

PSICOLOGIA E TRABALHO DIGNO: DESAFIOS ÉTICO-POLÍTICOS E ENFRENTAMENTOS NA CONTEMPORANEIDADE

ORGANIZADORES:

ALFREDO ASSUNÇÃO

SERGIO DIAS GUIMARÃES JUNIOR

NAHAN RIOS ALVES DE ANDRADE MOREIRA DE SOUZA



CONSELHO REGIONAL
DE PSICOLOGIA
DO RIO DE JANEIRO

ORGANIZADORES:
ALFREDO ASSUNÇÃO
SERGIO DIAS GUIMARÃES JUNIOR
NAHAN RIOS ALVES DE ANDRADE MOREIRA DE SOUZA

**PSICOLOGIA E
TRABALHO DIGNO:
DESAFIOS
ÉTICO-POLÍTICOS E
ENFRENTAMENTOS NA
CONTEMPORANEIDADE**



Rio de Janeiro, 2025.
Conselho Regional de Psicologia 5ª Região

COMISSÃO DE COMUNICAÇÃO SOCIAL E EDITORIAL

Tiago da Silva Cabral (Coordenador)

Isabel Scrivano Martins Santa Bárbara

Filipe Degani Carneiro

PROJETO GRÁFICO e DIAGRAMAÇÃO

Empussi Design

REVISÃO

Amanda Mesquita de Oliveira Moreira

Isabela M. Penteado Del Rio de Araujo

Hiago Thomaz Soares (estagiário)

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)

Psicologia e trabalho digno [livroeletrônico]:
desafios ético-políticos e enfrentamentos na contemporaneidade/organização
Alfredo Assunção, Sergio Dias Guimarães Junior,
Nahan Rios Alves de Andrade Moreira de Souza.--
ed.--Rio de Janeiro: Conselho Regional de Psicologia do Rio de Janeiro, 2025.
PDF

Vários autores. Bibliografia.
ISBN978-65-89050-06-3

Ambiente de trabalho - Aspectos psicológicos
Ética do trabalho 3. Psicologia do trabalho
4. Trabalho - Aspectos psicológicos I. Assunção, Alfredo. II. Junior, Sergio Dias
Guimarães.
III. Souza, Nahan Rios Alves de Andrade Moreira de.

25-286070 CDD-158.7

Índices para catálogo sistemático:

1. Psicologia do trabalho 158.7

Aline Grazielle Benitez - Bibliotecária - CRB-1/3129

Conselho Regional de Psicologia 5ª Região Rua Teófilo Otoni, nº 93 - Centro | Rio de Janeiro/RJ

GESTÃO DO XVII PLENÁRIO DO CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA DO RIO DE JANEIRO

Diretoria executiva

Céu Silva Cavalcanti Conselheira Presidenta (CRP 05/57816)

Conceição de Maria Gama Carvalho Mathias Conselheira Vice-presidenta (CRP 05/39882)

Francyne dos Santos Andrade Conselheira Tesoureira (CRP 05/55825)

Julia Horta Nasser Conselheira Secretária (CRP 05/33796)

Conselheiros Efetivos

Ágnes Cristina da Silva Pala • CRP 05/32409

Alexandre Vasilenskas Gi • CRP 05/30741

Alfredo Assunção Matos • CRP 05/60474

Céu Silva Cavalcanti • CRP 05/57816

Claudia Simões Carvalho • CRP 05/30182

Conceição de Maria Gama Carvalho Mathias • CRP 05/39882

Francyne dos Santos Andrade • CRP 05/55825

Isabel Scrivano Martins Santa Bárbara • CRP 05/26162

Julia Horta Nasser • CRP 05/33796

Maíra Amaral de Andrade • CRP 05/32352

Micael Jayme Casarin Castagna • CRP 05/55269

Thaís Vargas Menezes • CRP 05/33228

Tiago da Silva Cabral • CRP 05/39728

Victória Antonieta Tapia Gutiérrez • CRP 05/20157

Viviane Siqueira Martins • CRP 05/32170

CONSELHEIRAS SUPLENTES

Carla Cristina Silvestre Meirelles • CRP 05/423000

Cidiane Vaz Melo • CRP 05/36295

Erika Barbosa de Araujo • CRP 05/50040

Fabiana Mello Paes Barreto • CRP 05/31755

Filipe Degani Carneiro • CRP 05/46254

Jorge Antonio Tavares Peixoto • CRP 05/44215

Juliana Gabriel Pereira • CRP 05/29063

Lucas Gonzaga do Nascimento • CRP 05/49596

Luisa Bertrami D'Angelo • CRP 05/54879

Matheus Branco Leal • CRP 05/55287

Maycon da Silva Pereira • CRP 05/57178

Nilton da Silva Nunes Junior • CRP 05/41715 (até 04/04/2023)

Rogéria Cristina de Azevedo Villarinho Francisquini • CRP 05/37069

Thiago da Rocha Dionizio Rodrigues • CRP 05/50505

Vanessa Silveira de Brito • CRP 05/28830

Sumário

PREFÁCIO 9

Antonio Virgílio Bastos

Eixo I: Aspectos interseccionais e relações de trabalho no Brasil

“Maria de Moura era parte da família”: a persistência do trabalho escravizado no Brasil racista contemporâneo – um olhar decolonial 15

Lêda Gonçalves de Freitas

Gracilene Paiva Araujo

Deficiência, trabalho e capacitismo: desafios para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho 27

Raquel Guerreiro

“Se não estudar, terminará como ele”: a origem do desprestígio social do gari. 47

Cláudia Freire Vaz

Diversidade, Equidade e Inclusão de Pessoas Autistas nas Dinâmicas Laborais: reflexões anticapacitistas 63

Bianca Machado Quintão

Luana Alves Cavalcante

Um olhar decolonial para a psicologia do trabalho no Brasil: epistemologias e imaginários para além da mercado-lógica do capital 73

Sergio Dias Guimarães Junior

Lêda Gonçalves de Freitas

Eixo II: Trabalho, saúde e subjetividade

Os problemas de saúde mental na universidade e suas relações com a violência e novas morfologias do trabalho 99

Eduardo Pinto e Silva

Roberto Heloani

Ana Carolina Reis

A violência laboral e o assédio moral como forma de gestão do trabalho no capitalismo do século XXI 123

Alzira Mitz Bernardes Guarany

Luciana Gomes

Consumo de substâncias psicoativas como sintoma neoliberal: considerações ético-políticas para as clínicas do trabalho 137

Sergio Dias Guimarães Junior

Isabela Faria Berno

Eixo III: Práticas de pesquisa, formação e processos de intervenção

Um panorama inicial das condições de trabalho de psicólogas(os) do estado do Rio de Janeiro: limites, desafios e possibilidades para a atuação 155

Nahan Rios Alves de Andrade Moreira de Souza

Sergio Dias Guimarães Junior

Alfredo Assunção

Pesquisa-formação em saúde e trabalho: uma construção com entregadores(as) e motoristas no contexto da uberização 175

Letícia Pessoa Masson

Muza Clara Chaves Velasques

Cirlene de Souza Christo

Ana Cláudia Moreira Cardoso

Capacidade laboral e fatores psicossociais: repercussões no trabalho em Psicologia no Brasil 193

Fernando Faleiros de Oliveira

Liliana Andolpho Magalhães Guimarães

Bianca dos Santos Cara

Michel Ângelo Constantino de Oliveira

Significados da Aposentadoria entre Jovens Trabalhadores e Aposentados 213

Silvia Miranda Amorim

André Luiz Rodrigues Vasconcelos

Helena Oliveira Coelho

Trabalho Digno e os Enfrentamentos na Contemporaneidade: reflexões sobre o cuidado não remunerado como trabalho feminino 229

Lorena Alves da Silva

Denise Bessa Leda

Construindo Caminhos de Atuação no Campo da Saúde Mental e Trabalho 243

Thaís Augusta Cunha de Oliveira Máximo

Tatiana de Lucena Torres

Manuella Castelo Branco Pessoa

Alexia Carolina Gonçalves da Silva

Igor Gabriel Albuquerque de Siqueira Lins

Maria Teresa Soares Cardoso Cornélio

Radmila Raysha Santana de Oliveira

Valdetrudes Ferreira de Lima Neto

“Muito mais do que pessoal da dengue”- intervenção em clínica do trabalho junto a agentes de combate a endemias (ACE) 261

Soraya Rodrigues Martins

Raquel Donegá de Oliveira

Pesquisa-documentário e desafios ético-políticos na formação e processos interventivos em psicologia do trabalho 279

Ronaldo Gomes-Souza

Caminhos da Psicologia: laboratório, inclusão social e sustentabilidade – movimento dos grupos sociais e desafios ético-políticos 301

Heloisa Helena Ferraz Ayres

Funções precípuas e éticas do CRP: a formação da Psicologia em cenários de emergências e desastres 321

Ariel Denise Pontes Afonso

Victoria Antonieta Tapia Gutiérrez

PREFÁCIO

A publicação deste *e-book* “Psicologia e Trabalho Digno: desafios ético-políticos e enfrentamentos na contemporaneidade”, organizado pela Comissão Especial de Psicologia e Trabalho - Condições, Processos e Organizações do Conselho Regional de Psicologia do Rio de Janeiro (CRP-RJ), ocorre em um momento de inflexão histórica. O mundo do trabalho atravessa transformações profundas, marcadas por uma combinação de precarização, novas formas de organização laboral, avanço tecnológico, intensificação da exploração e recomposição das formas de dominação social. O crescimento do trabalho informal, a expansão das plataformas digitais, a fragmentação das relações de trabalho, o adoecimento mental de trabalhadores e trabalhadoras e a consolidação de um *ethos* ultraliberal colocam desafios inéditos à Psicologia. Como ciência e como profissão, ela é convocada a interpretar criticamente essas transformações e a intervir de modo ético e comprometido com os direitos humanos, a justiça social e a dignidade do trabalho. Este livro nasce desse imperativo e se constitui como uma potente ferramenta de reflexão e ação.

A obra se estrutura em três grandes eixos. O primeiro eixo temático, “Aspectos interseccionais e relações de trabalho no Brasil”, reúne cinco capítulos que examinam como raça, gênero, deficiência, classe e outros marcadores sociais estruturam desigualdades no mundo do trabalho. No capítulo 1, Lêda Gonçalves de Freitas e Gracilene Paiva Araujo evidenciam a permanência de práticas escravistas, especialmente sobre corpos negros, e o papel da Psicologia na denúncia dessas continuidades estruturais. No capítulo 2, Raquel Guerreiro analisa os limites da legislação vigente frente à lógica capacitista que predomina nos ambientes laborais. Cláudia Freire Vaz, no terceiro capítulo, historiciza o estigma associado ao trabalho de limpeza urbana, mostrando suas raízes na escravidão e seu vínculo com o racismo estrutural. Bianca Machado Quintão e Luana Alves Cavalcante, no capítulo 4, propõem uma crítica à inclusão simbólica de pessoas autistas e defendem políticas efetivas de diversidade com base em uma ética da diferença. Já no capítulo 5, Sergio Dias Guimarães Junior e Lêda Gonçalves de Freitas propõem uma abordagem crítica baseada na interseccionalidade, na psicologia política latino-americana e em saberes contracoloniais para repensar a atuação da Psicologia frente às estruturas de opressão no trabalho.

Os cinco capítulos desse primeiro eixo articulam-se na construção de uma crítica consistente à exclusão estrutural que perpassa o mundo do trabalho brasileiro. Com diferentes enfoques e populações, as análises convergem para a urgência de práticas psicológicas interseccionais e comprometidas com a transformação das formas de subalternização historicamente instituídas.

O segundo eixo, “Trabalho, saúde e subjetividade”, compõe-se de três capítulos que aprofundam a análise das novas formas de sofrimento psíquico no contexto laboral contemporâneo. No capítulo 6, Eduardo Pinto e Silva, Roberto Heloani e Ana Carolina Reis examinam as relações entre saúde mental e violência no ambiente universitário, destacando a precarização e mercan-

tilização da ciência. O capítulo 7, de Alzira Mitz Bernardes Guarany e Luciana Gomes, propõe uma leitura estrutural do assédio moral, articulando violência institucional, cultura organizacional e sofrimento psíquico. No capítulo 8, Sergio Dias Guimarães Junior e Isabela Faria Berno analisam a medicalização e o uso de substâncias como respostas ao sofrimento e à servidão voluntária nas organizações contemporâneas.

Em conjunto, os capítulos desse segundo eixo evidenciam como o sofrimento psíquico está enraizado nas formas contemporâneas de gestão do trabalho. Mais do que sintomas isolados, os quadros de adoecimento são compreendidos como efeitos de um sistema produtivo que intensifica a precarização e instrumentaliza a subjetividade para atender às lógicas neoliberais.

O terceiro eixo, “Práticas de pesquisa, formação e processos de intervenção”, é o mais extenso, com dez capítulos que apresentam experiências metodológicas, análises empíricas e proposições interventivas em contextos diversos. No capítulo 9, Nahan Rios Alves de Andrade Moreira de Souza, Sergio Dias Guimarães Junior e Alfredo Assunção Matos apresentam um panorama inicial das condições de trabalho de psicólogas/os do estado do Rio de Janeiro, com foco nos limites, desafios e possibilidades para a atuação em Psicologia na atualidade. O capítulo 10, de Letícia Pessoa Masson, Muza Clara Chaves Velasques, Cirlene de Souza Christo e Ana Cláudia Moreira Cardoso, relata uma experiência formativa com trabalhadores de aplicativos, baseada na ergologia e na pedagogia freiriana. No capítulo 11, Fernando Faleiros de Oliveira, Liliana Andolpho Magalhães Guimarães, Bianca dos Santos Cara e Michel Ângelo Constantino de Oliveira apresentam dados de pesquisa nacional com psicólogos, identificando fatores de risco e proteção para a saúde desses profissionais. No capítulo 12, Silvia Miranda Amorim, André Luiz Rodrigues Vasconcelos e Helena Oliveira Coelho comparam as representações sociais da aposentadoria entre jovens e aposentados, discutindo implicações para políticas públicas. Lorena Alves da Silva e Denise Bessa Leda, no capítulo 13, abordam a sobrecarga psíquica do trabalho de cuidado, muitas vezes invisível, realizado por mulheres. O capítulo 14, de Thaís Augusta Cunha de Oliveira Máximo e colegas, apresenta quatro experiências interventivas em diferentes contextos laborais, articulando teoria e prática. No capítulo 15, Soraya Rodrigues Martins e Raquel Donegá de Oliveira relatam uma intervenção em clínica psicodinâmica com agentes de combate a endemias no interior fluminense. No capítulo 16, Ronaldo Gomes-Souza analisa o potencial formativo da pesquisa-documentário em cursos de pós-graduação, explorando como essa metodologia pode fomentar a reflexão crítica e a prática profissional engajada no campo da Psicologia do Trabalho. Heloisa Helena Ferraz Ayres, no capítulo 17, descreve as ações do Laboratório Trabalho, Inclusão Social e Sustentabilidade (LaTIS), destacando experiências transformadoras voltadas à promoção da inclusão social, à sustentabilidade organizacional e à justiça social em diferentes territórios e públicos. Por fim, o capítulo 18, de Ariel Denise Pontes Afonso e Victoria Antonieta Tapia Gutiérrez, defende a centralidade da ética e da formação continuada para a atuação da Psicologia em contextos críticos como emergências e desastres.

Esse terceiro eixo traduz a diversidade de possibilidades interventivas na interface entre Psicologia e trabalho. As práticas aqui apresentadas revelam a potência de abordagens dialógicas, participativas e territorializadas, reafirmando o compromisso da Psicologia com a trans-

formação social, a valorização da escuta e a construção coletiva de alternativas ao sofrimento e à precarização.

Este livro não apenas descreve os fenômenos contemporâneos do trabalho, mas constrói um mosaico teórico e prático que oferece direções para uma Psicologia comprometida com o bem-estar coletivo, a inclusão social e o combate às múltiplas formas de exploração e sofrimento. Trata-se de uma obra de grande valor para estudantes de graduação e pós-graduação, profissionais da Psicologia e áreas afins, pesquisadores e militantes dos direitos humanos. Sua leitura é indispensável para quem deseja compreender as transformações do mundo do trabalho e contribuir para a construção de intervenções mais justas, emancipatórias e ancoradas na ética do cuidado e da escuta.

Antonio Virgílio Bastos

Prof. Titular da Universidade Federal da Bahia – Instituto de Psicologia e Serviço Social
Conselheiro do XIX Plenário do Conselho Federal de Psicologia



Eixo I: Aspectos interseccionais e relações de trabalho no Brasil

“Maria de Moura era parte da família”: a persistência do trabalho escravizado no Brasil racista contemporâneo – um olhar decolonial

Lêda Gonçalves de Freitas¹
Gracilene Paiva Araujo²

Resumo

A escravidão no Brasil durou mais de 350 anos e deixou profundas marcas na sociedade, perpetuando desigualdades sociais e raciais. Apesar da abolição formal em 1888, o trabalho análogo à escravidão persiste, especialmente entre a população negra, refletindo o racismo estrutural e a colonialidade do poder. Este ensaio analisa criticamente essa persistência, tomando como ponto de partida o caso de Maria de Moura, que trabalhou 72 anos em condições de escravidão. Esse caso é utilizado para ilustrar como a exploração extrema de trabalhadores negros ainda é uma realidade, sustentada por um sistema social que naturaliza o racismo e perpetua hierarquias baseadas na cor da pele. Observa-se que as práticas de trabalho análogo à escravidão persistem em setores como agricultura e construção civil, afetando principalmente negros e pobres. Essa continuidade reflete as estruturas coloniais que ainda moldam as relações sociais e econômicas no Brasil. Este estudo conclui que o racismo estrutural e a colonialidade do poder são fatores-chave que permitem a manutenção dessas práticas desumanas, evidenciando a necessidade urgente de enfrentamento ao racismo de forma eficaz.

Palavras-Chave: Trabalho Análogo à Escravidão; Olhar Decolonial.

