontes de pesquisa apenas três dos seis capítulos do livro *Psicodinâmica do trabalho: casos clínicos*, publicado em 2017, já que os demais capítulos são de autoria de: Anne Bensaïd, Marie-Pierre Guiho e Patryck Lafond; e, Marie Grenier-Pezé.

Assim, as obras selecionadas como fontes desta pesquisa foram: *A banalização da injustiça social*; *Avaliação do trabalho submetida à prova do real*; *Trabalho Vivo*, publicados em dois volumes; e, três capítulos do livro: *Psicodinâmica do trabalho: casos clínicos*. Entendemos que, abordando questões diferentes e ao mesmo tempo interdependentes, estas obras representam o desenvolvimento das pesquisas e do pensamento do autor no período que engloba as duas últimas décadas, o qual consiste no período de interesse desta pesquisa.

Procedimentos de leitura, análise e interpretação dos resultados

Definidas as fontes de pesquisa, realizamos a leitura de seus conteúdos, buscando os trechos em que o autor mencionou a palavra “solidariedade” que, quando encontrados, foram destacadas em citações diretas. No decorrer desta leitura, consideramos também trechos em

que constam as palavras “solidariedades” e “solidarizar-se”, por entendermos que o autor as utilizou quando tratava de “solidariedade”.

A partir daí passamos para a análise dos dados, o que se deu em duas etapas. A primeira, com vistas a descrever como o conceito aparece nas obras analisadas, considerando a incidência, os autores de referência e o(s) contexto(s) mencionados por Dejours.

Na segunda etapa desenvolvemos uma análise e interpretação dos resultados dos termos encontrados, norteadas por questões pertinentes ao propósito central desta pesquisa: é possível identificar algum sentido adotado por Dejours dentre os dois atribuídos historicamente ao conceito de solidariedade, conforme consta na introdução deste texto? Se sim, existe algum predominante? Qual?

Para responder tais questões, adotamos a técnica de análise de núcleo de sentido (ANS), que segundo Mendes (2007b, p. 74):

[...] consiste no desmembramento do texto em unidades, em núcleos de sentido formados a partir da investigação dos temas psicológicos sobressalentes no discurso. É uma técnica de análise de textos produzidos pela comunicação oral e/ou escrita. É aplicada por meio de procedimentos sistemáticos, que envolvem definição de critérios para análise.

Ressaltamos que os núcleos de sentidos em nossa pesquisa estão definidos *a priori*, a partir dos resultados de nossa pesquisa sobre a história e os sentidos do conceito de solidariedade presentes na contemporaneidade, que são: primeiro, a solidariedade que se manifesta como coesão/união entre pessoas que se encontram na mesma situação, promovendo ajuda mútua ou luta por algum objetivo comum; e, segundo, a solidariedade como caridade/benevolência entre pessoas que se encontram em situações diferentes, onde alguém precisa de ajuda e outro alguém pode ajudar.

Considerando esses dois sentidos como norteadores para a análise, interpretação e discussão dos resultados, elegemos os conceitos utilizados por Dejours como sinônimos (que reforçam e elucidam o sentido pertinente ao conceito em questão) como indicadores desses sentidos; além de lançarmos mão da interpretação do conteúdo do texto e do contexto no qual o conceito foi mencionado pelo autor.



Análise e discussão dos resultados

Após a leitura das fontes desta pesquisa entendemos que, embora todas sejam pautadas pelo enfoque da psicodinâmica do trabalho, cada uma aborda diferentes temas, que se complementam. Enquanto em *A banalização da injustiça social*, o autor apresenta uma análise que extrapola os contextos organizacionais, no livro *Avaliação submetida à prova do real*, ele analisa uma “estratégia de gestão” adotada por muitas empresas norteadas pelos mesmos princípios que embasam a banalidade do mal em âmbito macrossocial. Ainda, os estudos relatados em *Psicodinâmica do trabalho: casos clínicos*, principalmente o primeiro e o terceiro dentre os analisados, confirmam as discussões contidas nas duas obras supracitadas. O segundo caso, por sua vez, ilustra questões abordadas no primeiro volume da obra *Trabalho vivo*, cujo subtítulo é *Sexualidade e Trabalho*. Neste, apresenta uma revisão sobre alguns conceitos da psicanálise que contribuem para a compreensão sobre a dinâmica psíquica inerente às relações do sujeito de e com o trabalho. Por fim, no segundo volume da coleção *Trabalho Vivo*, intitulado *Trabalho e emancipação*, Dejours (2012b) retoma algumas questões tratadas em *A banalização da injustiça social*, acrescentando um olhar para o futuro ao sinalizar para a necessidade de uma nova política do trabalho.

Interessante notar que, não obstante a diversidade de temas e a dimensão dos contextos abordados, o trabalho é a categoria central nas referidas obras, o que evidencia a centralidade do trabalho para pensar a dinâmica saúde/doença mental a partir da psicodinâmica do trabalho na contemporaneidade, como enfatiza Dejours (2012a).

Feitas essas considerações gerais a respeito dos textos lidos e analisados e antes de tecermos a descrição dos resultados contemplando a incidência do conceito, os autores de referência e o(s) contexto(s) em que ele é mencionado, consideramos necessário ressaltar que destacamos em negrito as palavras “solidariedade”, “solidariedades” e “solidarização”, conforme mencionado anteriormente, em citações diretas dos trechos em que elas foram encontradas. Portanto, tendo em vista que em alguns dos mesmos trechos dos textos analisados, o autor utilizou aspas ou itálico para destacar algumas palavras, optamos pela adoção do recurso “grifo” para nos referirmos aos destaques do autor. Dito isso, passemos à primeira etapa da análise para posteriormente apresentarmos as análises sobre os sentidos de solidariedade encontrados nas fontes de pesquisa.

Quanto à incidência do conceito de solidariedade nas fontes da pesquisa, encontramos a palavra “solidariedade” quarenta e sete vezes, além de também termos considerado as palavras “solidarização” e “solidariedades”, que foram encontradas uma vez e onze vezes,

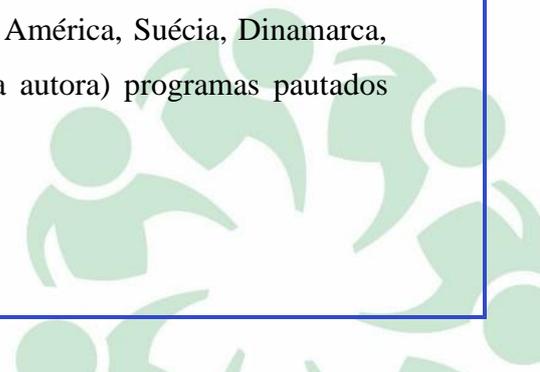
respectivamente. Com isso, Dejours (1999a, 2008, 2012a, 2012b, 2017) mencionou o conceito em questão 59 vezes no conteúdo analisado.