Introdução

Em março de 2022, Maria de Moura, mulher negra, 84 anos, foi resgatada vivendo em condições análogas à escravidão pela Auditoria Fiscal do Trabalho no Rio de Janeiro, com a colaboração do Ministério Público do Trabalho - RJ, por meio de uma denúncia anônima. Maria de Moura trabalhou 72 anos como empregada doméstica para uma família da cidade do Rio

1 Pós-Doutora em Psicossociologia pelo Conservatoire National de Arts et Métiers (CNAM), em Paris. Doutora em Psicologia Organizacional e do Trabalho pela Universidade de Brasília (UnB). Mestre em Educação. Graduada em Pedagogia. Participante do Grupo de Trabalho: “Trabalho, Subjetividade e Práticas Clínicas” da Associação Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Psicologia (ANPEPP). Docente do programa de pós-graduação em Psicologia da Universidade Católica de Brasília (UCB). Editora da Revista Trabalho (EN) Cena. Coordenadora do Laboratório Trabalho, Sofrimento e Ação.

2 Doutoranda em Psicologia pela Universidade Católica de Brasília, Mestra e Graduada em Psicologia pela mesma instituição, e pós-graduada em Psicologia Clínica, Psicologia Social e Antropologia. Servidora pública da Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal. Editora Júnior da Revista Trabalho (En)Cena.

de Janeiro. Nascida na cidade de Vassouras–RJ, Maria de Moura, de origem pobre, seu pai trabalhava na fazenda em que foi morar e trabalhar aos 12 anos, da família Mattos Maia, pai da patroa Yonne Matos Maia (MESQUITA, 2022; SAKAMOTO; CAMARGOS, 2022; Carta Capital, 2024; Revista Afirmativa, 2024).

Em 72 anos de cárcere, Maria de Moura trabalhou, todos os dias, sem receber salários nem benefícios. Maria de Moura recebia visitas controladas e o celular ficava com o patrão. Desde a criação do sistema de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego, em 1995, órgão responsável para enfrentar o trabalho análogo à escravidão, tal barbárie é considerada a mais duradoura exploração de um ser humano no contexto do trabalho escravo contemporâneo (MESQUITA, 2022; SAKAMOTO; CAMARGOS, 2022; Carta Capital, 2024).

Os patrões, Yonne Mattos Maia e André Luiz Mattos Maia Neumann, mãe e filho, responderão pelo crime de trabalho análogo à escravidão e por tomar posse do cartão do INSS da trabalhadora para fazer os saques de sua aposentadoria. A denúncia do Ministério Público Federal (MPF) foi aceita pela Justiça. No entanto, a defesa argumenta que “Maria de Moura era parte da família”. Ademais, a Justiça do Trabalho expediu uma liminar indicando o pagamento de uma pensão mensal de um salário mínimo para Maria de Moura, ajuizada pelo MPT-RJ para que a vítima possa ser assistida até o fim do processo (Rio de Janeiro, 2023).

À vista disso, este ensaio objetiva raciocinar, criticamente, sobre o trabalho na condição de análogo à escravidão no Brasil contemporâneo, frente à naturalização do racismo direcionado às pessoas negras, do ponto de vista do silêncio da branquitude e seus privilégios diante da história da escravidão, conforme afirma Bento (2022). Com isso, busca-se ampliar o pensamento e a ação no campo da psicologia do trabalho e “imaginar outros mundos” em busca de sentidos do trabalho que superem a cultura do capital rentista e neoliberal no contexto de um Brasil racista e machista. Assim, a perspectiva da decolonialidade com foco em afirmar modos de vida subalternizados pelo colonialismo, como a população negra, contribui para imaginar e pulsar conhecimentos e ação (ACOSTA, 2016; MIGNOLO, 2005; FANON, 2022).

Considerações Sobre a Escravidão No Brasil e a Resistência do Povo Negro

A invasão colonial tem 524 anos. Dizimou povos indígenas, roubou recursos minerais, instituiu a escravidão negra em 1540, que perdurou por mais de 350 anos. Ressalta-se que, o que se denomina Brasil tem mais tempo de existência na escravidão do que na denominada República. Segundo Gomes (2019), o Brasil é o país com maior número de pessoas escravizadas em mais de três séculos e meio. Neste território, o Brasil teve quase 5 milhões de africanos escravizados. Por conta disso, é o segundo país com maior população negra, depois da Nigéria.

Além disso, o Brasil foi o último país a abolir oficialmente a escravidão, em 13 de maio de 1888. Gomes ressalta que a escravidão é um processo tão antigo quanto a história da humanidade. No entanto, a colonização europeia entre os séculos XV e XVI trouxe um modo econômico organizado, sistemático e prolongado, o tráfico negreiro, por meio da imigração forçada de milhões de pessoas que viviam livres em diversos países do continente africano. Gomes (2019,

p. 2) relata ainda que, pela primeira vez, a dinâmica da escravidão torna-se “sinônimo da cor da pele negra”, processo que deu início à segregação racial e à tragédia do racismo presente no Brasil até hoje.

Moura (1988) faz uma crítica contundente à parte da intelectualidade brasileira que considerou benéfico o cativo para os povos indígenas e para a população negra. Essa intelectualidade julgou que a cristianização trouxe benesses para esses povos e o paternalismo português, ao adotar uma política de miscigenação, contribuiu para democratizar as relações entre as pessoas escravizadas e os senhores. Entretanto, Moura afirma que recusar a escravidão no Brasil, acreditando que esta foi cristã e democrática, é deixar de reconhecer que milhões de pessoas foram arrancadas de suas comunidades de origem e transportadas de maneira absurdamente desumana em navios negreiros, em seguida eram marcadas com ferro em brasa para serem vendidas como mercadorias. Depois dessa humilhação, o povo negro traficado era encaminhado para trabalhar como escravizado nos engenhos de cana, na lavragem de ouro e diamante e nas fazendas de algodão e café.

Para Moura, há que se compreender o papel da escravidão negra para influenciar a economia e a cultura no contexto de construção da sociedade brasileira, desde o início da escravidão negra em torno de 1540 até o seu fim em 1888. Foram milhões de pessoas negras trazidas para atender os interesses da economia colonial. Segundo o autor, entre 1817-1818, o total de habitantes no Brasil era de 3.817.000, destes, 585 pardos e pretos eram livres e 1.728.000 negros eram escravizados, os quais estavam assim distribuídos espacialmente:

[...] 66,6% no Maranhão, nas fazendas algodoeiras; 42,5% em Goiás, na mineração aurífera; 38% em Mato Grosso; 38% em Alagoas. As médias nas demais regiões oscilavam entre 20,3% no Piauí e 32,6% em São Paulo. As percentagens mínimas achavam-se no Rio Grande do Norte, com 12,8%, no Paraná, com 17,2%, e na Paraíba, com 17,4% (MOURA, 1988, p. 1).

Não bastasse o trabalho escravo, homens e mulheres negros eram subjugados por torturas físicas e morais ao enfrentarem a calamidade da escravidão. Os escravocratas utilizavam açoites públicos, troncos e máscaras de ferro, entre outras formas de tortura física, ademais, separavam as famílias para massacrar os que resistiam. As mulheres negras escravizadas eram as que mais sofriam, pois, além de serem objetificadas no trabalho, eram abusadas sexualmente pelos escravocratas, conforme relata Moura (1988).

Apesar dessa tragédia, a população negra organizou inúmeras revoltas contra o cativo. Moura traz em seus escritos as contradições de classe social. Para o autor, o mundo do trabalho e a luta de classes não começa com o fim da escravidão e a entrada de trabalhadores europeus no Brasil, dentro do próprio escravismo, pois a luta de classes entre escravizado e escravocrata estava dada. Em seu livro “Rebeliões da Senzala: quilombos, insurreições, guerrilhas”, Moura (2024) traz uma interpretação própria, ao compreender que a pessoa escravizada que se rebelava é um sujeito histórico, pois realizava um enfrentamento de afirmação humana e, assim, um sujeito que arruína uma organização mercantil de enriquecimento colonial. Com isso, na visão

da luta de classes, há confrontação, em que a pessoa escravizada que se rebela impulsiona outro modo de organização para o Brasil.

À vista disso, conforme Moura, as pessoas escravizadas no longo período de escravidão no Brasil, não aceitaram passivamente o cativo. Ocorreram inúmeras lutas durante os mais de três séculos de escravidão. A classe trabalhadora escravizada foi ativa na luta pela independência de Portugal, como a Cabanagem (1821-1836), na qual camponeses, negros e indígenas se juntaram para lutar por melhores condições de vida e de trabalho no estado do Pará. A Balaiada (1838-1841) foi uma revolta de negros escravizados e camponeses no Maranhão, em busca de uma vida com melhores condições, e foi, como a Cabanagem, massacrada pelo poder colonial. Muitas outras revoltas tiveram a participação da população negra, no entanto, esta população criou formas próprias de resistir à escravidão.

De acordo com Moura, o quilombo foi a resistência central do povo negro escravizado. Para o autor, o quilombo revelava a corrosão do sistema servil e constituía-se num fenômeno diverso e de organização política, econômica e militar próprio. Foram organizados inúmeros quilombos em todo o território em que existia o trabalho escravo. Os quilombos desgastavam as forças produtivas do sistema escravista por meio de lutas militares e pelo rapto de pessoas escravizadas. Para Moura, o processo hierárquico do quilombo expunha outro sistema de valores elaborados pelos rebeldes com base na organização tribal de onde se originaram. Assim, o quilombo tinha uma organização própria e tornou-se uma instituição presente na sociedade escravista.

Souza (2020) destaca que o quilombola rejeitava o sistema escravista, tanto no aspecto econômico quanto social, e sua prática fomentava, em outras camadas sociais, elementos de resistência contra a classe dominante e o sistema em vigor. Dessa forma, o confronto entre quilombolas e a classe senhorial moldou os padrões de comportamento dessa classe, que também era influenciada a responder de diferentes maneiras ao conflito, fosse ele explícito ou disfarçado, representado pela presença dos rebeldes.

Além disso, a resistência negra à escravidão constituiu-se de um componente complementar à organização por meio do quilombo, a guerrilha, conforme aponta Moura. Essa estratégia de enfrentamento da opressão do poder escravista era móvel, com menos pessoas envolvidas e se concentrava em realizar ataques a estradas para roubo de alimentos para abastecer os quilombos. As três formas de luta e organização da população negra escravizada produziram inúmeras revoltas, como o levante dos negros malês na Bahia entre 1807 e 1835, a insurreição com armas, liderada por Manuel Balaio, em 1839, no Maranhão, bem como a resistência do Quilombo dos Palmares, que durou quase cem anos até ser destruído pelos colonizadores portugueses.

O fim da escravidão não foi uma dádiva dos colonizadores, pois, como já destacado, houve muita resistência da população escravizada. No entanto, apesar da decretação do fim da escravidão em 13 de maio de 1888, o povo negro, que sofreu a violência do poder escravocrata por mais de 350 anos, não foi integrado no nascente capitalismo brasileiro, como assevera Fernandes (1978). Logo após o fim da escravidão, imigrantes brancos e pobres foram trazidos para o Brasil a fim de embranquecer o país. Com isto, a população negra encontrou outros in-

fortúnios para continuar a viver. Não tinha trabalho, moradia, e sofria a discriminação racial. Os negros foram abandonados à própria sorte, e o Estado nada fez para incluí-los na iniciante sociedade do “trabalho livre”. Sozinhos, os negros iniciaram novas lutas, novas resistências para continuarem vivos.

Posto isto, observa-se que na pós-escravidão, as relações sociais no Brasil continuam presas à escravidão, como relata Souza (2017). Segundo o autor, há que compreender as relações de classe no Brasil contemporâneo não pela lógica do patrimonialismo, mas entender as relações entre classes por meio da matriz de desigualdades produzida pela escravidão. Com base nessa compreensão, a sociabilidade brasileira capturada pela lógica escravocrata produz marcas, até hoje, de extremas desigualdades de renda, raça e gênero que normaliza o racismo, o trabalho análogo ao de escravo, entre outras tantas desumanidades presentes no Brasil.

Tanto é, que segundo Souza (2020), atualmente, na era do capitalismo dependente, o racismo estrutural deixa de ser apenas uma herança colonial, para ser parte inerente das relações sociais que se desenvolvem no seio desse modo de produção. A autora aponta que o sistema colonial escravista foi fundamental para o crescimento do capital comercial e para a criação dos sistemas que serviram como base na Europa, permitindo o surgimento do capital mercantil e, posteriormente, do capital industrial.

“Maria de Moura era Parte da Família”: Naturalização da Violência no Trabalho e o Pensar Decolonial

“Maria de Moura era parte da família” foi a justificativa apresentada pela defesa da família que cometeu o crime de trabalho análogo ao de escravo. A manipulação simbólica, em torno da referida afirmação, mostra o quão a elite do atraso no Brasil cria e desenvolve os seus pactos para preservar o país das desigualdades, com seu imaginário ainda preso na senzala (Souza, 2017). O discurso da defesa traz o ideal de “família”, elemento da história brasileira, cultuado e no qual quase tudo é permitido.

A inserção do negro na suposta família branca resulta no que Souza (2020) descreve como memoricídio e etnocídio, pois ao eliminar o que existia anteriormente, impõem-se as formas dominantes de narrar e construir a história, determinando de forma hierárquica quais narrativas dominantes se manteriam preservadas. Nesse contexto, a invasão e dominação europeia não se limitaram à exploração das riquezas materiais por meio de saques, genocídios e escravidão, mas agiram para apagar, silenciar e distorcer a memória das histórias e culturas dos africanos escravizados.

Bento (2022) traz a construção de racialidade do branco brasileiro, ou seja, a branquitude, numa sociedade de classes, a qual configura um modo de ver o mundo caracterizado por privilégios econômicos, políticos e sociais. Assim, a branquitude se constitui como sendo a preservação de hierarquias raciais, as quais garantem as suas regalias. Deste modo, faz-se necessário a ampliação de estudos do mundo do trabalho no Brasil, sobre o silêncio dos brancos de não quererem ver a herança da escravidão na manutenção do privilégio branco. Por que isso é importante para a pesquisa no mundo do trabalho? Segundo Bento, a branquitude é lugar de

privilégio, e, por isso, as desigualdades raciais não são percebidas pelo branco. Portanto, forja-se na subjetividade coletiva a ideologia da democracia racial brasileira, na qual os que não têm sucesso são incompetentes.

Gonzales (1984) considera que o racismo está tão enraizado que as pessoas aceitam, sem questionar, a ideia de que negros “devem” viver em condições de miséria, e isso é justificado por uma série de preconceitos, como a suposta irresponsabilidade e incapacidade intelectual. A partir dessa visão distorcida, a criminalização e a marginalização dos negros são vistas como consequências inevitáveis, quase biológicas, como na expressão “filho de peixe, peixinho é”. As funções sociais atribuídas às mulheres negras, limitadas a posições subalternas, também refletem a aceitação de que elas “naturalmente” pertencem a esses papéis. Dessa forma, Souza (2020) enfatiza que o racismo atua como uma forma de racionalização, uma maneira de normalizar e assimilar as relações e ações, tanto conscientes quanto inconscientes, resultantes do processo colonial que subjugou, escravizou e rebaixou povos, territórios e culturas.

À vista disso, apesar do fim oficial da escravidão em 1888, o roubo de pessoas, a venda e a prisão de pessoas continua sendo uma triste realidade. Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), pessoas em qualquer situação de trabalho que estão submetidas a jornadas exaustivas, tarefas forçadas e restrições de locomoção, estão em condições análogas à escravidão (BRASIL, 2023). Sakamoto (2023) destaca que, em 2022, o Brasil resgatou 2.575 pessoas em situação de trabalho análogo ao de escravo. O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) revela que em 2023 foram resgatadas 1.201 pessoas em trabalho análogo ao de escravo. Desse total, o estado de Goiás foi o que teve mais pessoas resgatadas, 372; em seguida, o Rio Grande do Sul, com 296 resgates, e São Paulo, com 156 pessoas resgatadas. O setor com mais pessoas resgatadas foi o do cultivo de cana-de-açúcar, com 223 trabalhadores, depois vem a pecuária, com 212 trabalhadores, o cultivo da uva, com 207 trabalhadores, e a construção de estações elétricas, com 110 trabalhadores (BRASIL, 2023).

Para Sakamoto (2023), os resgatados em 2022, em mais de 83% se autodeclararam negros, a maioria homens (92%), da região Nordeste (51%). Em relação à escolaridade, 23% deles afirmaram que não completaram o 5º ano do Ensino Fundamental, 20% cursaram o Ensino Fundamental fase 2, incompleto, e 7%, analfabetos. Afirma-se, portanto, que tais dados persistem em função das desigualdades sociais e estruturais de um país fundado na violenta colonização e na escravidão frente à persistência da colonialidade do poder, na qual, de acordo com Mignolo (2008), os colonizados, mesmo com a independência e as lutas populares, continuam submetidos à lógica do poder capitalista moderno que os naturaliza como inferiores aos países que se beneficiaram da colonização, e são hoje os países centrais do capitalismo mundial.

A colonialidade do poder, consoante Quijano (2005), refere-se ao processo de criação de um poder capitalista mundial, moderno, colonial e eurocêntrico que instituiu a ideia de raça com o objetivo inferiorizar as pessoas colonizadas. Desse modo, a concepção de raça tem o papel de naturalizar as relações coloniais de dominação da colônia sobre os colonizados, tornando-se, segundo Quijano, elemento fundamental para definir o lugar dos povos e seus papéis em todo o mundo. Por isso, Quijano compreende o conceito de raça como pretexto que determina a dominação pela colonialidade. A partir disso, o padrão de poder europeu foi naturalizado no

continente americano, e produz identidades hierarquizadas e papéis sociais definidos pela classificação de raça.

Nesse contexto, o trabalho livre no Brasil pós-escravidão nasce com a exclusão de negras e negros que viveram mais de 350 anos debaixo da chibata. De acordo com Fernandes (1978), o fim da escravidão não produziu as condições objetivas para a população negra ser incluída no trabalho livre, apesar de a Constituição de 1891 prescrever a igualdade jurídica para todas as pessoas germinadas no Brasil. O que se presenciou no início do trabalho livre, no Brasil, foi a vinda de brancos pobres para assumir o trabalho no nascente capitalismo e embranquecer o país.

No início do capitalismo, o poder do escravismo, mais o Estado e a Igreja, afirmaram o seu desprezo à população negra ao não buscarem quaisquer formas de reparação da violência da escravidão. Desse forma, Quijano reitera que a relação capital-trabalho assalariado foi para os brancos. Para os negros e indígenas, restou o trabalho não remunerado. Diante dessa colonialidade no controle do trabalho, conforme Quijano, o capitalismo configurou-se, geograficamente, como trabalho assalariado concentrado na Europa, constituindo o centro do capital, e nas ex-colônias, principalmente para a população escravizada, o trabalho informal e sem direitos.

Perante o exposto, a reflexão sobre o trabalho no Brasil contemporâneo, numa perspectiva decolonial, conduz a não separar o racismo do capitalismo e da opressão de gênero. Assim, como destaca Akortirene (2019), há que se fazer uma leitura das opressões com foco no conceito de interseccionalidade para entender que a persistência do racismo no Brasil contemporâneo é atravessada pelo poder do capital e do patriarcado. Nota-se que as opressões de gênero e raça, no contexto vivido por Maria de Moura, interseccionam, com o trabalho doméstico análogo ao de escravo na simbologia “Maria de Moura era da família”.

Akotirene revela que o olhar interseccional mostra como os corpos de mulheres negras estão mais vulneráveis à exploração do capital no contexto do racismo estrutural. Na mesma direção, Gonzales (1984) compreende que o racismo constitui uma sintomática típica da cultura brasileira. Logo, para Gonzales, o sexismo e o racismo se articulam e geram consequências irreparáveis sobre a mulher negra. Com isto, as noções sobre a mulher negra são as de mulata, doméstica e mãe preta. A naturalização do racismo e do sexismo impõe o lugar da mulher negra como só podendo ser “[...] cozinheira, faxineira, servente, trocadora de ônibus ou prostituta” (GONZALES, 1984, p. 225). Por conseguinte, sob o prisma da interseccionalidade, observar o trabalho análogo ao de escravo vivido por Maria de Moura, por 72 anos, desafia os pesquisadores do mundo do trabalho no Brasil a considerarem a articulação entre classe, gênero e raça sob o olhar decolonial, a fim de que haja um desmonte do lugar do Brasil para deixar de ser uma eterna colônia.

Gonzales (1984) pontua que o racismo no Brasil se estruturou por meio de uma construção ideológica e se perpetuou depois da abolição da escravidão. Por conseguinte, o branco assegurou, em meio aos constructos culturais e políticos, uma extração da “mais-valia psicológica” da população negra. Tal extração, de acordo com Gonzales, apresenta-se no interior do capitalismo, mesmo os brancos como classe trabalhadora, na localização geográfica da

população negra nas periferias, assim como, numa divisão racial do trabalho, conduzindo esta população, em sua maioria, como massa marginal do capitalismo brasileiro.

Gonzales (1984) sustenta que brancos e negros sofrem as mazelas da exploração capitalista. No entanto, a opressão racial mostra que os brancos privados dos privilégios da propriedade dos meios de produção recebem os lucros com o racismo estrutural. Isso ocorre uma vez que os brancos, nas estruturas de classe e raça, recebem as maiores recompensas simbólicas em relação aos negros. Isto é visível nos dados das desigualdades raciais e de gênero, começando pelas taxas de analfabetismo. Segundo o IBGE (2022), a taxa de analfabetismo da população negra é significativamente mais alta que a da população branca. Enquanto apenas 4,3% dos brancos com 15 anos ou mais são analfabetos, esse índice é alarmante para a população negra, com 10,1% de analfabetos entre os pretos e 8,8% entre os pardos, ou seja, mais que o dobro de brancos.

A educação é amplamente reconhecida como um fator fundamental para o acesso a diversas oportunidades nas sociedades democráticas, afetando diretamente os rendimentos do trabalho, o *status* ocupacional e a mobilidade social. No Brasil, o acesso a níveis educacionais mais elevados, especialmente ao ensino superior, desempenha um papel importante na perpetuação das desigualdades sociais em suas diversas formas. Portanto, apesar da implementação de programas de transferência de renda e políticas voltadas para ampliar o acesso a bens e serviços, esses esforços ainda não conseguiram reverter as desigualdades históricas que mantêm a população negra em maior vulnerabilidade socioeconômica (IBGE, 2022).

Ainda segundo o IBGE (2022), as dificuldades enfrentadas durante a pandemia agravaram ainda mais a situação educacional da população negra, ao criar condições desiguais para o aprendizado remoto e levando os estudantes mais vulneráveis a desistirem de tentar ingressar no ensino superior. Durante o período pandêmico, apenas 41,9% da população negra compareceu ao Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM). Além disso, a população negra também enfrenta maiores desafios para se inserir e se manter no mercado de trabalho, com aproximadamente 64% dos desocupados pertencendo a esse grupo, enquanto os brancos representam apenas 35% dos desocupados.

No que se refere aos rendimentos do trabalho, a população branca apresenta resultados mais favoráveis com o rendimento médio mensal dos trabalhadores brancos sendo de R\$ 3.099,00, um valor consideravelmente superior ao de pessoas negras, sendo que pretos ganharam em média, R\$ 1.764,00, e pardos, R\$ 1.814,00. Essa diferença é particularmente importante, pois o trabalho é a principal fonte de renda para a aquisição de bens e serviços, impactando o padrão de consumo de indivíduos e famílias (IBGE, 2022).

Ademais, em relação às condições de moradia, cerca de 20% da população negra reside em domicílios próprios sem documentação, em contraste com 10% das pessoas brancas, o que evidencia uma maior insegurança para os negros. Essa informalidade não só prejudica a valorização patrimonial, mas também limita as operações comerciais. O acesso a serviços de saneamento é igualmente desigual: 27,8% dos brancos vivem sem esgoto adequado, enquanto essa taxa é de 45,9% entre a população negra. Além disso, os domicílios da população negra têm, em média, um cômodo a menos do que os dos brancos, que possuem 6,5 cômodos, em

comparação com 5,6 da população negra. Essa disparidade se mantém em todas as unidades da federação.

Essas condições persistem desde o período escravista, quando, como já discutido, as pessoas negras foram forçadas a deixar seus países de origem, traficadas para serem submetidas ao trabalho servil, especialmente nas plantações que se desenvolviam no “Novo Mundo”, conforme explicado por Souza (2020). Essas plantações excluía a possibilidade de unidades familiares produtoras, tornando inviável o trabalho livre assalariado. No entanto, ao iniciar a colonização do território brasileiro, os portugueses já possuíam uma experiência combinada de escravidão e plantação, que, embora ainda limitada à costa africana, encontrou no vasto território do “Novo Mundo” um potencial de expansão. Com o crescimento do mercado mundial, que demandava especiarias, metais preciosos e madeiras, essa experiência foi amplificada nas novas colônias, consolidando o modelo de plantação baseado na escravidão (SOUZA, 2020).

Conclusão

O sofrimento de Maria de Moura não pode ser descrito sem uma escuta sensível e profunda dessa mulher negra que teve uma vida extraída pela lógica dos domínios do capital, do patriarcado, do colonialismo e do racismo que perpassa tais domínios. No entanto, este ensaio, ao explorar a naturalização das relações coloniais quanto à persistência do trabalho análogo ao de escravo, instiga o campo de estudos de saúde mental no trabalho para um olhar que busque descolonizar o pensamento. Logo, torna-se basilar incentivar estudos que contribuam para dismantelar o silêncio da branquitude diante dos seus privilégios, e as pessoas brancas tornem-se parceiras na busca pela superação da lógica da exploração do trabalho em tempos de capitalismo rentista e seus atravessamentos racista e machista.

A continuidade do arbítrio da lógica colonial, mesmo após a Constituição de 1988 que institui a dimensão dos direitos humanos e sociais, demanda das instituições que fabricam conhecimentos, um olhar para a profunda desigualdade brasileira, seja de renda, de raça ou de gênero. Em vista disso, importa estudar o trabalho sob o olhar decolonial frente a um imaginário ainda escravocrata, imperialista e patriarcal que reproduz uma sociabilidade opressiva e hierarquizada, mantendo o privilégio branco.

Em suma, o olhar interseccional para o trabalho no Brasil pode favorecer uma compreensão de totalidade sobre a naturalização das opressões de classe, gênero e raça. Assim, ao realizar pesquisas com essa ferramenta, os entrecruzamentos que constituem as opressões presentes no mundo do trabalho, possibilitam a construção de novos modos de pensar e agir, para que os processos de subjetivação estejam na apropriação da força vital com sua potência criadora. E com isso, gestar outros modos de trabalhar e de resistir às opressões.

Referências Bibliográficas

ACOSTA, Alberto. **O Bem Viver**: uma oportunidade para imaginar outros mundos. Tradução: Tadeu Breda. São Paulo: Autonomia Literária/Elefante, 2016. 264 p.

AKOTIRENE, Karla. **Interseccionalidade**. São Paulo: Polén, 2019. 150 p.

BENTO, Cida. **O Pacto da branquitude**. 1 ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2022

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Trabalho Análogo à Escravidão**. Brasília, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2023/junho/ministerio-do-trabalho-e-emprego-lanca-campanha-de-combate-ao-trabalho-analogo-a-escravidao>. Acesso em: 10 jun. 2024.

CARTA CAPITAL. Mãe e filho viram réus por manter idosa em trabalho análogo à escravidão durante 72 anos. **Carta Capital**, 11.03.2024. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/justica/mae-e-filho-viram-reus-por-manter-idosa-em-trabalho-analogo-a-escravidao-durante-72-anos/>. Acesso em: 20 jun. 2024.

FANON, Frantz. **Os condenados da terra**. Rio de Janeiro: Zahar, 2022.

FERNANDES, Florestan. **A integração do negro na sociedade de classes**. 3.ed. São Paulo: Ática, 1978. v. 1.

GOMES, Laurentino. **Escravidão: do primeiro leilão de cativos em Portugal à morte de Zumbi dos Palmares**, v. 1, Rio de Janeiro: Globo Livros, 2019.

GONZALES, Lélia. Racismo e sexismo na cultura brasileira. In: **Revista Ciências Sociais Hoje**. ANPOCS, 1984. p. 223-244. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7395422/mod_resource/content/1/GONZALES%2C%20L%C3%A9lia%20-%20Racismo_e_Sexismo_na_Cultura_Brasileira%20%281%29.pdf. Acesso em: 10 jul. 2024.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil**. 2. ed. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. (Estudos e Pesquisas; Informação Demográfica e Socioeconômica, n. 48). ISBN 978-85-240-4547-9. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101972_informativo.pdf. Acesso em: 10 jul. 2024.

MESQUITA, Clívia. Idosa é resgatada após 72 anos de trabalho análogo à escravidão em casa de família no Rio. **Brasil de Fato**, Rio de Janeiro, 13.05.2022. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2022/05/13/idosa-e-resgatada-apos-72-anos-de-trabalho-analogo-a-escravidao-em-casa-de-familia-no-rio>. Acesso em: 19 jun. 2024.

MIGNOLO, Walter. A colonialidade de cabo a rabo: o hemisfério ocidental no horizonte conceitual da modernidade. In E. Lander (Org.). **A colonialidade do saber: eurocentrismo e ciências sociais. Perspectivas latino-americanas**. Buenos Aires: Colección Sur-Sur, Clacso, 2005.

_____. Desobediência epistêmica: a opção descolonial e o significado de identidade em política. **Cadernos de Letras da UFF** – Dossiê: Literatura, língua e identidade (34), 2008.

MOURA, Clóvis. **Cem anos de abolição do escravismo no Brasil**. Revista Princípios, n. 15, 1988. Disponível em: <https://www.marxists.org/portugues/moura/1988/05/escravismo.htm>. Acesso em: 25 jun. 2024.

_____. **Rebeliões da Senzala: quilombos, insurreições, guerrilhas**. 5. ed. São Paulo: Anita Garibaldi/Fundação Maurício Graboys, 2014.

QUIJANO, Aníbal. Colonialidade do poder, eurocentrismo e América Latina. In: LANDER, Edgardo (org.). **A colonialidade do saber: eurocentrismo e ciências sociais**. Perspectivas latino-americanas. Buenos Aires: CLACSO, 2005.

REVISTA AFIRMATIVA. **Justiça torna réus mãe e filho que mantinham trabalhadora em situação análoga à escravidão há 72 anos, caso mais longo já descoberto no Brasil**. Revista Afirmativa, 13.03.2024. Disponível em: <https://revistaafirmativa.com.br/justica-torna-reus-mae-e-filho-que-mantinhm-trabalhadora-em-situacao-analoga-a-escravidao-ha-72-anos-caso-mais-longo-ja-descoberto-no-brasil/>. Acesso em: 20 jun. 2024.

RIO DE JANEIRO. Ministério Público do Trabalho. **Justiça do Trabalho determina o pagamento de pensão mensal para trabalhadora doméstica mantida em condição análoga à escravidão por mais de 70 anos**. Rio de Janeiro: MPT, 2023. Disponível em: <https://www.prt1.mpt.mp.br/informe-se/noticias-do-mpt-rj/1765-justica-do-trabalho-determina-o-pagamento-de-pensao-mensal-para-trabalhadora-domestica-mantida-em-condicao-analoga-a-escravidao-por-mais-de-70-anos>. Acesso em: 21 jun. 2024.

SAKAMOTO, Leonardo. **Com 2.500 vítimas em 2022, Brasil chega a 60 mil resgatados da escravidão**. Repórter Brasil, 24.01.2023. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/2023/01/com-2-500-vitimas-em-2022-brasil-chega-a-60-mil-resgatados-da-escravidao/>. Acesso em: 10 jun. 2024.

SAKAMOTO, Leonardo; CARMARGOS, Daniel. **Mulher é resgatada após 72 anos de trabalho escravo doméstico no Rio**. Repórter Brasil, 13.05.2022. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/2022/05/mulher-e-resgatada-apos-72-anos-de-trabalho-escravo-domestico-no-rio/>. Acesso em: 13 jun. 2024.

SOUZA, Cristiane L. S. de. **Racismo e luta de classes na América Latina: as veias abertas do capitalismo dependente**. São Paulo: Hucitec, 2020.

SOUZA, Jessé de. **A elite do atraso: da escravidão à Lava-Jato**. Rio de Janeiro: Leya, 2017.

Deficiência, trabalho e capacitismo: desafios para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho

Raquel Guerreiro³

Resumo

O objetivo deste artigo é contribuir para a discussão da relação entre deficiência e trabalho e para a análise de dificuldades encontradas na contratação de pessoas que ocupam este lugar social a partir da produção de autores do campo de estudos da deficiência. Para isto, propõe-se apresentar brevemente as diferenças entre as perspectivas dos modelos biomédico e social da deficiência, além das contribuições da crítica feminista da deficiência, tendo como fio condutor o tema do trabalho. A partir da explanação do conceito de capacitismo, a discriminação por motivo de deficiência, discuto a efetividade da Lei de Cotas para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e seus desafios a partir da breve análise de três artigos sobre a temática. A metodologia do texto é teórico-reflexiva, fundamentada em revisão de literatura, organizada nos moldes de um ensaio teórico. Conclui-se que a Lei de Cotas é um instrumento importante para a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Contudo, a Lei não é o suficiente para garantir a inclusão devido à lógica capacitista que, de diferentes modos, desafia a sua efetivação nos ambientes de trabalho.

Palavras-Chave: Pessoas com Deficiência; Trabalho; Capacitismo.

Introdução

Nas últimas décadas, a perspectiva social da deficiência tem ganhado maior visibilidade nas produções acadêmicas do campo das ciências humanas. No Brasil, o campo conhecido como estudos da deficiência se posiciona a partir do modelo social da deficiência, que foi proposto por pessoas com deficiência na década de setenta no Reino Unido, difundido pela ampla produção dos *disability studies*. No país, os estudos da deficiência passaram a ganhar mais fôlego a partir de sua intersecção com os estudos feministas e de gênero, no início dos anos dois mil (MELLO, BLOCK, NUERNBERG, 2016). Autores e autoras do campo de estudos da deficiência são, em grande número, pesquisadores com deficiência, e se posicionam contra a concepção biomédica, considerada medicalizante e patologizante. A proposição deste campo de estudos é promover o debate político acerca do tema, ressaltando a luta por direitos das pessoas com

³ Raquel Guerreiro - Doutora em Psicologia Social e Institucional (UFRGS) e Professora no Departamento de Psicologia e Orientação da UFRRJ. Pesquisadora do campo de estudos da deficiência

deficiência por meio da articulação entre os saberes acadêmicos e dos movimentos sociais, colocando a deficiência enquanto marcador social (como gênero, raça, sexualidade, dentre outros) que tem sua forma específica de opressão, o capacitismo (MELLO, 2019; GESSER, BLOCK, MELLO, 2020; LOPES, 2022). Isto implica no reconhecimento da deficiência enquanto lugar social e aponta para a urgência da transformação do imaginário social acerca da deficiência, ainda considerada uma questão individual e relacionada às noções de falta, *déficit* e problema, físico ou mental (MELLO, NUERNBERG, BLOCK, 2014).

A Lei Brasileira de Inclusão (LBI – Lei n.º 13.146), também conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, promulgada em 2015, é considerada um avanço para a garantia de direitos das pessoas com deficiência no país. A LBI adota a abordagem biopsicossocial para avaliação da deficiência, complexificando sua definição, além de usar a noção de barreira (e elencar seus diversos tipos) como impeditivo à participação da pessoa com deficiência na vida coletiva em sociedade. Mais recentemente, em dezembro de 2016, houve a publicação da Lei de Cotas para o ingresso de pessoas com deficiência no Ensino Superior no Brasil (Lei n.º 13.409), que fez com que as pessoas com deficiência passassem a ser contempladas na política de ações afirmativas. Ambas as leis são grandes conquistas para a inserção social das pessoas com deficiência.