Em *A banalização da injustiça social*, encontramos a palavra dez vezes, em cinco dos dez capítulos do livro. No livro *Avaliação do trabalho submetida à prova do real a solidariedade* foi mencionada duas vezes em um dos seus dois capítulos. No volume *Trabalho Vivo - Sexualidade e Trabalho* identificamos três vezes na introdução; e, no segundo volume *Trabalho Vivo – Trabalho e Emancipação*, trinta e uma vezes, distribuídas por todos os capítulos, inclusive na introdução. Por fim, dos três casos analisados da fonte *Psicodinâmica do trabalho: casos clínicos* não houve menção da palavra no caso 2, mas encontramos três vezes no caso 1 e dez vezes no caso 3, somando treze ocorrências nos capítulos analisados desta obra.

Apesar de ter sido abordada em todas as obras, a solidariedade está mais presente nas fontes *A banalização da injustiça social* e *Trabalho Vivo – Trabalho e Emancipação*, nas quais o autor dá maior ênfase à dimensão social do trabalho. Ainda, embora não tenhamos identificado o uso do termo em títulos de capítulos, encontramos em dois subtítulos: *Honrar a vida pela solidariedade e pelo conhecimento do outro* e *Desestabilização por meio do gerenciamento e defecção da solidariedade*, nos livros *Trabalho Vivo – Trabalho e Emancipação* e *Psicodinâmica do trabalho: casos clínicos*, respectivamente. Considerando que o termo em questão foi abordado nos textos subjacentes aos referidos subtítulos, entendemos não ser necessário submeter os subtítulos supracitados à ANS.

Do mesmo modo, desconsideramos para fins de análise de sentido, as duas vezes em que o termo apareceu no livro *A banalização da injustiça social* associado a uma modalidade de contrato de trabalho. Ao discutir sobre a precarização que permeia todas as relações de trabalho, no capítulo 3, intitulado *O sofrimento negado*, Dejours (1999a) afirma que “O essencial das variações do ritmo de produção (em função do total de pedidos) é absorvido por empregos precários, contratos com prazo determinado e sobretudo contratos emprego-**solidariedade** (CES).” (Dejours, 1999a, p. 50).

Como o autor não descreve este tipo de contrato de trabalho, procuramos informações a respeito do mesmo na *web*, onde encontramos um artigo de Anne Daguerre, no qual versa sobre “políticas de ativação” voltadas para desempregados, que tem sido implementadas nas últimas décadas em diferentes países como Estados Unidos da América, Suécia, Dinamarca, França, dentre outros. Segundo Daguerre (2005, s/p., grifo da autora) programas pautados nestas políticas propõem:

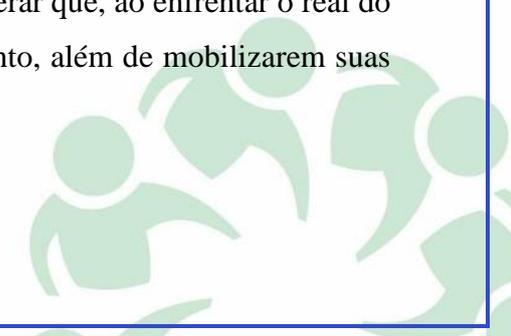


[...] ajuda à busca de um trabalho, formação profissional, ou obrigação de ocupar um emprego subvencionado no setor público ou privado, ou um emprego público, um *pool job* – espécie de contrato emprego solidariedade (CES) à sueca, criada para os desempregos crônicos.

A segunda vez em que o autor mencionou a solidariedade associada a modalidade de contrato de trabalho foi no capítulo 05 da mesma obra – *A banalização da injustiça social* – ao discorrer sobre a execução do que ele denomina de “trabalho sujo” (como, por exemplo, demitir ou infligir sofrimento a outrem). O autor se referiu a uma situação com a qual se deparou em uma pesquisa na qual líderes que se encontravam nos níveis hierárquicos superiores delegaram aos intermediários que fizessem seus subordinados “[...] trabalhar 10 horas por dia sem lhes pagar, declarando apenas 39 horas por semana - quando não 35, após fazê-los assinar um contrato de **solidariedade**, tendo em vista a partilha do trabalho!” (Dejours, 1999a, p. 80).

Essa situação ilustra tanto a menção que o autor fez ao contrato de emprego-solidariedade, quanto a crítica tecida por Daguere (2005), aos programas de ativação de desempregados adotados por diferentes países. Ambos sinalizam que estes programas acabam contribuindo para a manutenção da precarização do emprego, além de serem utilizados para intensificar a exploração dos mais vulneráveis.

Tendo em vista que ao mencionar os contratos de solidariedade, o autor apenas se referiu a um termo cunhado por outras pessoas, desconsideramos a necessidade de análise de sentido nas duas referências ao mesmo, encontradas no livro *A banalização da injustiça social*. Pelo mesmo prisma, ressaltamos que a palavra investigada foi encontrada três vezes como parte de um conceito desenvolvido por Nicolas Dodier, “solidariedade técnica”. Duas destas incidências encontram-se na obra *Trabalho Vivo – Trabalho e Emancipação*, sendo que na primeira Dejours (2012b) se refere à importância da habilidade de líderes para organizar o trabalho de seus subordinados, de tal forma que o resultado seja uma obra comum dos trabalhadores, ou seja, cabe aos gestores limitar o poder-fazer de cada subordinado e sincronizá-los na direção de um trabalho de grupo. Para isso, o gestor aciona a “solidariedade técnica”. Outrossim, na mesma obra, Dejours (2012b) ressalta que para pensarmos sobre a possibilidade de uma nova política do trabalho é preciso considerar que, ao enfrentar o real do trabalho, os sujeitos estabelecem ligações inerentes ao viver junto, além de mobilizarem suas subjetividades. Ou seja,



Pensar politicamente o trabalho é também centrar toda a atenção que ela merece à **solidariedade técnica** e a cooperação. Pois a cooperação repousa na mobilização dos recursos que estão no princípio mesmo de toda ação, a saber a atividade deôntica (Dejours, 2012b, p. 175).

Assim, enfatiza serem a solidariedade técnica e a cooperação processos inerentes à deliberação coletiva sobre normas e regras de ofício, o que consiste na atividade deôntica que, por sua vez, é de cunho político. A terceira incidência do conceito de solidariedade técnica foi no primeiro dos três casos clínicos relatados em *Psicodinâmica do trabalho: casos clínicos*, que diz respeito ao desenvolvimento de um quadro de asma por um imigrante africano que trabalhava no ramo da construção civil na França. Ao investigar sobre a etiologia do quadro, Dejours (2017) aponta como um comportamento comum entre operários da construção civil: que eles optem por passar a maior parte de seu tempo livre em ambientes sociais, a fim de evitar que o afeto vivenciado com a família enfraqueça suas estratégias de defesa contra o medo que enfrentam no trabalho. Neste contexto, Dejours (2017, p. 35, grifo do autor) menciona a solidariedade técnica ao afirmar que:

[...] esses comportamentos dos homens da construção civil em casa são o resultado de um alinhamento, até mesmo de uma “**solidariedade técnica**” (para plagiar Nicolas Dodier, 1995), com os esforços do homem para respeitar os constrangimentos das estratégias coletivas de defesa. Tudo que diz respeito à saúde, à doença, ao sofrimento, à dor, ao corpo, ao sangue, aos acidentes etc. é de certa forma poupado ao homem que trabalha, pelo seu entorno.

Ao longo das investigações, porém, Dejours (2017) compreende não ser este o caso de seu paciente, o que foi confirmado quando o Sr. A. se libertou do quadro de asma depois de mudar de emprego.

As referidas menções sobre o conceito de solidariedade técnica, descrito por Nicolas Dodier, indicam ser este um dos autores citados por Dejours (2012b, 2017), o que consiste no segundo ponto a ser abordado nesta etapa da análise dos resultados. Além de Dodier, Dejours (1999, 2008) recorre ao conceito de “desolação”, a partir da obra *Origens do Totalitarismo* de Hannah Arendt para se referir a situações em que a solidariedade foi desestruturada. Ao analisar a desestruturação de ligações de solidariedade, como um dos efeitos degradantes do viver junto decorrentes da avaliação individual de desempenho, na obra *Avaliação do trabalho submetida à prova do real*, Dejours (2008, p. 80, grifo do autor) afirma:

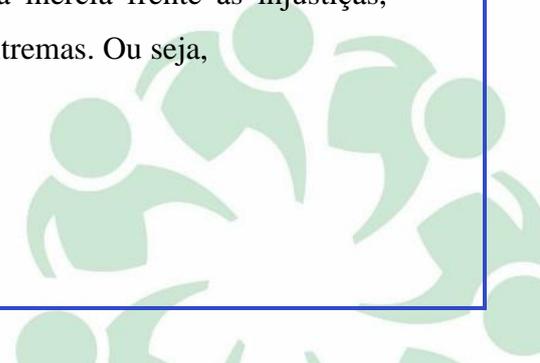
O resultado mais tangível desses novos métodos de avaliação é a desestruturação da **solidariedade**, da lealdade, da confiança e do prazer de conviver no trabalho. Essa solidão que Hannah Arendt (ARENDR, 1989) chamou de “desolação” torna os indivíduos muito mais vulneráveis à avaliação e à punição.

Tendo em vista que a referência à Hannah Arendt é recorrente em vários textos de Dejours (1999a, 2008, 2012b, 2013); julgamos pertinente abordarmos alguns pontos que permeiam a discussão tecida por Arendt (1979) sobre o conceito de desolação. Segundo Dejours (2013, p. 87, grifo do autor) “Em Origens do totalitarismo, Arendt introduz a noção de desolação para distingui-la do isolamento e da solidão (que pode às vezes ser uma necessidade para pensar, deliberar e agir)”.

Para Arendt (1979) enquanto o conceito de isolamento diz respeito a estar só na esfera pública, o de solidão implica em dois níveis. O primeiro diz respeito àquele em que ainda temos a companhia de nós mesmos, para o qual usam-se os termos “solidão” e “solitude”, estado no qual o sujeito mantém a sua capacidade de pensar, já que a rigor, todo ato de pensar é feito quando se está a sós, e constitui um diálogo entre eu e eu mesmo; mas esse diálogo dos dois-em-um não perde o contato com o mundo dos meus semelhantes, pois que eles são representados no meu eu, com o qual estabeleço o diálogo do pensamento (ARENDR, 1979).

O segundo nível por sua vez trata do estado de “solidão” como “desolação”, sendo aquele em que de acordo com Lafer (1988, p. 239, grifo do autor) “[...] a pessoa está sozinha, porque, não tendo mais identidade, não consegue fazer-se companhia na solidão”. No mesmo sentido, Dejours (2013, p. 87, grifos do autor), afirma que “A desolação remete a palavra ‘solo’, ‘de-sol-ação’, supressão, retirada do solo que serve de fundamento para a vida nas relações humanas”. Assim, a desolação – tanto para Lafer (1988), quanto para Dejours (2013) – remete ao estado em que o sujeito se sente completamente só, enquanto solidão para estes autores refere-se ao estado em que o sujeito, mesmo quando isolado, não perdeu a companhia de si mesmo.

Mesmo que breve, esta explanação sobre os conceitos de isolamento, solidão e desolação pauta-se sobre nossa compreensão de que Dejours (2008, 2012a, 2013) considera ser da solidão/desolação (no sentido arendtiano) que emerge a desestruturação da solidariedade; e, conseqüentemente, a impotência em agir e a inércia frente às injustiças, podendo levar ao agravamento de psicopatologias a situações extremas. Ou seja,

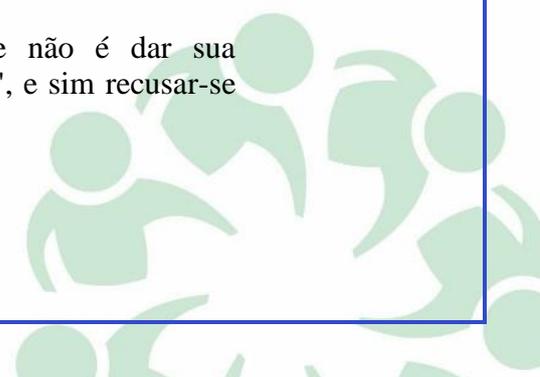


A incidência crescente de patologias ligadas ao assédio não se deve, provavelmente, à sua intensificação, visto que o assédio sempre foi praticado pelos chefes, mas sobretudo à solidão e ao fim das reações e gestos de **solidariedade** face ao sofrimento e à injustiça. Suicídios no trabalho e patologias do assédio são as formas mais eloquentes da desagregação do viver junto no dia a dia (Dejours, 2012a, p. 21).

Ilustra essa afirmação o terceiro caso clínico relatado no livro *Psicodinâmica do trabalho: casos clínicos*, que trata de um estudo realizado a *posteriori* sobre um suicídio cometido por uma executiva, a quem Dejours (2017) denominou de Sra. V. B. Ainda, a partir deste estudo de caso, teceremos alguns comentários sobre os resultados da análise do terceiro ponto desta primeira etapa, que diz respeito aos contextos nos quais a solidariedade é abordada; haja vista que considerando uma carta deixada pela Sra. V. B. para a representante dos funcionários da empresa em que trabalhava, bem como entrevistas realizadas com pessoas próximas à Sra. V. B., Dejours (2017) entendeu que o suicídio teve motivações relacionadas ao trabalho. Ademais, não só identificou como ressaltou em seu estudo do caso, algumas características do modelo de gestão adotado pela empresa no período que precedeu o suicídio. De forma geral, Dejours (2017) afirma que: “Nessa empresa, não há tradição de **solidariedade** entre empregados” (p. 129); “É uma convivência sem **solidariedade**” (p. 130); “A convivência que reina entre os empregados da empresa não é estruturada pela **solidariedade**. [...] Proponho, para caracterizar esse mundo social peculiar, o termo “convivência estratégica” (p. 131).