Um ponto central na discussão sobre inserção social e diminuição das desigualdades entre pessoas com e sem deficiência é o direito ao trabalho (ABBERLEY, 2002; DAVIS, 2006; DINIZ, 2007). Desde a Constituição Federal de 1988 que o trabalho é um direito garantido pelo Estado nos âmbitos público e privado (VIOLANTE, LEITE, 2011; AYDOS, 2017). Para isto, foi promulgada a Lei n.º 8.112/90, que estabelece reserva de 20% das vagas em concursos públicos às pessoas com deficiência, e a Lei n.º 8213/91, também conhecida como Lei de Cotas, que estabelece a empresas com cem ou mais funcionários certa porcentagem (proporcional) de reserva de vagas para o emprego de pessoas com deficiência.

Segundo dados de 2022 do módulo Pessoas com Deficiência, da Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), das 18,6 milhões de pessoas com deficiência no Brasil, 17,5 milhões de pessoas com deficiência estão em idade de trabalhar (14 anos ou mais de idade). Destes 17,5 milhões, 5,1 milhões são pessoas na força de trabalho⁴, enquanto 12,4 milhões estão fora da força de trabalho (IBGE, 2023). Estar na força de trabalho não significa, necessariamente, estar empregado. Analisando brevemente esses números, percebemos que menos de um terço das pessoas com deficiência em idade de trabalhar estão dentro da força de trabalho.

Um levantamento realizado pela Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), há, atualmente, 545.940 mil pessoas com deficiência e reabilitados pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) empregados no mercado formal no

⁴ Pessoas que estão na força de trabalho são aquelas que estavam ocupadas e desocupadas na semana de referência. São consideradas pessoas ocupadas aquelas que nesse período trabalharam pelo menos 1h completa em trabalho remunerado ou não, ou aquelas que possuíam trabalho remunerado do qual estavam temporariamente afastadas nessa semana. Já pessoas desocupadas são aquelas que, sem trabalho em ocupação na semana de referência, tomaram alguma providência efetiva para consegui-lo no período de referência de 30 dias e que estavam disponíveis para assumi-lo nessa semana. Ou aquelas que estavam aguardando iniciar o trabalho, em período inferior a 4 meses.

país, sendo 93% parte do quadro de funcionários de empresas com mais de 100 empregados. Este número mostra um crescimento importante em relação a notícias de anos anteriores, já que em 2022, o mercado de trabalho formal contabilizou a presença de 441.335 mil pessoas com deficiência e reabilitadas, o que significa a inclusão de 104.605 mil pessoas no período de um ano. Contudo, apesar deste crescimento, o número de pessoas empregadas no mercado formal ainda é muito pequeno em relação à quantidade de pessoas com deficiência em idade de trabalhar.

No ano de 2024, a Lei de Cotas completa 33 anos desde sua promulgação. A Lei foi regulamentada e passou a ser fiscalizada somente oito anos depois, em 1999, a partir do decreto n.º 3298, há 25 anos (AYDOS, 2017). A Lei de Cotas é um instrumento importante que busca garantir, pela via legal, o direito do acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho. Todavia, mesmo com quase três décadas desde sua regulamentação, estudos mostram que ainda são muitos os desafios encontrados para que as empresas cumpram com a contratação e com a permanência das pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal (VIOLANTE, LEITE, 2011; PAIVA, BENDASSOLLI, TORRES, 2015; AYDOS, 2017; CAMARGO, GOULART JÚNIOR, LEITE, 2017). Isto nos mostra que, apesar do peso da lei, existem outros fatores importantes para a inclusão de pessoas com deficiência, que perpassam pelo modo como a deficiência é compreendida socialmente aos os estigmas que pessoas com deficiência ainda carregam.

Considerando a produção em Psicologia como situada e localizável (HARAWAY, 1995), o objetivo deste artigo, escrito por uma psicóloga e mulher com deficiência que trabalha, é contribuir para a discussão da relação entre deficiência e trabalho e as dificuldades encontradas na contratação de pessoas que ocupam este lugar social a partir da produção de autores do campo de estudos da deficiência. Deste modo, propõe-se que o campo da deficiência possa interrogar o campo do trabalho a partir da sua produção de conhecimento, e não o contrário. Ou seja, neste escrito, a deficiência vem primeiro, olhando o trabalho a partir da sua perspectiva⁵. Esta inversão pode mostrar-se profícua para o entendimento dos efeitos do marcador social da deficiência e do capacitismo, que analogamente a outras formas de opressão social, como o racismo e o sexismo, operam no campo do trabalho. Para isto, propõe-se apresentar brevemente as diferenças entre as perspectivas dos modelos biomédico e social da deficiência, além das contribuições da crítica feminista da deficiência, tendo como fio condutor o tema do trabalho. A partir da explanação do conceito de capacitismo, a nomeação da discriminação por motivo de deficiência (MELLO, 2016), discuto a efetividade da Lei de Cotas para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e seus desafios a partir da breve análise de três artigos sobre a temática. A metodologia do texto é teórico-reflexiva, fundamentada em revisão de literatura, organizada nos moldes de um ensaio teórico.

5 Assim, há o trabalho de autores do campo de estudos da deficiência que pesquisam o campo do trabalho, como Paiva, Bendassolli e Torres (2015), Aydos (2017, 2021), Aydos, Navarini e Oliveira (2021), Rodrigues e Pereira (2021), dentre outros estudos publicados.

Os Modelos Biomédico e Social da Deficiência e Suas Relações com o Trabalho

Diferentemente do que podemos pensar em um primeiro momento, a deficiência é um conceito que varia no tempo, segundo diferentes discursos que a definem a partir de perspectivas que divergem umas das outras. Para além de um termo, cujo significado pode parecer quase óbvio de acordo com Thomas (2022), a deficiência é tida como conceito justamente por carregar diferentes sentidos, havendo uma disputa discursiva sobre o que seria a deficiência - sua definição, suas condições, os saberes e as práticas frente a ela. A produção dos discursos acerca da deficiência não se apresenta de modo linear ou em sequência evolutiva no tempo, o que faz com que eles não se excluam, mas que se sobreponham. Chamamos às diferentes definições de modelos da deficiência.

Esse jogo discursivo do que é e do que não é deficiência a partir das diferentes perspectivas produz muitos efeitos, sendo eles tanto objetivos quanto subjetivos. Esses efeitos vão desde selecionar quais corpos são considerados aptos ao trabalho, quais podem receber algum auxílio financeiro por serem considerados inaptos, quais podem circular livremente pelos espaços urbanos, até os modos como nos subjetivamos, o que afeta nossa imagem e estima. As diferentes noções de deficiência produzem subjetividade tanto em quem é considerado deficiente quanto em quem não o é. Portanto, os diferentes modelos trazem concepções que podem divergir ou compor entre si, e têm efeitos em nossas práticas. Podemos dizer que a disputa por um sentido hegemônico do que seja a deficiência é uma disputa política.

Medeiros e Diniz (2004) colocam o modelo biomédico como o modelo clássico da deficiência, por ser aquele com mais força na compreensão do senso comum. Com o discurso científico em ascensão no fim do século XVIII e início do XIX, as diferenças corporais e mentais passam a ser vistas como erros da natureza e tornam-se objetos da ciência, que visa intervir para consertar (GAVÉRIO, 2015). No Brasil, a perspectiva biomédica da deficiência se mescla à perspectiva caritativa/religiosa da deficiência⁶, que relaciona a causa da deficiência a questões morais. Ambas colocam a incapacidade, a patologia e o desejo de cura (seja por medidas médicas, seja por meios divinos) como pressupostos da deficiência.

A partir da lógica biomédica entende-se a deficiência como a falta de alguma capacidade ou membro, deformidade, mau funcionamento de um corpo ou da mente. Deste modo, a deficiência estaria circunscrita à dimensão biológica corporal ou mental, que diz respeito somente à pessoa acometida por ela e sua família, além de ser considerada um desvio em relação

⁶ A partir das práticas empregadas nos períodos históricos que antecedem os séculos XVIII e XIX, foi se configurando o que chamamos de modelo religioso/caritativo da deficiência, no qual a exclusão social das pessoas com deficiência era realizada por meio do extermínio ou da institucionalização. Em um primeiro momento, aparecendo enquanto a expressão de um defeito moral, as pessoas doentes ou com deficiência, principalmente nascidas com deficiência, eram exterminadas ou marginalizadas, fosse por serem consideradas impuras e estarem sofrendo punição divina por meio do corpo que encarna com uma deficiência, ou por serem consideradas inúteis e incapazes de atingir um padrão de corpo hábil para servir de força de trabalho e/ou para guerrear. Em um segundo momento (final do século XIII), quando surgem as práticas de assistência, faz-se uma delimitação da população carente para a escolha de seus beneficiários, segundo critérios territoriais e de (in)capacidade para o trabalho (GUERREIRO, 2021).

ao padrão de normalidade estabelecido que implica em limitações e/ou impedimentos (DINIZ, 2003). Por se referir a um corpo faltante em relação ao que é considerado normal pela medicina, a deficiência acaba por ser considerada uma característica negativa, um assunto triste, uma tragédia pessoal, objeto das disciplinas da saúde (DINIZ, 2007). Diante da promessa de tratamento, cuidado e até mesmo cura, muitas vezes há o afastamento da pessoa com deficiência do convívio social (HUGHES, 2002). De acordo com Medeiros e Diniz (2004, p.10) “o modelo médico identifica a pessoa com deficiência como alguém com algum tipo de inadequação para a sociedade”. Neste caso, a pessoa com deficiência precisa se adaptar para acessar aos ambientes e estruturas sociais.

A marca da incapacidade gera efeitos nas pessoas consideradas com deficiência. As privações econômicas, sociais e culturais vividas por elas eram, e muitas vezes ainda são, vistas como desvantagens naturais de suas limitações, o que não é problematizado neste modelo⁷. A deficiência operaria como uma sentença de prejuízo aos que nasciam ou eram acometidos pelo infortúnio de um acidente, ou doença que os incapacitava de realizar certas tarefas, de trabalhar, de conviver socialmente, de viver uma vida considerada ordinária. Vemos, assim, se anunciar a importante relação entre deficiência, trabalho e pobreza, que estará na base de todos os modelos, de diferentes maneiras.

Frente ao forte estigma da deficiência, na década de 70 na Inglaterra, algumas pessoas com deficiência se organizaram para denunciar os efeitos da exclusão social vivida por elas - exclusão do mercado de trabalho, de acesso aos serviços e espaços sociais, exclusão da vida coletiva pela institucionalização - e reivindicar mais autonomia, liberdade e inclusão social. Neste momento foi criada a UPIAS⁸, a primeira organização política formada e gerenciada exclusivamente ‘por’ e ‘para’ as pessoas com deficiência, sem a tutela de pessoas sem deficiência. Seus integrantes eram sociólogos e propuseram a desconstrução da compreensão da deficiência como problema individual, redefinindo-a em termos coletivos, sociais e políticos (DINIZ, 2007). Surgiu, naquele momento, a proposta do modelo social da deficiência.

O modelo social define a deficiência não a partir do corpo com impedimentos ou limitações, mas a partir do encontro deste corpo com uma sociedade que não acolhe suas demandas. Deste modo, a deficiência passa a ser entendida como uma relação de exclusão, uma forma de opressão social, análoga ao racismo ou ao sexismo (DINIZ, 2007). Sem negar a necessidade de cuidados médicos, a proposta era ir além da visão medicalizada, assumindo a deficiência como uma questão sociológica (DINIZ, 2007). Para isso foi preciso desnaturalizar e redefinir os conceitos de lesão (*impairment*) e deficiência (*disability*), isto é, separar as lesões, que passaram a ser vistas como uma expressão da variação biológica humana, dos processos sociais de discriminação, opressão e exclusão que a deficiência envolvia (HUGHES, 2002; DINIZ, 2007). Assim, a deficiência seria a experiência de opressão social vivida por pessoas que apresentam lesões em seus corpos no encontro com barreiras sociais que dificultam e/ou impedem sua plena participação na vida coletiva. Dito de outro modo, não seria a lesão em si que traria limitações para

7 Nem tampouco o é no modelo caritativo religioso, em que as pessoas com deficiência são colocadas como objeto de piedade e caridade (GUERREIRO, 2021).

8 Union of the Physically Impaired Against Segregation / Liga dos Deficientes Físicos Contra a Segregação.

as pessoas, mas sim a falta de acessibilidade, que impõe barreiras para a atuação e circulação das pessoas com deficiência.

As barreiras podem ser de diferentes tipos, desde barreiras físicas, como escadas e ausência de rampas ou elevadores, o que não permite que uma pessoa cadeirante acesse diferentes pavimentos de um edifício, até barreiras atitudinais, que ocorrem quando uma pessoa com deficiência é discriminada por outra pessoa por motivos de deficiência. Este modelo traz, também, uma inversão na ideia de adaptação - agora, é a sociedade que precisa se adaptar para acolher as múltiplas possibilidades de variação corporal e mental. Ambientes acessíveis à diversidade corporal, isto é, livres de barreiras, possibilitam que alguém que tenha uma lesão ou limitação corporal não experimente a deficiência, já que não haveria impedimento para a sua participação (MEDEIROS e DINIZ, 2004). Portanto, não seriam as limitações corporais ou mentais que incapacitariam as pessoas com deficiência, mas uma sociedade que limita ou impossibilita sua participação por ser estruturada para corpos que atendem ao padrão considerado normal.

Alguns autores do campo inglês de estudos da deficiência⁹, como Paul Abberley (2002) e Lennard Davis (2006), apontam que o trabalho era uma questão central para o modelo social. Os sociólogos da UPIAS eram marxistas e compreendiam a situação econômica precária das pessoas com deficiência a partir da relação entre deficiência e os meios de produção estabelecidos na emergência do capitalismo industrial na passagem do século XVIII para o XIX, na Inglaterra (DINIZ, 2007). Contudo, a deficiência era uma questão que ficava bastante à margem das preocupações principais de Marx. As pouquíssimas análises marxistas sobre deficiência se concentravam sobre a prevenção e cura das lesões, lógica que estaria mais próxima do modelo biomédico do que do social (ABBERLEY, 2002).

No final do século XVIII, as pessoas com deficiência passaram a ser excluídas das atividades econômicas por não terem um corpo apropriado para o trabalho fabril e industrial. Por não conseguirem vender sua força de trabalho, ficavam à margem, considerados dependentes financeiros e corpos improdutivos. O século XIX foi ainda mais duro na exclusão dos deficientes dos meios de produção, já que o trabalho fabril envolvia a todos, homens, mulheres e até crianças, exceto as pessoas com deficiência.

Abberley (2002) cita Engels, que em 1845 escreveu sobre o processo de industrialização na Inglaterra. Naquele momento, havia tanto uma grande demanda por trabalho quanto uma grande massa de trabalhadores. Engels menciona que, ao circular nas ruas, tornou-se comum encontrar muitos *cripples*¹⁰ que denunciavam, com o próprio corpo, o prejuízo que as longas e intensas jornadas de trabalho provocavam. Médicos da época também mencionavam as relações entre deformidades corporais e as condições de trabalho. Isso colocava os trabalhadores lesionados em situação de precariedade e pobreza por não poderem mais trabalhar. Ou seja, as pessoas com deficiência eram excluídas do trabalho industrial, que por sua vez produzia ainda mais deficiência. O trabalho industrial consolidou a pobreza dessas pessoas, que passaram a ser chamadas pejorativamente de *handicap*, que em sua tradução do inglês equivaleria à “chapéu na mão”, em referência às pessoas com deficiência pedindo esmola nas ruas (DINIZ, 2007).

9 Disability studies

10 Aleijados, na tradução para o português.

Davis (2006) menciona a *Poor Law*, de 1834 (ou Nova Lei dos Pobres de 1834), uma medida que fornecia assistência médica gratuita ou pouco custosa para população pobre na Inglaterra, inclusive para as pessoas com deficiência¹¹. Para estas últimas, por serem consideradas incapazes de trabalhar, eram institucionalizadas nas chamadas *workhouses*, onde tinham acesso à saúde e educação, em contrapartida, viviam isoladas e em condições precárias. Muitos dos integrantes da UPIAS eram moradores dessas instituições e, além da desinstitucionalização das pessoas com deficiência, reivindicavam sua inclusão no mercado de trabalho. Portanto, pode-se dizer que a exclusão e a situação de dependência econômica das pessoas com deficiência que derivam dos períodos anteriores ao século XX fazem com que, ainda hoje, pessoas com deficiência sejam consideradas uma parte improdutiva da população (THOMAS, 2002).

Para o pensamento marxista, em uma sociedade capitalista, a noção de homem é inseparável das suas relações de trabalho, sendo o trabalho o principal exercício da cidadania. Abberley (2002) comenta que em sociedades capitalistas os cidadãos se subjetivam a partir dos ideais da independência e da máxima produtividade. O ordenamento político-econômico capitalista e sua organização social do trabalho pressupõe e exige um ideal de corpo produtivo, reproduzindo a suposição de superioridade do corpo não-deficiente, considerado capaz de atender às suas demandas e hábil para a produção¹². Desse modo, a deficiência fica diretamente ligada à situação de dependência, limitada a uma imagem negativa e inferior. Para mudar esse cenário, segundo a perspectiva do modelo social, o principal modo de inclusão social das pessoas com deficiência seria a sua inserção no mundo do trabalho. E, para isso, a derrubada de barreiras se fazia urgente. Para os autores do modelo social, se retiradas as barreiras, as pessoas com deficiência seriam tão produtivas quanto as pessoas sem deficiência (DINIZ, 2007).