Afirmações como estas indicam o uso do conceito no contexto empresarial. Segundo Dejours (1999, 2008, 2017) modelos de gestão pautados na ideologia neoliberal adotam estratégias voltadas tanto para a competitividade (valorização da imagem da empresa em âmbito externo e interno), quanto para a gestão de pessoas (demissões, ameaças e injustiças). Uma dessas estratégias que tem sido adotada em muitas empresas consiste em “persuadir” funcionários para infligirem sofrimento – por meio de práticas como sobrecarga de trabalho, humilhação e assédio moral – aos colegas e/ou subordinados, a fim de demonstrarem competência e coragem. Advertindo ser essa uma situação em que o sentido de coragem é distorcido, Dejours (1999a, p. 82, grifo do autor) afirma que:

Na verdade, a coragem, nesse caso, certamente não é dar sua contribuição e sua **solidariedade** ao "trabalho sujo", e sim recusar-se energeticamente a fazê-lo, em nome do bem [...].



No sistema da virilidade, ao contrário, abster-se dessas práticas iníquas é prova de fraqueza, de covardia, de baixeza, de falta de **solidariedade**.

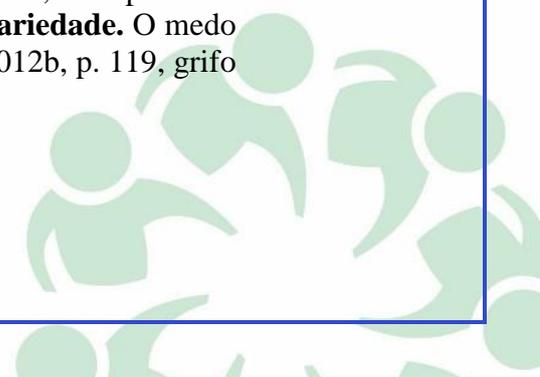
Ainda, ao analisar o método de avaliação individual de desempenho, aponta consequências dos modos de gestão contemporâneos sobre a desestruturação da solidariedade no contexto organizacional, quando diz que:

No contexto do trabalho, no qual a confiança, o convívio e a **solidariedade** foram desestruturados pelas novas formas de organização do trabalho, gestão e administração, as condições de julgamento e de reconhecimento encontram-se fortemente comprometidas (Dejours, 2008, p. 86).

Na obra *Trabalho Vivo – Trabalho e Emancipação* também aborda a solidariedade em contexto organizacional, afirmando: “A cooperação passa também por ligações de **solidarização** vertical, de subordinado a chefe e de chefe a subordinado” (Dejours, 2012b, p. 147).

Porém, não obstante tais resultados, o uso do conceito nas obras analisadas não é restrito a contextos organizacionais (ou microssociais), uma vez que o autor também considera a solidariedade em contexto macrossocial ao comentar, por exemplo, sobre a precarização do trabalho (como desemprego, sucateamento, injustiças). Em *A banalização da injustiça social*, quando versa sobre a indiferença cada vez mais presente na sociedade atual em relação ao desemprego e à injustiça que acometem muitas pessoas, Dejours (1999a, p. 19) ressalta que “O sofrimento somente suscita um movimento de **solidariedade** e de protesto quando se estabelece uma associação entre a percepção do sofrimento alheio e a convicção de que esse sofrimento resulta de uma injustiça”. Outrossim, comenta sobre aqueles que se encontram privados da solidariedade por exclusão social ocasionada pela perda de emprego, na obra *Trabalho Vivo – Trabalho e Emancipação*, conforme segue:

É o caso de todos aqueles que estão privados de um emprego, dos que são lançados ao ostracismo ou que são discriminados, das vítimas do racismo, da injustiça, da humilhação, do desprezo, é o caso para todos os que se encontram em uma posição de *paria*, os privados precisamente de pertencimento e sobretudo de **solidariedade**. O medo da solidão é compreensível e justificado (Dejours, 2012b, p. 119, grifo do autor).



Diante do exposto, percebemos que o autor menciona a desestruturação da solidariedade tanto no contexto social, quanto em contextos organizacionais; o que evidencia a ênfase dada por Dejours à dimensão social do trabalho. Ainda ressaltamos que, embora entendamos que para haver solidariedade é preciso que haja uma mobilização subjetiva, entendemos também que não existe solidariedade fora da intersubjetividade. Em outras palavras, o “viver junto” é a condição para que haja solidariedade, que se manifesta tanto como ações “com” ou “para” outras pessoas, o que se refere aos sentidos de solidariedade que são os objetos da discussão a seguir.

Tecidas as análises gerais apresentadas sobre os achados desta pesquisa, passemos para a análise do(s) sentido(s) subjacente(s) ao conceito de solidariedade, que consiste no propósito central deste estudo. Para tanto, consideramos, conforme exposto anteriormente, dois sentidos que se mantêm presentes na contemporaneidade: o primeiro, como coesão/união; e, o segundo, como caridade/benevolência.

Solidariedade como coesão/união entre “iguais”

Advindo do termo *Obligatio in solidum*, (Constantino, 2009; Westphal, 2008) este sentido consiste naquele em que a solidariedade é entendida como união entre pessoas que se encontram em situações iguais, ou seja, como coesão de pessoas que se unem para lutar por um objetivo comum.

Os termos identificados como sinônimos do primeiro sentido foram: obrigação com a unidade e com a justiça, lealdade e responsabilidade global, com ênfase em reciprocidade, intersubjetividade e justiça (Constantino, 2009); coesão social e ajuda mútua com conotação de união e de luta (Zoll, 2007); cooperação (Constantino, 2009; Westphal, 2008); identificação de pensamentos, ideias, sensações, sentimentos (Houaiss, 2009); ligação recíproca entre duas ou mais coisas ou pessoas (Michaelis, 2015). Considerando esses termos, o sentido de solidariedade como união/coesão foi mais mencionado por Dejours nas obras analisadas que o segundo sentido, como benevolência/caridade.

Ao abordar a banalização do mal em contexto social, Dejours (1999a) analisa o que tem levado à manutenção da apatia/inércia coletiva diante da precarização cada vez mais presente no mundo do trabalho. Segundo ele, o medo parece ser a explicação mais plausível, haja vista que atinge a todos os trabalhadores, estando ou não empregados, pois aqueles que ainda têm emprego sentem-se constantemente ameaçados pelo medo da demissão. Referindo-se à situação atual, marcada por tantas ameaças e injustiças o autor afirma que esta “[...] se

caracterizaria pela atenuação das reações de indignação, de cólera e de mobilização coletiva para a ação em prol da **solidariedade** e da justiça [...]” (Dejours, 1999a, p. 19).

Com o intuito de explorar o medo da demissão como forma de otimizar os resultados da empresa a avaliação individual de desempenho é uma das estratégias adotadas por seus gestores que promovem a desestruturação de ligações de solidariedade. Nas palavras de Dejours (2008, p. 80), temos: “O resultado mais tangível desses novos métodos de avaliação é a desestruturação da **solidariedade**, da lealdade, da confiança e do prazer de conviver no trabalho”. Embora já tenhamos mencionado essa afirmação do autor no tópico anterior, quando discutimos a menção à desestruturação e/ou à ausência de solidariedade, aqui o destaque se deve a outro fim. Entendemos que nesta frase os termos lealdade, confiança e convívio reforçam o sentido de união e coesão da solidariedade, que as precede. Nesta mesma obra, o autor aponta o medo como o principal corrosivo dessas de solidariedade, Dejours (2012b, p. 66) afirma que:

[...] a ameaça traduz-se, mais cedo ou mais tarde, pela perda de confiança e de lealdade, pela desconfiança e, por fim, pela desestruturação das **solidariedades**. O coletivo de defesa corre o risco de ser ameaçado em sua coesão por essa mesma desconfiança que faz com que cada um seja mais frágil frente à luta contra o medo.

Além das vivências individuais provenientes do medo da demissão, há também a ameaça de falência que atinge o coletivo, acirrada pela forte concorrência que rege o mercado seja em âmbito global ou local. Com o intuito de se manter no mercado os gestores das empresas instituem discursos, que valorizam a imagem da empresa, sejam eles verídicos ou inverídicos; o que pode gerar o que Dejours (1999a, p. 62) denomina de “mentira instituída”. Neste cenário, os funcionários são convocados a reproduzir tais discursos, em nome da solidariedade e da manutenção do emprego, já que

[...] impõe-se a todos uma disciplina, que consiste em defender e sustentar a mensagem de valorização, bem como abster-se de qualquer crítica, em nome da perenidade do serviço e da **solidariedade** em face da adversidade e da concorrência (Dejours, 1999a, p. 50).

Neste caso, portanto, a solidariedade é acionada para o fortalecimento da competitividade empresarial por meio da divulgação de “mentiras” a respeito da imagem da empresa, onde o inimigo comum pode ser representado por empresas concorrentes ou a

própria conjuntura socioeconômica, em que se encontra, por exemplo. Assim, o sentido dado para o termo aqui parece estar mais próximo do que entendemos como comprometimento com a sobrevivência da empresa, em detrimento do comprometimento com os próprios pares. Comprometimento que tem sido uma exigência de organizações que adotam modelos e estratégias de gestão neoliberais, cujos efeitos nocivos sobre a subjetividade e sobre a saúde mental dos trabalhadores tem sido denunciados tanto por Dejours (1999, 2008), quanto por Gaulejac (2007).

Em alguns casos, as mentiras são utilizadas para justificar a execução do “trabalho sujo”. De acordo com Dejours (1999a), nessas situações aqueles, dentre os convocados, que aceitam executar o “trabalho sujo” aliam-se aos interesses da empresa para demitir, ameaçar e/ou explorar seus pares (outros trabalhadores). Ainda, aqueles que se recusam a realizar tal tipo de trabalho (que inflige mal a outrem) são considerados como fracos, covardes e não solidários. Ao analisar o que leva à “coragem em fazer o mal”, ou seja: como a execução de um “trabalho sujo” (demitir, ou infligir sofrimento a outrem etc.), o autor afirma:

[...] na maioria dos casos, quem *ordena* o "trabalho sujo" está protegido das *vítimas* por toda uma série de intermediários que o executam e formam um anteparo entre ele e os que vão ser demitidos ou tratados desconforme as regras do direito e da justiça (por exemplo, fazê-los trabalhar 10 horas por dia sem lhes pagar, declarando apenas 39 horas por semana - quando não 35, após fazê-los assinar um contrato de **solidariedade**, tendo em vista a partilha do trabalho! -, como vimos recentemente numa pesquisa)? (Dejours, 1999a, p. 80, grifos do autor).

Mas, além da “proteção” exercida pelos níveis intermediários entre aqueles que decidem e aqueles que executam o “trabalho sujo”, há o que o autor denomina de sistema de virilidade, que pode ser usado por alguns executores para “justificar” seus atos, já que “[...] quem diz não ou não consegue fazer o "trabalho sujo" assim age precisamente em nome do bem e da virtude” (Dejours, 1999a, p. 82, grifo do autor). Complementando, embora algumas ações violentas – que ocorrem não só no trabalho, mas também no âmbito das relações familiares – sejam justificadas pela coragem como demonstração de virilidade, o autor adverte ser este um erro que precisa ser questionado; mesmo que esteja sendo considerada, historicamente, como um valor passível de admiração (Dejours, 1999a).

Diante do exposto, vale ressaltar que a nossa análise indicou que o sentido de coesão subjacente ao conceito de solidariedade, presente nas fontes desta pesquisa, foi adotado por

Dejours para se referir tanto a situações que podem gerar sofrimento a alguns, quanto àquelas que podem promover a democracia, a emancipação, a cooperação e o “bem comum”. Isso porque, na concepção de Dejours o trabalho pode gerar o melhor, mas também pode promover o pior. Nas palavras do autor, temos que:

O fato é que o trabalho é uma fonte inesgotável de paradoxos. Incontestavelmente, ele dá origem a terríveis processos de alienação, mas pode ser também um possante instrumento a serviço da emancipação, bem como do aprendizado e da experimentação da **solidariedade** e da democracia (Dejours, 1999a, p. 141).

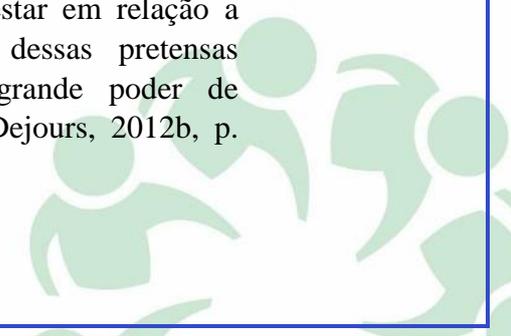
No mesmo sentido, em *Trabalho Vivo – Trabalho e Emancipação* Dejours (2012b, p. 209) afirma que

No trabalho pode-se aprender o melhor, o respeito à dignidade do outro, a cautela, a entreatuda, a **solidariedade**, a implicação nos espaços de deliberação e a aprendizagem dos princípios mesmo da democracia. Pode-se aprender o pior, a instrumentalização do outro, a duplicidade, a deslealdade, o cada-um-por-si, a covardia, o mutismo.

Embora essas afirmações estejam ressaltando o caráter paradoxal do trabalho, ambas apontam a solidariedade como um efeito de cunho positivo, o que também se destaca no decorrer dos três capítulos da obra *Trabalho Vivo – Trabalho e Emancipação* nos quais discorre sobre a cooperação como tema central. Para Dejours (2012b, p. 113) “A cooperação é com certeza um poderoso dispositivo de estruturação das ligações de ajuda mútua, **solidariedade** e harmonia entre os indivíduos”.