Contribuições da Crítica Feminista Para a Relação Entre Deficiência e Trabalho

No fim da década de 90, autoras feministas norte-americanas entraram na discussão da deficiência a fim de complexificar as questões trazidas pelos autores do modelo social. A crítica feminista ou a segunda geração do modelo social da deficiência apresentaram novos pontos, como o princípio da interdependência em detrimento da valorização da independência, a experiência do cuidado, bem como discussões sobre os papéis de gênero (DINIZ, 2003; 2007).

11 Segundo Foucault (1998, p. 97), aparece no século XIX na Inglaterra “uma medicina que é essencialmente um controle da saúde do corpo das classes mais pobres para torná-las aptas ao trabalho e menos perigosas às classes mais ricas”.

12 Robert McRuer (2002), autor que sistematizou a teoria *crip*, associa a origem da corponormatividade compulsória (obrigatoriedade de se atender o padrão corporal considerado normal) no século XIX com o desenvolvimento do capitalismo industrial. Ao consultar os termos *able-bodied* (corpo apto, capaz) e *able-bodiedness* (que optamos por traduzir como corponormatividade, assim como nos propõe Mello (2016) no Dicionário Oxford de Inglês, que data do século XIX, percebe-se que *able-bodied*, entre outras definições, significa “alguém livre de deficiência física” e, para *able-bodiedness*, uma das definições é “capacidade de trabalhar”. Por mais que o autor esperasse que *able-bodied* fosse trazer na sua definição a noção de normalidade, de corpo normal – assim como acontece com a heterossexualidade, colocada como “tipo de relação normal” –, é pela ênfase no trabalho que a normalidade aparece: “ser *able-bodied* (corpo apto, capaz) significa ser capaz de fazer os esforços físicos normais exigidos em um determinado sistema de trabalho” (McRUER, 2002, p. 91).

As autoras marcaram que o modelo social apontou para a exclusão das pessoas com deficiência do mercado de trabalho, mas não buscou rever os valores capitalistas, propondo a inclusão de homens com deficiência, principalmente deficiência física, na lógica da independência e da produtividade. Isto acabava por reforçar uma “exclusão disfarçada de inclusão”, por não levar em conta a multiplicidade de deficiências e as limitações de determinados corpos para a realização de tarefas, como nas lesões mais graves. Portanto, há pessoas com deficiência que nunca estarão aptas a trabalhar, tampouco atingirão a independência, mesmo se retiradas todas as barreiras de acesso (DINIZ, 2003). Assim, a crítica feminista apresenta, enquanto proposta, abdicar do ideal ilusório e inatingível da independência ao afirmar a igualdade pela interdependência.

Eva Kittay (2011), filósofa estadunidense, autora feminista e mãe de uma mulher com deficiência, dependente de cuidado em tempo integral, propõe a ética do cuidado e a interdependência como valores, expondo que todos nós, para estarmos vivos, fomos dependentes de cuidado. Além disto, todos nós, pessoas com ou sem deficiência, precisamos e/ou precisaremos de cuidado em algum momento da vida - por situações pontuais ou mais duradouras. A questão do cuidado nos abre duas vias de análise que, apesar de distintas, estão imbricadas: o cuidado como produtor de autonomia para pessoas com deficiência, inclusive para poderem trabalhar, e o cuidado como trabalho.

As práticas de cuidado são vistas como o modo de possibilitar a maior autonomia possível às pessoas com deficiência. O conceito de autonomia é frequentemente entendido “como um poder de agir caracterizado pela independência, ou antes, pela autossuficiência” (PASSOS *et al.*, 2013, p. 31). Ou seja, na maioria das vezes, autonomia e independência são utilizados como sinônimos. Contudo, autonomia pode ter outros sentidos, como o utilizado no contexto da reforma psiquiátrica brasileira, em que “define-se na referência à pluralidade de vínculos que se é capaz de estabelecer: quanto mais vínculos e redes de relações uma pessoa constrói, mais autônoma ela se torna” (PASSOS *et al.*, 2013, p. 26). Assim, longe de centrar-se no indivíduo e sua capacidade de “fazer sozinho”, como na noção de independência, a ideia de autonomia envolve uma dimensão mais coletiva, de compartilhamento e composição, em que os limites de um corpo ou da sociedade em acolher suas necessidades podem deixar de ser limitantes no encontro com o outro. A partir dessa noção de autonomia, no campo do trabalho, podemos pensar nas práticas do Emprego Apoiado, por exemplo¹³.

Previsto como um direito às pessoas com deficiência pelo Projeto de Lei n.º 1532/2023, o emprego apoiado “tem por objetivo contribuir para a inclusão no mercado competitivo de trabalho de pessoas com deficiências significativas, para as quais há maior incidência de barreiras contra a sua autonomia no ambiente de trabalho” (BRASIL, 2023, Art. 2º). Esta metodologia consiste em um conjunto de ações que envolvem “ações de consultoria, orientação, mediação,

13 Não podemos deixar de mencionar que a interdependência como produtora de autonomia também compõe a base de trabalhos com pessoas com deficiência no ensino regular para que, posteriormente, elas possam se inserir no mercado profissional, como na mediação escolar. Seguindo pistas colocadas por Kaufman (2023), o trabalho do mediador, dentre outras ações, consiste em auxiliar o estudante em situação de inclusão a ampliar suas conexões com outros que habitam a escola, como colegas, professores, inspetores, etc. Criar relações com mais pessoas é incluir mais atores na rede que sustenta a autonomia daquele estudante na escola, o que permite que ele não só a frequente, mas também que ele aprenda e conviva.

formação e acompanhamento personalizado, dentro e fora do local de trabalho, realizadas por profissionais habilitados” (BRASIL, 2023, Art.5º). Este acompanhamento prevê a construção de um ambiente de trabalho em que o trabalhador com deficiência possa realizar autonomamente suas tarefas laborais, seja pela utilização de tecnologias assistivas, como *softwares* leitores de tela para pessoas com deficiência visual, por exemplo, ou o auxílio de uma pessoa de apoio, quando necessário (AYDOS, NAVARINI, OLIVEIRA, 2021). As medidas a serem adotadas devem ser conforme a demanda de cada trabalhador com deficiência, analisadas caso a caso. Aydos (2021) e Aydos, Navarini e Oliveira (2021) sublinham que tecnologias como esta compõem o que consideram uma “boa inclusão”, diferenciando-se de práticas que responsabilizam o trabalhador com deficiência pela sua adaptação a um ambiente de trabalho hostil às suas necessidades. E ainda, para que a inclusão se efetive, é importante que os locais de trabalho, empresas privadas ou outras instituições, proporcionem não somente condições físicas, mas também condições sociais à recepção das pessoas com deficiência. Isto exige a revisão dos valores e ferramentas gerenciais, bem como um trabalho de sensibilização com os demais trabalhadores, positivando a convivência com a diversidade e afirmando-a como um valor da própria instituição (AYDOS, 2021).

O outro caminho de análise proposto pelas feministas é a afirmação do cuidado como trabalho. Em entrevista à Gesser e Fietz (2021), Eva Kittay discorre sobre a importância de se afirmar o cuidado como um trabalho que, como qualquer outro, deve ser remunerado. Embora o cuidado ainda seja pensado como algo a ser realizado de graça, já que frequentemente são as mulheres da família que exercem esse papel, abandonando seus empregos para poder exercê-lo, a filósofa comenta que é necessário que o cuidado seja reconhecido como um ato difícil de ser bem realizado, e que precisa ser valorizado enquanto tal. Contudo, o que define quem cuida e quem é cuidado no trabalho remunerado é o gênero, a raça e a classe, já que o cuidado é exercido por mulheres não brancas de baixa renda, a quem se pagam os mais baixos salários.

Apesar de, literalmente, vital, o trabalho do cuidado é, portanto, desvalorizado e invisibilizado, mantido no domínio do privado (DINIZ, 2007). Diniz comenta que Mike Oliver, um dos fundadores da UPIAS, referia-se às cuidadoras como “dinamites ideológicas”, pois, segundo ele, elas serviriam “apenas para posicionar as pessoas com deficiência como pessoas dependentes que não cuidam de si” (OLIVER; BARNES, 1998 *apud* DINIZ, 2003, p. 5). Ao invés disto, Kittay (Gesser, Fietz, 2021) se posiciona ao defender que a comunidade de pessoas com deficiência deve unir forças com as cuidadoras, por entender que o trabalho do cuidado é fundamental para a conquista de maior autonomia das pessoas com deficiência, que por sua vez, devem valorizar o ato de cuidar e não o apagar. Se a interdependência é um valor que deveria estruturar uma sociedade inteira (DINIZ, 2007), é preciso que criemos os meios para isso.

Por fim, é importante ressaltar que o pensamento de viés feminista nos embasa para podermos compreender as pessoas com deficiência como pessoas interseccionais, afirmando a deficiência enquanto um dos marcadores sociais da diferença, inserido nos sistemas de classificação que estruturam as relações sociais (LOPES, 2022). A de interseccionalidade, conceito cunhado por Kimberlé Crenshaw (2002a; 2002b) nomeia o funcionamento discriminatório pelo cruzamento de diferentes eixos de opressão, de gênero, raça, classe, deficiência, entre outros,

o que explicita a inseparabilidade desses eixos. Ribeiro (2017) comenta que as categorias sociais de opressão, ou eixos, como menciona Crenshaw, são instrumentos fundamentais para pensarmos sobre as desigualdades, já que elas dizem da localização de determinados grupos nas relações de poder. Na discriminação interseccional são dois ou mais fatores, como gênero e raça ou gênero, raça e deficiência, que determinam a discriminação (CRENSHAW, 2002b). O conceito de interseccionalidade é fundamental para o levantamento, análise e compreensão de dados estatísticos que envolvem o lugar da deficiência no mundo do trabalho, como a taxa de homens com deficiência empregados ser mais elevada do que a taxa de mulheres com deficiência, o fato de homens com deficiência receberem salários mais elevados do que mulheres com deficiência, de pessoas brancas com deficiência receberem salários mais elevados do que aquelas pretas ou pardas, dentre outros dados (IBGE, 2023).

O Capacitismo, Lei de Cotas e Desafios do Mundo do Trabalho

Como mencionado anteriormente, a lógica biomédica da deficiência é, ainda, hegemônica no pensamento do senso comum. A partir dela há a naturalização do entendimento da condição de deficiência como um infortúnio pessoal, que limita a vida, restringe a capacidade de exercer atividades e exige adaptação às estruturas sociais, consideradas normais segundo um padrão estabelecido. Todavia, a perspectiva do modelo social denuncia a opressão vivida pelas pessoas com deficiência, que seriam excluídas dos acessos e da participação da vida coletiva por barreiras sociais. Analogamente a outras formas de opressão social, como racismo, sexismo, LGBTfobia, o nome do tipo de opressão por motivos de deficiência é capacitismo.

O termo capacitismo segue as traduções do português de Portugal e do espanhol para o termo em inglês *ableism*. O termo capacitismo no Brasil foi proposto pela antropóloga Anahi Guedes de Mello, que comenta que até o ano de 2012 não havia um termo específico que abordasse este tipo de opressão. A autora afirma que a ausência de um nome para o conjunto das práticas discriminatórias contra a deficiência evidencia a sua naturalização, assim como a invisibilidade da deficiência como categoria social de opressão (MELLO, 2016). Até aquele momento, o termo utilizado para esse tipo de opressão era “barreiras atitudinais” que, no entanto, não dá conta de abarcar a complexidade dos impeditivos vividos pelas pessoas com deficiência. As barreiras atitudinais dizem do preconceito contra pessoas com deficiência nas relações interpessoais, enquanto o capacitismo revela uma dimensão mais ampla e profunda, pois constitui uma lógica que subjetiva a todos nós, pessoas sem e pessoas com deficiência. O capacitismo é estrutural e estruturante. Atitudes preconceituosas são a expressão de um pensamento social excludente, que considera que alguns corpos valem mais do que outros.

Ableism tem como base *able*, que significa apto ou capaz, e aponta para a existência de uma hierarquização dos corpos em função de sua capacidade (MELLO, 2016). A autora Fiona Campbell (2008, p. 153) define *ableism* como “uma rede de crenças, processos e práticas que produzem um tipo particular de ser e de corpo (o padrão corporal) projetado como perfeito, o corpo típico da espécie e, portanto, essencial e totalmente humano”. Deste modo, a deficiência é considerada uma condição que produz um estado diminuído do ser humano. Em função de

um padrão corporal baseado em determinadas capacidades funcionais, quesitos estéticos e performativos, que os corpos devem atingir, os corpos de pessoas com deficiência são tidos como menos capazes ou mesmo incapazes, o que os coloca em um lugar inferior em relação aos corpos considerados capazes, que são aqueles sem deficiência. Pela lógica capacitista, os corpos com deficiência seriam colocados como incompletos, imperfeitos ou passíveis de reparação/reabilitação (MELLO, 2016). Desse modo, em uma sociedade capacitista, corpos que desviam da norma são estigmatizados e excluídos.

Uma das contribuições do modelo social foi pautar as barreiras sociais, que funcionam limitando ou impedindo o acesso de pessoas com deficiência às mesmas oportunidades das pessoas sem deficiência, o que acaba por mantê-las no lugar de dependentes e à margem da participação social. O conceito de capacitismo mostra-se fundamental para compreendermos que a opressão das pessoas com deficiência, expressa em formas de discriminação diversas, é um fato social. Como vimos, o trabalho aparece, para os autores desse modelo, como meio importante, quiçá o principal, de inclusão social de pessoas com deficiência. Para além da dimensão da garantia da subsistência pelo salário conquistado pelo exercício de uma atividade produtiva, o trabalho é também compreendido como meio de inserção no espaço social pela oportunidade de consumir, de conviver, de tecer novas relações e sentir-se cidadão (VIOLANTE, LEITE, 2011). Portanto, para além da dimensão objetiva do ganho pela produção, existe uma dimensão de efeitos subjetivos do trabalho, como a oportunidade de, a partir da relação com a própria atividade e com o outro, transformar a si, a realidade e os outros (PAIVA, BENDASSOLLI, TORRES, 2015).

Camargo, Leite e Goulart Junior (2017) nos lembram que, desde 1983, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) busca a promoção de acesso ao trabalho a pessoas com deficiência. Na Recomendação n.º 159, os autores destacam a presença de um item que destaca “a necessidade de se eliminar toda e qualquer barreira ou obstáculo físico e de comunicação que possam - interferir no emprego, treinamento e circulação dessas pessoas nos ambientes de trabalho” (CAMARGO, LEITE, GOULART JUNIOR, 2017, p. 804). A Lei de Cotas (Lei n.º 8213/91) é uma tentativa de garantir a entrada de pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho. Contudo, apesar da Lei de Cotas representar um avanço no sentido da inclusão de trabalhadores com deficiência por meio da legislação, mesmo após três décadas desde sua promulgação, estudos mostram que a lei não está sendo cumprida pelas empresas, que ainda apresentam em seu quadro de funcionários um número de pessoas com deficiência bem inferior ao que é estipulado.

Em um estudo que buscava investigar a empregabilidade de pessoas com deficiência para o cumprimento da Lei de Cotas, Violante e Leite (2011) entrevistaram funcionários do setor de recursos humanos (RH) de doze empresas com cem ou mais funcionários de um município do oeste paulista, questionando a razão da contratação de pessoas com deficiência, as impressões sobre os funcionários e seu trabalho e o processo de inclusão. Os autores apontam que apenas um terço das empresas privadas cumpria o percentual de contratações necessárias por lei, sendo a que a escolha da deficiência para a vaga balizada, principalmente, pelo menor número de modificações estruturais possíveis no ambiente, o que diz da escolha por deficiências

leves. Cem por cento dos empregadores entrevistados relataram que a razão da contratação foi a obrigatoriedade imposta pela lei. Pelos relatos, percebe-se que a imagem que os contratantes têm das pessoas com deficiência é de que são pessoas limitadas e incapazes de realizar determinadas atividades, sem mencionar as possibilidades de adequações do espaço para que elas possam exercê-las. Ou seja, há uma subestimação das reais capacidades das pessoas com deficiência, vistas a partir de suas limitações, sendo as responsáveis por resolvê-las para conseguir executar tarefas. Isto se relaciona com outro ponto relatado por um terço dos entrevistados, que entendem o funcionário com deficiência como aquele que poderia causar algum problema no ambiente de trabalho, mas que acabam superando suas expectativas, já que estas não chegam a se realizar. Percebe-se, assim, o descrédito dado a estes trabalhadores em decorrência de sua deficiência.

Outro estudo que busca investigar a inserção de pessoas com deficiência no trabalho foi realizado por Paiva, Bendassolli e Torres (2015). Os autores buscaram investigar a relação das pessoas com deficiências e seu trabalho, expondo o modo como elas se relacionam com a percepção de deficiência, os impedimentos da atividade de trabalho e as estratégias desenvolvidas para sua superação. Desta vez, os entrevistados foram servidores com deficiência de uma instituição de ensino superior, ingressantes na instituição pelo sistema de reserva de vagas. Ou seja, neste estudo foi investigada a relação com o trabalho a partir da experiência dos próprios trabalhadores com deficiência. Como resultado, os autores perceberam que para os servidores com deficiência esta é percebida como mais um desafio que deve ser superado, juntamente a outros desafios e necessidades de aprendizado que são inerentes ao próprio trabalho. O ato de trabalhar aparece como possibilidade de exercer uma atividade em pé de igualdade com as pessoas sem deficiência, significando a conquista de um lugar na sociedade. Quanto aos impedimentos e estratégias, foram relatados, principalmente, a incompreensão e recusa de colegas de trabalho em repassar as tarefas e atividades de trabalho e a ausência de condições materiais e ambientais para a realização do trabalho. Todas as estratégias adotadas para a superação das dificuldades foram iniciativas das próprias pessoas com deficiência. Deste modo, percebe-se que, pelo prisma dos servidores com deficiência, esta condição não inviabiliza a realização das atividades de trabalho, mas demanda alguns esforços adicionais da pessoa e dos seus pares, bem como do auxílio de tecnologias adaptativas e condições materiais. Deste modo, a deficiência aparece como algo superável desde que ocorram adaptações ambientais e que haja uma sensibilização para que colegas possam compreender alguma necessidade de auxílio, situação que não se restringe às pessoas com deficiência.