Para tanto, ressalta a importância de haver uma atividade deontica, ou seja, um espaço para deliberações coletivas de trabalhadores sobre normas e regras pertinentes ao trabalho desenvolvido por eles conjuntamente. Ou seja,

E, de fato, se a atividade deontica própria à cooperação constitui um recurso formidável para estabelecer o entendimento e a **solidariedade** no âmbito de um coletivo, isso não significa um reflexo da cooperação naqueles que não pertencem a este coletivo. É assim que a clínica do trabalho não poupa um pesquisador de um mal-estar em relação a ocorrência de injustiças cometidas em nome dessas pretensas **solidariedades** contra os coletivos sem um grande poder de organização e que não conseguem defender-se (Dejours, 2012b, p. 115).



Ainda, no mesmo sentido, ressalva que “[...] se a cooperação está apoiada no servilismo, as condições tornam-se propícias para situar a cooperação e a **solidariedade** no terreno da vileza, até colocá-las a serviço da banalização do mal” (Dejours, 2012b, p. 121).

Considerando novamente os possíveis benefícios da solidariedade Dejours (2012b, p. 161) aponta como uma forma para honrar a vida, ao dizer que “A **solidariedade** diante da adversidade é também uma maneira de honrar a vida que toma desta vez a forma da resistência coletiva e da assistência mútua, para impedir que a vida não seja expulsa do trabalho”.

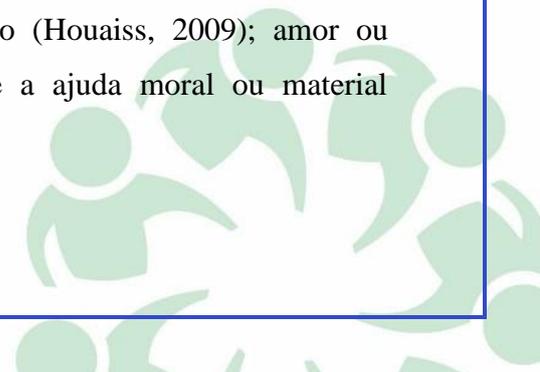
Por fim, ao defender que busquemos elaborar uma nova política do trabalho como substituta da política neoliberal perversa e que corrompe as ligações de solidariedade e confiança, aponta que “Nessas condições, pode-se uma vez mais esperar que volte o entusiasmo ali onde se instalou a desolação, mas também que o trabalho possa ser colocado a serviço das **solidariedades** e da emancipação” (Dejours, 2012b, p. 212).

A solidariedade como caridade/benevolência entre os “diferentes”

Conforme já exposto, o segundo sentido está atrelado ao conceito de fraternidade bíblico cristã (Constantino, 2009; Westphal, 2008). Com este sentido a solidariedade é manifesta, principalmente, por atos de caridade/benevolência onde aquele que se encontra em melhor situação confere apoio/ajuda àquele que se encontra em situação precária, seja de ordem econômica, social e/ou psicológica. Com isso, emerge entre pessoas que se encontram em diferentes situações.

Porém, apesar desta conotação de ajuda/apoio aos mais necessitados, estar fortemente associada à caridade cristã, Zoll (2007) adverte sobre o possível e desejável efeito político da solidariedade entre aqueles que são diferentes ou estranhos. Para este autor, é preciso que a solidariedade ultrapasse os limites dos grupos, a fim de promover a justiça na sociedade contemporânea, mesmo considerando que a justiça total é uma utopia. Ou seja, “[...] a sociedade sempre reproduz diferenças, a questão consiste em possibilitar justiça apesar da diferença, da desigualdade” (Zoll, 2007, p. 176).

Os termos sinônimos do segundo sentido foram: caridade (Westphal, 2008); compadecimento por outras pessoas, ajuda, amparo ou apoio (Houaiss, 2009); amor ou compaixão pelos necessitados ou injustiçados, que promove a ajuda moral ou material (Michaelis, 2015).



Dito isso, encontramos no primeiro capítulo do livro *A banalização da injustiça social* afirmações de Dejours (1999a) que entendemos representarem as duas conotações supracitadas para o sentido de solidariedade existente entre pessoas que se encontram em situações diferentes. Ao abordar sobre as possíveis reações das pessoas diante da precarização característica do mundo do trabalho contemporâneo, Dejours (1999a, p. 19) afirma que “O sofrimento somente suscita um movimento de **solidariedade** e de protesto quando se estabelece uma associação entre a percepção do sofrimento alheio e a convicção de que esse sofrimento resulta de uma injustiça”. Quando não há tal percepção, a solidariedade – que, neste caso, decorre de uma clivagem entre o sofrimento e a injustiça – “Pode justificar compaixão, piedade ou caridade. Não provoca necessariamente indignação, cólera ou apelo à ação coletiva” (Dejours, 1999a, p. 19).

Enquanto admite, como adverte Zoll (2007), que a solidariedade entre pessoas que se encontram em situações diferentes pode promover a justiça, Dejours (1999a) também aponta que pode se resumir “compaixão, piedade ou caridade”, o que remete ao sentido de solidariedade advindo da fraternidade bíblico cristã. Sentido que ele menciona no terceiro caso analisado em *Psicodinâmica do trabalho: casos clínicos*, ao falar sobre supostas características de personalidade da pessoa que cometeu suicídio, quando afirma que:

Sua postura em relação aos outros foge dos padrões habituais. Isto porque a Sra. V. B. tem fortes raízes em uma tradição cristã de ajuda mútua e de **solidariedade**. Além de seu trabalho, visita incansavelmente doentes nos hospitais e dá assistência a presidiários (Dejours, 2017, p. 127).

Diante do exposto, entendemos que diferentemente de Durkheim defendia ser a solidariedade mecânica característica de um determinado período da história e a orgânica de outro período (Furtado, 2011; Zoll, 2007), os estudos de Dejours (1999a), ora analisados, indicam a coexistência dos dois sentidos na contemporaneidade; corroborando com Ghizoni, Oliveira e Cançado (2013).

No que tange ao trabalho na contemporaneidade, o autor enfatiza a ausência de solidariedade; tanto em âmbito social e político, quanto em contextos organizacionais. Quando discute sobre a indiferença de alguns em relação ao sofrimento de outros, ao abordar sobre a banalização da injustiça social, Dejours (1999a) chama a atenção para a necessidade de mobilização subjetiva para que se perceba o sofrimento vivido por aqueles que se encontram em situações mais precárias, como trabalhadores informais e desempregados.

Mobilização subjetiva que também é acionada entre as pessoas que se unem para se defenderem de ameaças presentes nos contextos em que trabalham, desenvolvendo estratégias coletivas de defesa ou ideologias defensivas.

Porém, se por um lado, ligações de solidariedade entre trabalhadores contribuem para proteger sua saúde mental de algum inimigo comum; por outro lado Dejours (2012b) adverte que essas mesmas ligações podem infligir sofrimento a outros, por meio de assédio moral e/ou de exclusão, por exemplo, que podem levar algumas pessoas a quadros psicopatológicos graves, e até mesmo ao suicídio.

Ainda, embora tenha abordado o sentido de caridade/benevolência da solidariedade, tratou-se mais do sentido de coesão/união, alertando tanto para a desestruturação de ligações de solidariedade, quanto para o caráter paradoxal da solidariedade, uma vez que, segundo Dejours (2012b) pode ser colocada tanto a serviço do bem da luta por direitos e pela emancipação de trabalhadores) quanto a serviço do mal (como a exclusão, a desolação, o sofrimento e o adoecimento mental).

Considerações finais

Ao longo desta pesquisa deparamo-nos com uma situação que atingiu o mundo, a pandemia causada por SARS-CoV-2, um vírus altamente contagioso e letal. Embora já existisse, passou a ser transmissível entre seres humanos no final de 2019, provocando um quadro viral que foi denominado de Covid-19. Da família dos coronavírus, este ser vivo invisível a olho nu espalhou-se por todos os continentes do planeta de tal forma que a Organização Mundial da Saúde (OMS) decretou estado de pandemia em 11 de março de 2020.

Desde a identificação dos primeiros casos no final de 2019, na China, foram registrados até 18 de janeiro de 2021, em nível mundial, noventa e cinco milhões, cinquenta e um mil, oitocentos e noventa e quatro (95.051.894) casos de acometimento; e, dois milhões, trinta e um mil e cinquenta e dois (2.031.052) óbitos causados pela doença (BBC News - Brasil, 2021). Até a mesma data foram registrados, no Brasil, oito milhões, quinhentos e onze mil, setecentos e setenta (8.511.770) casos confirmados e duzentos e dez mil e duzentos e noventa e nove (210.299) óbitos por covid-19 (Ministério da Saúde, 2021).

Paralelamente à substituição de atividades presenciais de trabalho e de ensino por atividades remotas ou à distância, grande parte do trabalho informal foi suspenso e muitas

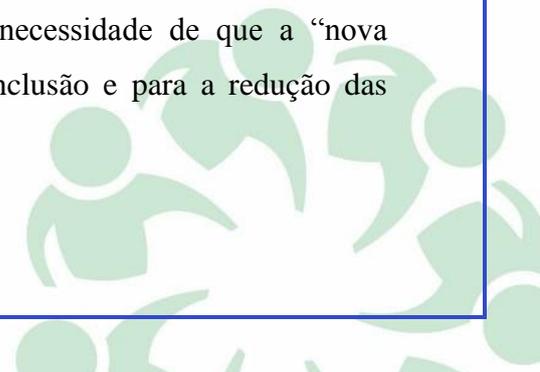
empresas encerraram suas atividades ou reduziram seus quadros de funcionários, o que levou à extinção ou redução da renda de inúmeras famílias brasileiras.

Não obstante o governo federal tenha oferecido benefício financeiro para auxiliar aqueles que se encontravam destituídos de suas fontes de renda, vimos também uma mobilização de muitos setores e de instituições sociais em prol do auxílio àqueles mais necessitados. Essa mobilização proporcionou muitas “ações solidárias”. Ou seja, a solidariedade foi expressa em lemas e/ou temas de campanhas assistenciais, que resultaram em diversas ações voltadas para auxílio aos mais pobres.

Mas, se a pandemia causada pela Covid-19 promoveu a união de grupos mais favorecidos em prol de grupos menos favorecidos; de forma oposta, também levou alguns líderes de nações ricas a decisões pautadas em políticas “egoístas”, ou antissolidárias em relação às mais pobres. De acordo com Tedros Adhanom Ghebreyesus (Correio da manhã, 2021), líder da OMS, enquanto alguns países ricos, que compraram mais de uma dose de vacina para cada habitante e iniciaram a vacinação de pessoas que não fazem parte dos grupos de risco para agravamento da doença (como jovens, por exemplo); não há vacinas disponíveis para grupos de risco (como idosos e profissionais de saúde que atendem os infectados) em países pobres. Ainda, segundo Ghebreyesus (Correio da manhã, 2021, s/p.) tal situação pode vir a ser "outro tijolo no muro para a desigualdade entre os que têm e os que não têm no mundo".

Infelizmente esta situação é mais uma ilustração do caráter paradoxal da solidariedade. Além de ser um conceito com sentidos diferentes, a solidariedade enquanto coesão entre iguais, pode ser a base para a luta por direitos humanos como processo democrático e com vistas à equidade, como tantas lutas de trabalhadores e de movimentos sociais de grupos marginalizados socialmente. Mas, pode ser também uma ferramenta perversa, quando se volta para a preservação de direitos de alguns em detrimento dos direitos de outros, fortalecendo a desigualdade.

Enquanto Dejours (2012b), Fiennes e Zizek (2012) e Ghebreyesus (2021) advertem para o uso da solidariedade (como coesão) como meio de exclusão e até mesmo destruição do outro/de outros, Zoll (2007) alerta sobre o risco de que a solidariedade exercida entre os “diferentes” (como caridade/benevolência), possa contribuir para a manutenção da desigualdade. Complementando, Zoll (2007) pontua para a necessidade de que a “nova solidariedade” - aquela entre os diferentes, voltadas para a inclusão e para a redução das desigualdades sociais – seja fortalecida.

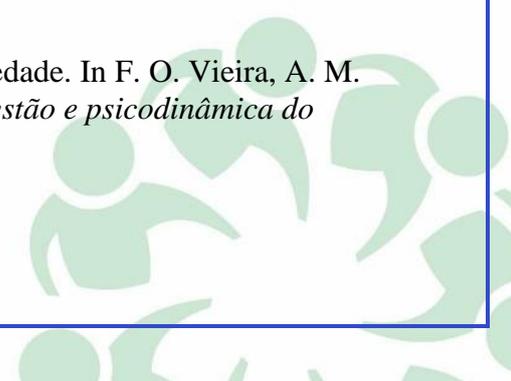


Com isso, ressaltamos que, além de termos identificado que Dejours (1999a, 2008, 2012a, 2012b e 2017) aborda mais a solidariedade como coesão/união do que a solidariedade como caridade/benevolência em seus escritos; ele nos adverte quanto aos possíveis efeitos antisolidários da coesão/união. Este alerta nos levou a refletir sobre os riscos do “mau uso” da solidariedade, quando é acionada para intensificar o poder de alguns sobre outros ou contra outros, em âmbitos micro e macrosocial. Ainda, vale ressaltar um outro alerta que Dejours tem feito em suas publicações, a questão da solidão/desolação, cada vez mais comum e intensa na esfera do trabalho, o que tem sido um dos potencializadores de doenças mentais relacionadas ao trabalho, podendo culminar inclusive em suicídios.

Por fim, esta pesquisa nos possibilitou aprofundar o conhecimento sobre os sentidos de solidariedade em psicodinâmica do trabalho, a fim de alertar quanto à polissemia do conceito; bem como proporcionou reflexões sobre a importância de vínculos sociais e as possíveis e paradoxais finalidades de ações coletivas, consideradas como solidárias. Com isso, torna-se urgente, a nosso ver, compreendermos os processos subjetivos e intersubjetivos inerentes tanto à solidão, quanto à solidariedade no mundo contemporâneo.