Uma pesquisa que tem como foco a análise de artigos que abordam a percepção das pessoas com deficiência sobre a inclusão no trabalho foi realizada por Rodrigues e Pereira (2021). Os autores levantaram que em cinquenta por cento dos artigos analisados, as próprias pessoas com deficiência compreendiam a deficiência como desvantagem corporal que restringe as atividades. Também em cinquenta por cento do material encontraram-se relatos de dificuldades nas relações com colegas e empregadores que, por meio de atitudes preconceituosas, colocavam os trabalhadores com deficiência como incapazes e limitados, bem como o despreparo de empresas para lidar com a diversidade e promover a acessibilidade aos trabalha-

dores com deficiência. Segundo os autores, a deficiência restringiria a plena participação social devido “atitudes preconceituosas e estereótipos que estigmatizam as pessoas com deficiência como incapazes e por isso, reduzem as oportunidades de conseguir um emprego e dificultam a inclusão social” (RODRIGUES, PEREIRA, 2021, p.15). Afirmam, portanto, que os maiores impedimentos do ingresso de pessoas com deficiência no mercado de trabalho não se devem realmente às suas limitações corporais, mas à descrença quanto às potencialidades das pessoas com deficiência e à falta de acessibilidade, além da baixa escolaridade e qualificação profissional das pessoas com deficiência. Aliás, todos os artigos mencionam a necessidade do investimento em educação das pessoas com deficiência. Este artigo aponta, também, para a importância do trabalho como meio de transformação significativa na vida de pessoas com deficiência.

Podemos perceber, por meio dos três artigos mencionados, que a Lei de Cotas mostra-se um instrumento importante para a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, mas não é o suficiente para a promoção da inclusão. Muitas vezes, as condições para possibilitar o trabalho ficam a cargo do próprio trabalhador, pois há uma resistência dos locais em valorizar a diversidade e adotarem modificações em seus ambientes de trabalho. Muitas pessoas ainda pensam a deficiência como um fenômeno de caráter individual, se isentando da responsabilidade de pensar ações de suporte e dispositivos de acessibilidade, esperando que o próprio indivíduo se ajuste às condições postas (VIOLANTE, LEITE, 2011). Como afirmam Aydos, Navarini e Oliveira (2021), são as empresas e instituições empregadoras que devem se capacitar para receber as pessoas com deficiência, e não o contrário. Para serem inclusivos, esses locais devem proporcionar condições ambientais e sociais adequadas à recepção destas pessoas, bem como funções compatíveis com suas reais competências e possibilidades de adaptação ao trabalho. Se o trabalho é um direito, as condições para realizá-lo também o são. Como vimos, muitas empresas prezam pela contratação de pessoas com deficiências mais leves, já que as barreiras arquitetônicas e a falta de adaptação do ambiente físico inviabilizam a contratação de determinados tipos de deficiências, tais como deficiência visual e deficiência física, principalmente pessoas cadeirantes (VIOLANTE, LEITE, 2011).

Em todos os artigos podemos identificar o lugar de incapacidade e inferioridade que as pessoas com deficiência ainda ocupam socialmente, o que acaba sendo reforçado pela falta de condições acessíveis de trabalho e a incompreensão dos colegas quanto à necessidade de auxílio, o que, pela lógica feminista da interdependência e da ética do cuidado, não é algo exclusivo às pessoas com deficiência (KITTAI, 2011). A perspectiva capacitista, que hierarquiza corpos em função de sua suposta capacidade e funcionalidade, é vista operando tanto nas relações entre empregadores sem deficiência e trabalhadores com deficiência, tidos como aqueles que são incapazes e que causariam problemas, quanto naquelas entre trabalhadores com deficiência e seus colegas, na incompreensão e recusa de trabalhar junto. Isto nos remete às diferenças entre o valor da independência, ou a capacidade de fazer sozinho, e o processo de produção de autonomia, ou o fazer coletivo, apresentado pelas feministas. Lembramos que uma das críticas dessas autoras ao modelo social foi a tentativa de se incluir na lógica capitalista da independência e produtividade, ao invés da busca pela afirmação de outra coisa. Pessoas com deficiência podem ser produtivas no seu trabalho, desde que tenham condições adequadas para exercê-los.

Outro ponto que cabe ser ressaltado é que o estereótipo da incapacidade que as pessoas com deficiência enfrentam pode ser desfeito a partir da convivência entre pessoas sem e pessoas com deficiência. Kastrup e Pozzana (2020) propõem o conceito de política cognitiva capacitista, que diz da relação desigual que se estabelece entre pessoas sem e com deficiência, baseada no que as primeiras supõem saber de antemão sobre as segundas. Segundo as autoras, a política cognitiva capacitista tem como pressuposto a preexistência do sujeito e do objeto, desse modo, a relação que se estabelece entre as pessoas sem e com deficiência se dá de modo hierarquizado, em que a pessoa com deficiência é colocada como inferior. Contudo, os estereótipos podem se desfazer quando há a abertura e interesse em conhecer o outro e se deixar afetar por ele. Mencionamos a dimensão subjetiva do trabalho, a capacidade de se transformar na relação com o outro. Como meio de inserção social, o trabalho pode se mostrar como ambiente profícuo para o cultivo dessas relações entre diferentes e para a produção de novas concepções da deficiência. Além disto, autoras feministas, como Garland-Thomson (2002), ressaltam a importância de intervenção na dimensão cultural para a desconstrução da negatividade e dos estereótipos culturais que a imagem da deficiência carrega, pela produção de novas imagens da deficiência que saiam da negatividade¹⁴.

O capacitismo também opera na impressão que pessoas com deficiência têm de si como limitadas devido a sua condição corporal, como levantado no terceiro artigo. Em consonância com a perspectiva biomédica da deficiência, em que esta é tida como uma questão meramente biológica e individual, este é um tipo específico de capacitismo, nomeado por Campbell (2008) como capacitismo internalizado. A autora pontua que, por compor nossos processos subjetivos, o capacitismo compõe nosso imaginário social, inclusive o das pessoas com deficiência, produzindo efeitos diferentes para estas e pessoas sem deficiências. As crenças de inferioridade são construídas e inculcadas nas pessoas com deficiência por meio do sistema socioeconômico capitalista e são o tempo todo reforçadas pela cultura. Por ser naturalizada como um problema e um desvio do que é considerado normal, a deficiência é marcada pela tristeza e negatividade. Portanto, o capacitismo internalizado pode produzir em pessoas com deficiência o auto-ódio e a desvalorização de si. Já em pessoas sem deficiência, o capacitismo internalizado pode gerar sentimentos de superioridade e/ou de privilégio em relação às pessoas com deficiência.

Cabe ressaltar que em todos os textos as pessoas com deficiência estão no lugar das pessoas contratadas para trabalhar e nunca no lugar de pessoas contratantes de outras pessoas com deficiência para postos de trabalho. Isto pode indicar a ainda baixa quantidade de pessoas com deficiência em cargos mais altos, ou naqueles que podem auxiliar na construção

14 Autoras do *feminist disability studies* (campo de estudos feministas da deficiência) discutem a criação e veiculação de imagens da deficiência no campo da cultura, fazendo análises críticas de filmes, livros, campanhas publicitárias e/ou políticas que utilizam imagens de pessoas com deficiência de modo a mantê-las no lugar da incapacidade, reforçando a negatividade da deficiência. Podemos elencar algumas, como os heróis/heroínas pela superação da deficiência, como os atletas paralímpicos ou pessoas com deficiência em suas vidas cotidianas e, por isso, viram exemplos para pessoas sem deficiência; ou aqueles(as) personagens que são maus ou que foram punidos por algum mal cometido por eles, como acontece com alguns vilões de filmes, que têm ou que, ao final, adquirem uma deficiência como castigo por seus crimes; os necessitados que precisam de caridade e que estão sempre à espera da cura, como as imagens comoventes das crianças no evento televisivo *Teleton* ou em outras campanhas de caridade; imagens médicas para ilustração de doenças; como pessoas passivas e sem sexualidade, que parecem despidas de qualquer saber, inclusive o saber de si mesmas (GUERREIRO, 2021).

de medidas de acessibilidade para a chegada de outros trabalhadores com deficiência. Talvez, se pessoas com deficiência participassem de projetos de implementação de acessibilidade nas empresas e instituições públicas, ou do processo de seleção e contratação de pessoas com deficiência, fosse menos difícil pensar estratégias de adaptação e inclusão. Uma das demandas dos autores do modelo social era a representatividade das pessoas com deficiência na luta por seus direitos (DINIZ, 2007). Deste modo, é importante que a acessibilidade não seja apenas pensada para pessoas com deficiência, mas com e por pessoas com deficiência, que possuem um saber que advém da experiência do corpo no encontro com barreiras. Além deste saber, em acordo com Rodrigues e Pereira (2021), sublinho a importância de investimento em educação pública na perspectiva inclusiva e em capacitação profissional de qualidade para que pessoas com deficiência possam ocupar cargos mais altos e participar, a partir deste outro lugar, da construção de um mundo do trabalho menos excludente.

Considerações Finais

Este ensaio teórico propôs apresentar a complexidade das questões da deficiência a partir de seu campo próprio de estudos, buscando contribuir para a discussão da relação entre deficiência e trabalho e para a compreensão dos desafios na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, mesmo com a existência, há mais de três décadas, da Lei de Cotas. Considerando que não existe uma única compreensão do fenômeno da deficiência, mas sim uma disputa discursiva que a envolve, percebemos que seus diferentes sentidos produzem, também, diferentes práticas em relação a ela.

A partir da diferenciação entre as perspectivas dos modelos biomédico e social, notamos que o primeiro defende a compreensão da deficiência como uma questão orgânica individual, ligada às noções de falta e de incapacidade. A partir deste modelo, pessoas com deficiência são objetos de cuidados médicos, sendo consideradas incapazes de trabalhar. Fazendo frente a esta perspectiva, o modelo social coloca a deficiência como questão social e política, retirando o peso da lesão corporal e apresentando-a como relacional, como o encontro entre um corpo com uma lesão e uma sociedade que o exclui. O modelo social coloca a experiência da deficiência como opressão social a partir da noção de barreiras que se impõem aos corpos e os impedem de ter acesso e participação na vida coletiva. Seus propositores intentavam afirmar a capacidade do corpo com deficiência, inclusive para o trabalho. Os autores afirmavam que a inclusão no mercado de trabalho sempre foi central para a inclusão social de pessoas com deficiência.

Com a contribuição das autoras feministas, pudemos analisar as diferenças entre os conceitos de independência e interdependência, bem como o processo de construção da autonomia por meio do cuidado, importantes para compreendermos as possibilidades de inclusão de pessoas com deficiência no trabalho. Esse processo é coletivo, pois passa por diferentes atores (tecnológicos, físicos ou humanos) em uma rede de suporte. Esse cuidado não precisa se restringir às pessoas com deficiência, mas pode se afirmar como um valor que desorganiza

as hierarquias por afirmar a fragilidade que constitui a todos nós. Além disto, buscamos discutir a questão do cuidado como possibilidade de trabalho.

Por ser hegemônica, a compreensão biomédica da deficiência é naturalizada e compõe o pensamento social sobre o que ela é. O capacitismo se apresenta como a nomeação da opressão por motivos de deficiência. Em consonância com as noções do modelo biomédico, a lógica capacitista é estrutural e estruturante, marcando de modos distintos pessoas com e sem deficiência. Vimos, por meio dos três estudos citados, a lógica capacitista operando e impondo diferentes impedimentos para a efetivação da inclusão de pessoas com deficiência em seus ambientes de trabalho. Percebemos que a real motivação da contratação de pessoas com deficiência é a obrigatoriedade da lei, já que na maioria das vezes as pessoas com deficiência são vistas como pessoas incapazes e limitadas. Deste modo, a Lei de Cotas é importante como garantia do direito do acesso de pessoas com deficiência ao trabalho, já que contratam pessoas com deficiência para cumprirem a lei. Contudo, não se realiza uma inclusão de fato, já que não se produzem condições para que as pessoas com deficiência possam executar suas tarefas laborais com autonomia (AYDOS, 2017). A implementação de medidas de inclusão das pessoas com deficiência passa por uma torção subjetiva da lógica capacitista que nos habita e sobre a qual se erigem as instituições. Nos desembaraçar da política cognitiva capacitista é poder ver na diversidade um valor e abrir espaço para se relacionar com a diferença.

Referências Bibliográficas

ABBERLEY, Paul. Work, disability, disabled people and European social theory. *In*: BARNES, Colin; OLIVER, Mike; BARTON, Len. (ed.). **Disability studies today**. Cambridge: Polity Press, 2002.

AYDOS, Valéria. **"Não é só cumprir as cotas"**: uma etnografia sobre cidadania, políticas públicas e autismo no mercado de trabalho. 2017. Tese (Doutorado em Antropologia Social) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2017.

_____. Agência e subjetivação na gestão de pessoas com deficiência: a inclusão no mercado de trabalho de um jovem diagnosticado com autismo. **Horizontes Antropológicos**, Porto Alegre, ano 22, n. 46, p. 329-358, jul./dez. 2016

AYDOS, Valéria; NAVARINI, Daniela; OLIVEIRA, Bernardo. O paradoxo do 'trabalho remoto' em tempos de pandemia: deficiência, inclusão e acessibilidade no Brasil. **Disability Studies Quarterly. Special Issue: Disability and COVID-19**. Vol. 41 No. 3, 2021. Disponível em: <https://dsq-sds.org/index.php/dsq/article/view/8359/6189>

BRASIL. Senado Federal, Projeto de Lei N° 1532, DE 2023. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=9305451&disposition=inline>

CAMARGO, Mário Lázaro; GOULART JÚNIOR, Edward; LEITE, Lúcia Pereira. O Psicólogo e a Inclusão de Pessoas com Deficiência no Trabalho. **Psicologia: Ciência e Profissão** Jul/Set., v. 37, n°3, 2017, pp. 799-814

CAMPBELL, Fiona Kumari. Exploring internalized ableism using critical race theory.

Disability & Society, v. 23, n. 2, p. 151-162, 2008.

CRENSHAW, Kimberlé. **A interseccionalidade na discriminação de raça e gênero**. 2002a.

Disponível em: <https://static.tumblr.com/7symefv/V6vmj45f5/kimberle-crenshaw.pdf>.

_____. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v.10, n.1, jan. 2002b, pp. 171-188. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ref/v10n1/11636.pdf>.

DAVIS, Lennard. Constructing normalcy: the bell curve, the novel, and the invention of the disabled body in the nineteenth century. In: DAVIS, Lennard J. (ed.). **The disability studies reader**. 2. ed. New York: Routledge, 2006. p. 3-16.

DINIZ, Debora. Modelo social da deficiência: a crítica feminista. **Série Anis**, v. 28, p. 1-8, jul. 2003.

_____. **O que é deficiência**. São Paulo: Brasiliense, 2007.

GARLAND-THOMSON, Rosemarie. Integrating disability, transforming feminist theory. **NWSA Journal**, v. 14, n. 3, p. 1-32, 2002.

GAVÉRIO, Marco A. Medo de um planeta aleijado? Notas para possíveis aleijamentos da sexualidade. **Áskesis**, v. 4 n. 1, jan./jun. 2015

GESSER, Marivete; BLOCK, Pamela; MELLO, Anahí Guedes de. Estudos da deficiência: interseccionalidade, anticapacitismo e emancipação social. In: GESSER, Marivete; BÖCK, Geisa Letícia Kempfer; LOPES, Paula Helena (org.). **Estudos da deficiência: anticapacitismo e emancipação social**. Curitiba: CRV, 2020. p. 17-36. *E-book*. Disponível em: <https://www.editoracrv.com.br/livrosdigitais/livro.html>.

GESSER, Marivete; FIETZ, Helena. Ética do cuidado e a experiência da deficiência: uma entrevista com Eva Feder Kittay. **Revista Estudos Feministas**, 29(2), 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/64987>

GUERREIRO, R. **Fazer um corpo todo de escuta: uma travessia existencial**. Tese de Doutorado em Psicologia Social e Institucional - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil (UFRGS), 2021.

HARAWAY, Donna. Saberes localizados: a questão da ciência para o feminismo e o privilégio da perspectiva parcial. **Cadernos Pagu**, v. 5, p. 7-41, 1995. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/1773>

HUGHES, Bill. Disability and body. In: BARNES, Colin; OLIVER, Mike; BARTON, Len (org.). **Disability studies today**. Cambridge: Polity Press, 2002. p. 58-76

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2022** (PNAD Contínua, 2022) Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Pesquisas por Amostra de Domicílios, 2023.

KASTRUP, Virgínia; POZZANA, Laura. Encontros com a deficiência na universidade: deslocando o capacitismo em oficinas de formação inventiva. **Mnemosine**, v. 16, n. 1, p. 33-52, 2020.

KITTAY, Eva Feder. The ethics of care, dependence, and disability. **Ratio Juris**, v. 24, n. 1, p. 49-58, 2011.

LOPES, Pedro. Deficiência na cabeça: convite a um debate com diferença. **Horizontes Antropológicos**, v. 28, n. 64, p. 297–330, dez. 2022.

MEDEIROS, Marcelo; DINIZ, Debora. Envelhecimento e deficiência. *In*: CAMARANO, Ana Amélia (org.). **Os novos idosos brasileiros: muito além dos 60?** Rio de Janeiro: IPEA, 2004. p. 107-120.

MELLO, Anahi Guedes de. Deficiência, incapacidade e vulnerabilidade: do capacitismo ou a preeminência capacitista e biomédica do Comitê de Ética em Pesquisa da UFSC. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 21, n. 10, p. 3265-3276, 2016.

_____. Politizar a deficiência, aleijar o queer: algumas notas sobre a produção da hashtag #ÉCapacitismoQuando no Facebook. *In*: PRATA, Nair; PESSOA, Sônia Caldas (orgs.). **Desigualdades, gêneros e comunicação**. São Paulo: Intercom, 2019. p.125- 142.

MELLO, Anahi Guedes de; BLOCK, Pamela; NUERNBERG, Adriano Henrique. Occupying Disability Studies in Brazil. *In*: BLOCK, Pamela; KASNITZ, Devva; NISHIDA, Akemi; POLLARD, Nick (ed.). **Occupying disability: critical approaches to community, justice, and decolonizing disability**. New York: Springer, 2016. p. 279-293.

MELLO, Anahi Guedes de; NUERNBERG, Adriano Henrique; BLOCK, Pamela. Não é o corpo que nos discapacita, mas sim a sociedade: a interdisciplinaridade e o surgimento dos estudos sobre deficiência no Brasil e no mundo. *In*: SCHIMANSKI, Edina; CAVALCANTE, Fátima G. (org.). **Pesquisa e Extensão: experiências e perspectivas interdisciplinares**. 1. ed. Ponta Grossa: Editora UEPG, 2014. p. 91-118.

PAIVA, Juliana Cavalcante Marinho; BENDASSOLLI, Pedro Fernando; TORRES, Camila Costa. Sentidos e significados do trabalho: dos impedimentos às possibilidades do trabalho de pessoas com deficiências. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, vol. 15, núm. 1, 2015, pp. 218-239.

PASSOS, Eduardo *et al.* Autonomia e cogestão na prática em saúde mental: o dispositivo da gestão autônoma da medicação (GAM). **Aletheia**, Canoas, n. 41, p. 24-38, ago. 2013.

RIBEIRO, Djamila. **O que é lugar de fala?** Belo Horizonte: Letramento: Justificando, 2017.

RODRIGUES, Pollyanna Salles; PEREIRA; Éverton Luís. A percepção das pessoas com deficiência sobre o trabalho e a Lei de Cotas: uma revisão da literatura. **Physis: Revista de Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 31(1), e310114, 2021, pp. 1-20.

THOMAS, Carol. Disability Theory: Key Ideas, Issues and Thinkers. *In*: BARNES, Colin; BARTON, Len; OLIVER, Mike (Orgs.) **Disability studies today**. Cambridge: Polity Press, 2002, pp. 38-57.

VIOLANTE, Rômulo Rodrigues; LEITE, Lúcia Pereira. A empregabilidade das pessoas com deficiência: uma análise da inclusão social no mercado de trabalho do município de Bauru-SP. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 14, n. 1, p. 73-91, 2011. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25717/27450>

“Se não estudar, terminará como ele”: a origem do desprestígio social do gari.

Cláudia Freire Vaz¹⁵

Resumo

A profissão de gari é bastante desvalorizada em nossa sociedade, entendida como uma profissão que ninguém deveria almejar. A proposta desse trabalho é investigar a origem desse desprestígio social. Para isso iremos apresentar um recorte da tese *A memória social da escravidão urbana no Rio de Janeiro* sobre o trabalho escravo na região urbana do Rio de Janeiro e como eram tratados os escravizados incumbidos dessa responsabilidade. Além dos aspectos históricos, o capítulo apresentará alguns aspectos da teoria da memória social e os dados da pesquisa realizada na tese sobre as funções exercidas pelos escravizados urbanos. Na parte final desse trabalho, será abordado o momento atual do trabalho de gari e a necessidade de racializar essa profissão. Conclui-se que é relevante historicizar como nossa sociedade lida com os profissionais de limpeza urbana a fim de pensarmos políticas de trabalho que promovam saúde para esses profissionais.

Palavras-chave: Escravidão Urbana; Gari; Psicologia Social.

Introdução



Figura 1 – imagem retirada do site: <https://www.historiajaragua.com.br/2016/06/chargeseducacao.html>

¹⁵ Graduação em Psicologia pela UFF (2007), Mestrado (2011) e Doutorado (2016) em Psicologia Social pela UERJ, com estágio sanduíche na Universidade do Minho (Portugal). Professora e membro do Núcleo de Direitos Humanos no Centro Universitário Serra dos Órgãos, professora da Universidade Estácio de Sá. Psicóloga da clínica de insuficiência cardíaca (CLIC), do UNIFESO. Estudiosa dos temas: racismo, representações sociais, escravidão urbana e psicologia das emergências e dos desastres

Essa charge, que dá origem ao título deste trabalho, compõe uma história em quadrinho, de duas imagens, que circula pelas redes sociais, seja na sua versão original, seja adulterada como *meme*. Ela denuncia como os profissionais da limpeza urbana são pensados em nossa sociedade, uma profissão que deve ser evitada a todo custo.

Esse *status* que o gari possui, reflete as suas condições de trabalho. Fernando Braga, psicólogo e autor do livro *Homens invisíveis: relatos de uma humilhação social*, relata o cotidiano dos profissionais de limpeza urbana dentro da USP, onde realizou a sua graduação. Na sua participação no *TEDtalks*, realizada em Belo Horizonte, Braga fala sobre a falta de qualidade dos instrumentos utilizados pelos trabalhadores, as condições insalubres com as quais eles lidavam diariamente e relata que eles catavam latas de refrigerantes vazias, do lixo, cortavam e utilizavam o fundo para tomar café.

Tendo como inspiração tanto a *charge*, quanto a fala do psicólogo Fernando Braga, uma pergunta orienta esse trabalho: qual a origem desse desprezo pela profissão do gari? A resposta começa a se desenhar a partir de uma afirmação: o mercado de trabalho possui resquícios de uma lógica escravocrata. De acordo com Souza (2005), o trabalho intelectual pode ser até 50 vezes mais remunerado que o trabalho manual. Mas, a que se deve tal diferença salarial entre os dois tipos de trabalho? Costa (2010) nos aponta um caminho para interpretar tal fenômeno "(...) para o branco, o trabalho, principalmente o trabalho manual, era visto como obrigação de negro, de escravo" (p.15). A atividade manual passa a ser entendida como vergonhosa, degradante, por ser relacionada ao escravizado, ao negro e esta seria a justificativa para tal discrepância de remuneração.

Para embasar a ideia de que o mercado de trabalho possui uma lógica cuja gênese se encontra no sistema escravista brasileiro, apresentaremos um recorte da tese *A memória social da escravidão urbana no Rio de Janeiro*. No extenso questionário, respondido por 198 alunos do Ensino Fundamental e da EJA de escolas municipais do centro do Rio de Janeiro, nos detemos em analisar o resultado de duas perguntas (uma com múltiplas escolhas e outra em que se deveria marcar somente uma alternativa): "Em quais das ocupações listadas abaixo você acha que os escravos que viviam no Rio de Janeiro eram forçados a trabalhar?" e "Entre as ocupações que você marcou, qual é a que você considera que eles mais faziam?".

Após a análise dos resultados presentes sobre a memória das atividades exercidas pelos escravizados urbanos no Rio de Janeiro, iremos investigar a relação destes com os profissionais da limpeza urbana. Acreditamos que ao traçar um paralelo entre a forma que esse trabalho era realizado no passado e o é atualmente, alcançaremos o objetivo deste artigo é demonstrar o desprestígio da profissão de gari, e a associação à sua origem escravocrata.

A fim de responder o objetivo do trabalho, o artigo será estruturado da seguinte maneira: será inicialmente apresentada a metodologia de pesquisa, a apresentação do caminho escolhido para guiar esse estudo. Em seguida, a sessão desenvolvimento e discussão será dividida em três partes: explanação sobre quais atividades eram executadas pelos escravizados urbanos; uma breve apresentação sobre a teoria escolhida para investigar os vestígios da escravidão urbana no mercado de trabalho: a memória social e; os resultados encontrados sobre a memória e esquecimento das atividades dos escravizados urbanos. No final desse artigo, que será intitula-

do de Resultados Preliminares, aprofundaremos a discussão feita para averiguarmos os traços mnêmicos da escravidão urbana no exercício profissional do gari na atualidade.

Por entender que esses profissionais são fundamentais na organização de qualquer sociedade e que sua função é necessária para evitar inúmeros tipos de adoecimentos e problemas ambientais, oriundos do acúmulo de lixo nas cidades (GOMES e OLIVEIRA, 2013). Esse capítulo visa historicizar e racializar como a sociedade trata os profissionais da limpeza. O intuito do texto é contribuir para produções como a de Costa (2004) e de Gomes e Oliveira (2013), que se dedicam a investigar as condições de trabalho, invisibilidade e vivências de prazer e sofrimento desses profissionais.

Metodologia de trabalho

A escolha do caminho metodológico para a realização desse artigo está diretamente ligada à originalidade do tema. Após a revisão bibliográfica no banco de teses e dissertações da CAPES e no portal Domínio Público, constatou-se a inexistência de estudos brasileiros, em psicologia social, que abordassem a temática da escravidão urbana. Com relação ao trabalho de limpeza urbana, encontram-se duas dissertações: uma se detém aos aspectos ergonômicos do trabalho; o outro faz uma análise psicossociológica e constata uma precariedade nas condições de trabalho. Contudo, é válido ressaltar que nenhum desses trabalhos faz algum tipo de recorte racial.

A constatação de que as temáticas estudadas são pouco exploradas, fez com que se adotasse mais de uma metodologia na realização desse trabalho. Primeiramente utilizou-se um questionário com perguntas fechadas, por dois motivos: elas nos possibilitam a tabulação e análise de dados com uma maior velocidade (PAVÃO, 2001). Por ser um tema pouco discutido pela historiografia brasileira (BATISTA, 2008), as questões fechadas facilitam a investigação mais direta do objeto central da pesquisa e configuram para a análise um instrumento valioso de proximidade e/ou distância do sujeito com o objeto proposto.

Outro ponto que justifica a utilização de questões fechadas é que elas auxiliam os sujeitos da pesquisa a focarem no tema (BATISTA, 2008). O fato dos participantes da pesquisa serem pessoas jovens, fez com que se esse tipo de pergunta funcionasse como uma estratégia metodológica que os ajudassem na manutenção da concentração.

Após a obtenção dos dados, os resultados foram submetidos a análises estatísticas e descritivas simples. A partir desse resultado, realizaremos paralelos entre a realidade dos escravizados urbanos que trabalhavam com limpeza urbana e os atuais garis.

Para a obtenção dos dados que compõem esse artigo, 198 estudantes de escolas públicas do centro do Rio de Janeiro, com idade entre 13 e 25 anos, responderam a um longo questionário. Tanto o projeto quanto o instrumento de avaliação foram submetidos e aprovados pela Comissão de Ética na pesquisa da UERJ (CEP-HUPE).

Após a apresentação dessas informações presentes na tese *A memória social da escravidão urbana do Rio de Janeiro*, de Vaz (2016), esse texto utilizará uma abordagem metodológica

dedutiva para aprofundar a discussão sobre o desprestígio social do gari e isso nos permitirá historicizar e racializar a relação que a sociedade estabelece com a categoria, atualmente.

Desenvolvimento e discussão

Atividades dos escravos urbanos cariocas

Em 1808, a cidade do Rio de Janeiro passava por uma mudança profunda: a chegada da Família Real. Isso significou um *boom* populacional, visto que além dos integrantes da Coroa Portuguesa, outras 15 mil pessoas desembarcaram na capital da colônia e também outros imigrantes estrangeiros (HONORATO, 2008). Segundo Alencastro (2000), a zona urbana do município possuía uma população de 43 mil habitantes nos anos de 1799. Em 1821 esse número foi para 79 mil; em 1838, 97 mil; e em 1849, terminou com 206 mil habitantes.

Tanto o aumento populacional quanto o fato da cidade ter se tornado a sede da Família Real fez com que o Rio de Janeiro passasse por um acelerado processo de urbanização, já que era preciso torná-la adequada para abrigar a Coroa Portuguesa. Para operacionalizar esse processo, o uso da mão de obra escrava era condição *sine qua non*. Por conta disso, a população escravizada na cidade do Rio de Janeiro se dividia em três categorias: escravizados domésticos, de ganho e de aluguel.

Escravizados domésticos: categoria que inclui as mucamas, pajens e amas de leite. Eles realizavam diversos tipos de atividades domésticas: cozinhar, lavar, carregar dejetos para o mar, enviar recados, dentre outras atividades.

Escravizados de ganho: estes realizavam inúmeros ofícios, como vendedores de doces, sapateiros, barbeiros, etc. No final do dia, da semana ou da quinzena eles deveriam dar ao senhor uma quantidade de dinheiro pré-estabelecida e podiam se manter com o restante.

Escravizados de aluguel: os senhores desses escravizados os alugavam para terceiros, para que estes realizassem algum tipo de serviço. Realizava-se um contrato de aluguel e acordava-se o período da atividade e o preço pelo serviço, podendo tal negociação ser feita por senhores de escravos ou por agências locadoras que ganhavam comissão por esse trabalho.

Toda estruturação social do Rio de Janeiro estava ligada à mão de obra escrava. Com a organização da limpeza pública da cidade, isso não seria diferente. Este sempre foi um ponto crítico no cotidiano da capital, visto que durante a maioria do século XIX cabia aos próprios cidadãos cariocas a responsabilidade pela manutenção da higiene das ruas. Eram escravizados de ganho ou de aluguel os responsáveis por tal função. Somente com o grande aumento populacional observado no Rio de Janeiro durante o período oitocentista é que foi necessário rever como se tratava o lixo e dejetos. Tanto o Estado Imperial quanto a Câmara Municipal não apresentavam interesse em se responsabilizar por tal aspecto da vida pública. Assim, a empresa de Aleixo Gary, no ano de 1847, passa a ter autorização para realizar a limpeza da cidade e a coleta do lixo domiciliar. Os responsáveis pela estruturação desses serviços, contudo, continuam os mesmos: pessoas escravizadas. Esse é um caso típico de escravizados ligados a empresas e não a senhores de escravos. Outro ponto que mostra a ligação entre escravidão urbana e profis-

sionais da limpeza urbana está na nomenclatura. No Brasil eles são normalmente chamados de gari, visto que sua origem é derivada do nome Gary.

Ao nos aprofundarmos na história sobre a limpeza urbana no Rio de Janeiro e principalmente como a sociedade trata quem trabalha nessa atividade, nos remete as palavras de Cardoso (2008) em que diz: “[...] a escravidão deixou marcas muito profundas no imaginário e nas práticas sociais posteriores, operando como uma espécie de lastro do qual as gerações sucessivas tiveram grande dificuldade de se livrar” (p. 71-2). Essas marcas, acreditamos, estão presentes em todos os aspectos da sociedade brasileira e as investigamos a partir dos referenciais teóricos oferecidos pela teoria da memória social.

Teoria da memória social

Essa teoria, cujos pioneiros são M. Halbwachs e F. C. Bartlett, foi estudada por Sá (2011), que se dedicou a investigar quais os aspectos da obra desses dois autores convergem e, dessa forma, criar os cinco princípios unificadores da teoria da memória social. São eles:

1 – a defesa de que a memória humana não consiste no arquivamento e acesso de situações vividas no passado, de forma absolutamente fidedigna, mas trata-se de uma reconstrução estruturada pelo evento passado e pelos recursos que a sociedade e a cultura oferecem no tempo atual. Falando de outra forma, a abordagem desses dois autores reposiciona o tema da memória no campo teórico da Psicologia. Ela deixa de ser pensada de maneira exclusivamente psicológica e passa a ser pensada em interface com questões de ordem sócio-histórica;

2 – o segundo princípio ressalta que ao enfatizar o aspecto social da memória, isso não significa negligenciar que são as pessoas que lembram. Halbwachs (1990) esclarece que a memória individual é um ponto de vista da memória coletiva e a sua singularidade se deve ao lugar social que o indivíduo ocupa na sociedade;

3 – a preservação, atualização e perpetuação de memórias ocorrem através da interação entre os grupos sociais. São as possibilidades de comunicação intra e intergrupais que tornam possíveis a existência da memória em grupos;

4 – neste quarto princípio, Sá (2011) aponta a inseparabilidade entre memória e pensamento social. Isso ocorre porque o que se lembra do passado traz sempre vestígios do conhecimento que se tem sobre o evento memorado;

5 – tanto Halbwachs quanto Bartlett apontam para a relevância do interesse e do sentimento no processo de construção de memórias sociais. Conforme determinados temas vão ganhando relevância na sociedade, as memórias sociais em torno destes também vão se reestruturando.

A partir desse referencial historiográfico sobre escravidão urbana e a breve apresentação de alguns aspectos sobre teoria da memória social, serão apresentados, a partir de agora, alguns dos resultados da pesquisa sobre escravidão urbana e o momento seguinte às articulações entre escravidão urbana e trabalho com limpeza urbana.

Resultados da pesquisa sobre memória social da escravidão urbana

Aqui apresentaremos os dados produzidos pelos participantes da pesquisa que integrou a tese *A memória social da escravidão urbana no Rio de Janeiro*, de Cláudia F.Vaz (2016). No questionário entregue aos alunos, uma das questões era: “Em quais das ocupações listadas abaixo você acha que os escravizados que viviam no Rio de Janeiro eram forçados a trabalhar?”. Havia nove alternativas que poderiam ser escolhidas: agricultores; sapateiros e alfaiates; prostituição; recolhedores de lixo urbano; cortadores de cana-de-açúcar; policiamento urbano; serviços domésticos; extração de ouro e pedras preciosas e professores. O resultado absoluto e estatístico é mostrado na tabela a seguir:

Tabela 1 – Atividades exercidas por escravizados urbanos

Atividades	Número	%
Cortadores de cana-de-açúcar	175	88,3
Agricultores	157	79,2
Serviços domésticos	149	75
Extração de ouro e pedras preciosas	127	64
Sapateiros, alfaiates	84	42,4
Recolhedores de lixo urbano	81	41
Prostituição	63	31,8
Policiamento urbano	6	3
Professores	1	0,5

Podemos analisar essa tabela a partir dos três grupos: atividades que mais de 50% dos estudantes consideram que escravizados urbanos realizavam; atividades que entre 30 a 49% dos estudantes consideram que escravizados urbanos realizavam e; atividades que menos de 10% dos estudantes consideram que escravizados urbanos realizavam.