REFERÊNCIAS

- Abbagnano, N. (2007). *Dicionário de Filosofia* (5a ed.). Martins Fontes.
- BBC News Brasil. *COVID-19: o mapa que mostra o alcance mundial da doença*. 18/01/2021. <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-51718755>
- Bendassoli, P. F., & Borges-Andrade, J. E. (2015). *Dicionário de Psicologia do Trabalho e das Organizações*. Casa do Psicólogo.
- Bendassoli, P. F., & Soboll, L. A. P. (2011). Introdução às clínicas do trabalho: Aportes teóricos, pressupostos e aplicações. In P. F. Bendassoli, & L. A. P. Soboll (Orgs.), *Clínicas do trabalho* (pp. 03-21). Atlas.
- Cattani, A. D. (2002). *Dicionário crítico sobre trabalho e tecnologia* (4a ed.). Vozes, Editora da UFRGS.
- Constantino, A. K. (2009). *Solidariedade: Entre o desencanto e o reencanto* [Tese de doutorado em Sociologia]. Departamento de Sociologia do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas, Campinas, SP, Brasil.
- Correio da manhã. (18/01/2021). *OMS alerta para “fracasso moral catastrófico” na distribuição das vacinas*. Lisboa-Portugal. <http://cmjornal.pt>

- Daguerre, A. *Sem emprego e sem futuro*. Le Monde Diplomatique – Brasil. 2005.
<http://diplomatie.org.br/sem-emprego-e-sem-futuro>
- Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho: Estudo de psicopatologia do trabalho* (5a ed. ampl.). Cortez, Oboré.
- Dejours, C., Abdoucheli, E., & Jayet, C. (1994). *Psicodinâmica do trabalho: Contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho* (M. I. S. Betiol, Trad). Atlas.
- Dejours, C. (1999a). *A banalização da injustiça social*. Fundação Getulio Vargas.
- Dejours, C. (1999b). *Conferências Brasileiras: Identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho* (A. C. F. Reis, Trad). EAESP/FGV.
- Dejours, C. (2004a). Addendum – Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In S. Lancman, & L. I. Sznelwar (Orgs.), *Christophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (F. Soudant, Trad, pp. 47-104). Fiocruz, Paralelo 15.
- Dejours, C. (2004b). A metodologia em psicodinâmica do trabalho. In S. Lancman, & L. I. Sznelwar (Orgs.), *Christophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (F. Soudant, Trad, pp. 105-126). Fiocruz, Paralelo 15.
- Dejours, C. (2008). Avaliação do trabalho submetida à prova real: Críticas aos fundamentos da avaliação. In L. I. Sznelwar, & F. L., Mascia (Orgs.), *Trabalho, tecnologia e organização* (Coleção Cadernos de TTO, n. 2). Blucher.
- Dejours, C. (2012a). *Trabalho vivo: sexualidade e trabalho*. Tomo I. Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2012b). *Trabalho vivo: trabalho e emancipação*. Tomo II. Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2013). O trabalho entre banalização do mal e emancipação. *Revista Brasileira de Psicanálise*. v. 47, n. 2, p. 85-97.
- Dejours, C. (2017). *Psicodinâmica do Trabalho: Casos clínicos*. Dublinense.
- Dejours, C. (2019a). *Primeiro, o corpo: Corpo biológico, corpo erótico e senso moral* (V. Dresh, Trad). Dublinense.
- Dejours, C. (2019b). *Psicossomática e teoria do corpo* (P. S. Souza Junior, Trad). Edgard Blucher.
- Fiennes, S., & Zizek, S. (2012). *O guia pervertido da ideologia – parte II*. [Arquivo de vídeo]. <http://canalcurta.tv.br/series/serie.aspx?serieId=556>
- Gaulejac, V. de. (2007). *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. Aparecida: Ideias & Letras.
- Ghizoni, L. D., Oliveira, A., & Cançado, A. C. (2013). Solidariedade. In F. O. Vieira, A. M. Mendes, & A. R. C. Merlo (Orgs.), *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho* (pp. 427-431). Juruá.
- 

- Guimarães, D. T. (2014). *Dicionário técnico jurídico* (17a ed.). Rideel.
- Heloani, R. dos M. & Lancman, S. (2004). Psicodinâmica do Trabalho: o método clínico de intervenção e investigação. *Revista Produção*. São Paulo, v. 14, n. 3, p. 077-086, set./dez.
- Houaiss, A. (2009). *Dicionário online de Português*. <https://www.dicio.com.br/houaiss/>.
- Lafer, C. (1988). *A reconstrução dos direitos humanos: um diálogo com o pensamento de Hannah Arendt*. São Paulo: Companhia das Letras.
- Laurenti, C. (2012). Trabalho conceitual em psicologia: pesquisa ou “perfumaria”? *Psicologia em Estudo*, Maringá, v. 17, n. 2, p. 179-181, abr./jun.
- Laurenti, C. & Lopes, C. E. (2016). Metodologia da pesquisa conceitual em psicologia. In: Laurenti, C. e Lopes, C. E. e Araujo, A. de F. (Orgs.). *Pesquisa teórica em psicologia: aspectos filosóficos e metodológicos*. (pp. 41-69). São Paulo: Hogrefe CETEPP.
- Mendes, A. M. (2007a). Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In A. M. Mendes (Org.), *Psicodinâmica do Trabalho: Teoria, método e pesquisas* (pp. 29-48). Casa do Psicólogo.
- Mendes, A. M. (2007b). Pesquisa em psicodinâmica: A clínica do trabalho. In A. M. Mendes (Org.), *Psicodinâmica do trabalho: Teoria, método e pesquisas* (pp. 65-87). Casa do Psicólogo.
- Mendes, A. M., & Merlo, A. R. C. (2009). Perspectivas do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil: Teoria, pesquisa e ação. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 12(2), 141-156.
- Michaelis. (2020). *Moderno Dicionário da Língua Portuguesa*. Melhoramentos. <http://michaelis.uol.com.br/moderno/portugues/index.php>
- Ministério da Saúde. (2021). *Painel coronavírus Brasil*. <http://covid.saude.gov.br>
- Silva, O. J. P. (2008). *Vocabulário jurídico* (27a ed.). Forense
- Soldera, L. M. (2016). *Clínicas do trabalho: Diálogos entre Psicossociologia e Psicodinâmica do trabalho* [Doutorado em Psicologia]. Faculdade de Ciências e Letras da Universidade Estadual Paulista Júlio Mesquita Filho, Assis, SP, Brasil.
- Vieira, F. O., Mendes, A. M., & Merlo, A. R. C. (2013). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*. Juruá.
- Westphal, V. H. (2008). Diferentes matizes da ideia de solidariedade. *Katálysis*, 11(1), 43-52.
- Zoll, R. (2007). *O que é solidariedade hoje?* Editora Unijuí.

Autores	Contribuições
Autora 1	- Elaboração do projeto e realização da pesquisa. Redação do manuscrito
Autora 2	- Orientação da pesquisa; - Revisão do manuscrito.