As atividades que mais de 50% dos estudantes consideram que escravizados urbanos realizavam vão ao encontro de Prado Júnior (1971), que fala em seu livro *Formação do Brasil Contemporâneo* que:

(...) a uma fase de intensa e rápida prosperidade, segue-se outra de estagnação e decadência. Já se vira isto (sem contar o longínquo caso do pau-brasil) na lavoura da cana-de-açúcar e do algodão no Norte, nas minas de ouro e diamantes do Centro-Sul. A causa é sempre semelhante: o acelerado esgotamento das reservas naturais por um sistema de exploração descuidado e extensivo (p.163).

As informações da tabela, quando são pensadas à luz desse autor, nos indicam que a memória que os estudantes possuem da escravidão tem origem na historiografia tradicional e não por outro viés, como a relatos orais ou pessoais, por exemplo. Gorender (1990) reassegu-

ra a validade da nossa afirmação ao dizer que o cativo urbano é uma “forma secundária de escravidão”. Assim, é compreensível que as atividades rurais estejam muito mais presentes na memória dos alunos do que as urbanas. Não é à toa que menos de 45% dos alunos designaram prostituição, recolhimento de lixo urbano, sapataria e alfaiataria como funções realizadas por escravizados urbanos.

Entre a alternativa “extração de ouro e pedras preciosas” (que foi a atividade que ocorria no meio não urbano, com a menor porcentagem de estudantes respondendo como um trabalho compulsório do cativo na sociedade carioca) e sapateiros e alfaiates (que foi a atividade ocorrida no meio urbano com a maior porcentagem de estudantes respondendo como um trabalho compulsório do cativo na sociedade carioca) temos mais de 20% de discrepância. Esse dado reforça a ideia sobre a existência de um esquecimento social em torno da escravidão urbana no Rio de Janeiro.

Ainda analisando o percentual de alunos que responderam que prostituição, recolhimento de lixo urbano, sapataria e alfaiataria eram atividades realizadas pelos escravizados urbanos, é importante compreender como chegaram a essa conclusão, considerando que a escravidão urbana foi tão negligenciada pela historiografia. Lautier (2005) diz que quando os discentes encontram um texto de história – neste caso, questões sobre um saber histórico – eles as avaliam baseada em seu mundo, com teorias das quais eles tenham acesso, “verdadeiras sociologias e psicologias espontâneas”. Ou seja, baseado no fato de que os trabalhos subalternos, manuais e mal remunerados são, hoje em dia, realizados majoritariamente por negros, eles deduziram que isso também ocorria na época da escravidão. Justifica-se, dessa forma, o porquê 30 a 40% dos estudantes responderam às alternativas que, de fato, correspondiam ao trabalho escravo no meio urbano.

Outro ponto que vale destacar é a pertinência do princípio unificador número quatro. Aqui se pode observar a inseparabilidade entre memória e o pensamento social presente no fato de eles associarem a situação de vulnerabilidade social que o negro vive hoje com uma herança escravocrata. Resultado disso é que mais de um terço dos sujeitos respondentes associa o trabalho de prostituição, sapateiro e alfaiataria e recolhimento de lixo urbano a pessoas escravizadas.

As duas únicas atividades que não se podem classificar como “trabalho manual” seriam os professores e o policiamento urbano, e estas foram assinaladas por um número ínfimo de sujeitos, 6 e 1, respectivamente. O fato do magistério ser um trabalho intelectual e os policiais profissionais ligados ao poder fez com que os alunos não as rememorassem como funções que os escravizados pudessem exercer.

Após a pergunta sobre as atividades realizadas pelos escravizados urbanos do Rio de Janeiro, solicitamos que os sujeitos escolhessem uma, entre as diversas ocupações que havia listado, qual a que os escravos no Rio de Janeiro mais faziam. A tabela a seguir apresenta o resultado:

Tabela 2 - Atividade escrava mais constante

Atividades	Número	%
Cortadores de cana-de-açúcar	55	27,8
Agricultores	54	27,3
Serviços domésticos	50	25,2
Extração de ouro e pedras preciosas	27	13,6
Sapateiros, alfaiates	3	1,5
Recolhedores de lixo urbano	2	1
Prostituição	5	2,5
Policiamento urbano	0	0
Professores	0	0

Constatou-se que a agricultura (27,3%) e o corte de cana-de-açúcar (27,8%), totalizaram 55,1% das respostas dos sujeitos. Isso demonstra, novamente, a associação do trabalho escravo à atividade rural.

Os serviços domésticos também tiveram uma porcentagem expressiva de respostas, 25,2%. Entretanto, eles eram atividades que ocorriam em ambientes urbanos e rurais. Outras atividades exclusivamente urbanas somaram 5% das respostas. Isso aponta para o esquecimento social da escravidão urbana e a memória social está relacionada à escravidão de zonas rurais.

Lautier (2005) nos ajuda a compreender o porquê dos resultados da pesquisa serem tão distantes da realidade histórica. Ela relata uma pesquisa com adolescentes franceses sobre a descoberta do continente americano e eles acabaram aproximando outra situação similar, que eles possuíam um conhecimento maior, para abordar o tema da pesquisa, como os franceses na Argélia ou na Indochina. A autora interpreta tal situação da seguinte forma: “Eles mobilizam vários processos: por um lado, o recurso à analogia permitindo compreender o conceito de colonização, trazendo-o a algo parecido; por outro lado, a mobilização de teorias explicativas amplamente compartilhadas pela memória coletiva” (LAUTIER, 2005, p.186).

Da mesma forma que os participantes da pesquisa de Lautier (2005) não tinham real conhecimento sobre o processo de colonização das Américas e utilizaram conhecimentos próximos para tentar compreender a situação, fenômeno similar aconteceu na pesquisa realizada para a tese: na tentativa de responder sobre escravidão urbana eles utilizaram o arcabouço que possuíam sobre escravidão rural.

Esse conhecimento obtido pelos alunos está diretamente relacionado ao material didático a que eles têm acesso. Azevedo (2010) ao investigar imagens presentes em livros didáticos de história, de diferentes décadas – 1980, 1990 e 2000 – constata que gravuras sobre trabalho escravo agrícola aparecem, pelo menos, duas vezes mais nos livros do que qualquer outro aspecto do cotidiano dos escravizados, como vida social, festas, resistência, etc.

Contudo, mudanças positivas aparecem nos livros produzidos na década de 2000. Se antes não havia representação do trabalho urbano, nas duas obras mais recentes a quantidade de imagens que retrata a escravidão rural e a urbana é a mesma.

A despeito de não existir diferença no quantitativo de figuras sobre escravidão no meio rural e urbano, a tonalidade terracota das imagens dificulta os estudantes compreenderem que aquela não é uma paisagem rural e sim uma cena de ambiente urbano. Bittencourt (1997) diz que as imagens presentes nos livros didáticos não têm objetivo unicamente estético, mas também é uma oportunidade de acessar o conhecimento, uma comunicação diferenciada da palavra escrita. As ilustrações não estão ligadas às legendas ou explicações que façam os estudantes saber que se compreenda a complexidade das atividades exercidas pelos escravizados no Brasil, como mostra a pintura a seguir.

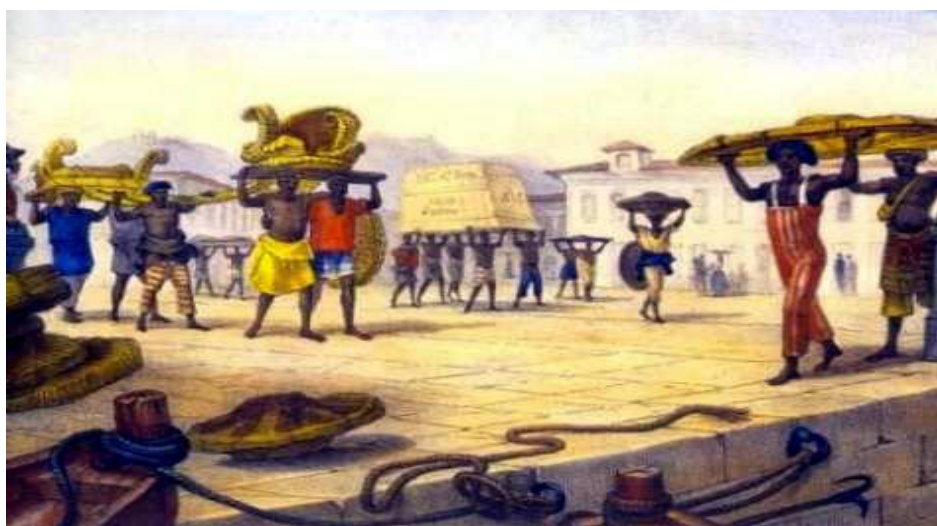


Figura 2 – Debret, J.B. Carros e móveis prontos para o embarque.1816- 1831.

Segundo Cunha (2000), tanto o fato de utilizarem força física quanto o uso das mãos atribuem ao trabalho escravo desprestígio. Homens livres evitavam esse tipo de trabalho para se afastarem da possibilidade de serem confundidos com um africano escravizado.

Em primeiro lugar, no regime escravista os criados tinham que ser escravos. Observa Viilhena que os portugueses, chegados ao Brasil como criados ou criadas, cedo se davam conta de que isto era ocupação de negros e mulatos, recusando-se a continuar no serviço doméstico. Bem mais tarde, Expilly escreveu que os negros livres rejeitavam terminantemente o emprego de criados. Seriam equiparados aos escravos se aceitassem ocupação tão aviltante. (...)

Mas, a par da satisfação de necessidades efetivas, o número de escravos domésticos constituía indicador de status e a forma elementar e geral do conceito de luxo (GORENDER, 2010, p. 505).

Percebe-se que o preconceito contra o trabalho “não intelectual” partia de diversos setores da sociedade e não somente da elite: brancos, pobres e mestiços também se desvinculavam de qualquer tipo de trabalho que pudesse associá-los à escravidão.

Se o trabalho manual era desvalorizado, havia uma atividade em que o desprestígio era potencialmente maior: o de limpeza urbana. Tal situação se refletia na remuneração mais baixa. De acordo com Pimentel (2010, p.131),

as 1000 negras que, de canastra a cabeça, percorriam as ruas limpando a cidade dos desperdícios outras recolhiam os excrementos e faziam os despejos no rio (...) De todas as pretas de ganho, as negras da canastra eram a que recebiam menos, apenas 30 reis por dia, porque eram de 'mais baixo espírito' do que às que andavam à água.

Outro tipo de escravizados que trabalhavam com limpeza urbana eram os conhecidos como tigres. Estes tinham a função de transportar para valas e praias, barris contendo urina e fezes e esvaziá-los por lá. O apelido dado a esses sujeitos eram em decorrência das lesões na pele causadas pelos excrementos que escorriam por eles, criando listras que se assemelhavam aos tigres. Outra versão para o surgimento dessa palavra era a "semelhança" de sentimentos que esses escravizados geravam no restante da população – pânico e desejo de mantê-los à distância também os assemelhavam dos sujeitos que realizavam esse tipo de atividade.

Resultados preliminares

Se até esse momento do artigo falamos sobre atividades que escravizados de ganho realizavam, aqui iremos focar na questão da limpeza urbana. Percebe-se uma continuidade na lógica entre as negras da canastra, os tigres e os garis: apesar de serem trabalhos manuais, esse tipo de atividade possuía um *status* inferior em relação aos outros. Tanto o fato de ser a mais desprestigiada das atividades manuais, quanto o dado de que, ainda hoje, as profissões intelectuais são ocupadas, majoritariamente, por sujeitos brancos e os trabalhos manuais por pessoas pardas e pretas, nos leva a crer que são essas as razões que fizeram um quantitativo significativo de participantes da pesquisa acreditar que os escravizados realizavam este tipo de tarefa.

Le Goff (1992), em seu livro *História e Memória*, diz que "a memória é um glorioso e admirável dom da natureza, através do qual evocamos as coisas passadas, abraçamos as presentes e contemplamos as futuras, graças à sua semelhança com as passadas" (p.453). Contudo, como conseguir fazer essa ligação entre o passado e o presente se um "pacto de silêncio" foi construído em torno do problema da escravidão (Hirszman, 2011)?

Sabe-se que as memórias não são estáticas e nem fixas, mas são versões do passado que não se esgotam naquele momento. Através do desenvolvimento do pensamento crítico é possível desnaturalizar as práticas cotidianas e discursos racistas da sociedade para aí, então, conseguirmos observar os vestígios da escravidão urbana no mercado de trabalho.

Começemos por uma foto tirada durante a greve dos garis, no Carnaval de 2014, no Rio de Janeiro. Esta imagem circulou em jornais e nas redes sociais e chamou atenção pelo fato dos garis serem, predominantemente, pessoas negras, como podemos verificar:



Figura 3 – Fonte: Mídia Ninja

A relação com a Companhia Municipal de Limpeza Urbana (COMLURB) com a empresa de Aleixo Gary é tão forte que na página da Prefeitura do Rio é possível achar a história da COMLURB e nela o empresário aparece com destaque. A história da limpeza urbana no Rio de Janeiro começa por uma empresa que funcionava com mão de obra escravizada; em seu lugar temos uma companhia cuja grande maioria dos funcionários é negra. Percebe-se, dessa forma, uma continuidade do perfil de quem atua na coleta de lixo da cidade.

Além do perfil de trabalhadores, é notável a perpetuação do desprestígio dado aos trabalhadores da limpeza urbana, Gomes e Oliveira (2013) em seu artigo que investiga as vivências de prazer e sofrimento de 40 profissionais da limpeza pública do Município de Alagoinhas–BA, nos mostra que itens como desvalorização, falta de reconhecimento do esforço, indignação e falta de reconhecimento do desempenho são altamente apontados como geradores de sofrimento. É visível a semelhança entre tal descrição e o adjetivo ‘mais baixo espírito’ dado as negras da canastra.

Gomes e Oliveira (2013) dizem ainda que “(...) os indivíduos que trabalham com o lixo passaram, sob a lógica das sociedades modernas, a ser desprezados, desvalorizados, não reconhecidos pelo trabalho que desempenham, tornando-se seres invisíveis e sendo tratados também como lixo.” (p.130-140). Tratar como lixo profissionais, majoritariamente negros, é a mesma lógica desumanizante do período escravocrata. Se antes tal tratamento era justificado, por ordem divina ou por hierarquias raciais, hoje justifica-se pelo discurso da meritocracia. Segundo Barbosa (1996), ela é:

(...) o valor globalizante, o critério fundamental e considerado moralmente correto para toda e qualquer ordenação social, principalmente no que diz respeito à posição socioeconômica das pessoas. Ou seja, num universo social fundado em uma ideologia meritocrática, as únicas hierarquias legítimas e desejáveis são baseadas na seleção dos melhores (p.67-68).

Desracializar a profissão de gari só é possível pelo já demonstrado esquecimento social sobre a escravidão urbana. Sem essas memórias é impossível compreender que o cenário, presente na foto, é um vestígio da escravidão no Rio de Janeiro. Sem as memórias das negras de canastra e das mudanças da organização da limpeza urbana no Rio de Janeiro do século XIX, não se pode traçar um paralelo entre a semelhança fenotípica dos escravizados e dos garis e nem entre o desprestígio daquela atividade de ganho com a rejeição que hoje essa profissão possui.

Castro (2005) diz que o esquecimento social "(...) só pode ser analisado e definido com base no entendimento dos processos psicossociais. Também em Freud, essa espécie de esquecimento deve ser preenchida de sentidos, impedindo-se sua circunscrição ao terreno da falta e da ausência (p.116)." Assim, cabe perguntar como se construiu o esquecimento social da escravidão urbana no nosso atual mercado de trabalho. Tal resposta está diretamente relacionada ao quinto princípio unificador, da teoria da memória social, de Sá (2007). A memória social está ligada à relevância de determinados temas na sociedade. No caso do Brasil, um país estruturado no mito da democracia racial, não há interesse algum em racializar o mercado de trabalho e muito menos refletir sobre o papel social construído para os profissionais de limpeza pública no Brasil.

Essa conceituação sobre meritocracia leva às seguintes reflexões: se somos um país racialmente harmônico, sem conflitos e diferenças entre pessoas de diferentes cores, o que explica uma determinada profissão ser formada por profissionais majoritariamente negros?; se o posicionamento no mercado de trabalho depende, unicamente, do mérito, por que os negros estão ocupando os lugares subalternos, sub empregos e mal remunerados?

Não racializar a profissão de gari e não associar sua desqualificação ao fato é aceitar e contribuir para o "pacto de silêncio" que Hirszman (2011) nos aponta. Ao denunciar uma lógica de perpetuação escravista na relação que estabelecemos a esses sujeitos, denunciamos a sua desumanização. Ela se reflete nas condições insalubres e na péssima qualidade dos equipamentos utilizados por eles, como nos mostra Costa (2004) e também o sofrimento gerado nos trabalhadores por se sentirem desvalorizados e não reconhecidos pelo seu esforço e desempenho (Gomes e Oliveira, 2013).

Conclusão



Imagem 4 – Retirada do site: <https://www.historiajaragua.com.br/2016/06/chargeseducacao.html>

Essa imagem que inicia a nossa conclusão é a última parte da *charge* que abre a introdução deste trabalho. Ela está bastante alinhada à proposta do e-book, visto que traz um discurso de dignificação do trabalho do lixeiro, contrapondo-se ao discurso do senso comum – que atravessa séculos – de desvalorização desse tipo de trabalho.

A lógica de que o trabalho manual tem menos valor que o intelectual está tão enraizada em nossa sociedade que não se discute sua origem. Eurico (2018) faz uma clara associação entre trabalho manual e a população negra:

(...) o trabalho manual se acopla à “incapacidade” da população negra. E, no interior da classe trabalhadora, há níveis diferentes de exploração da mão de obra, segundo o pertencimento étnico-racial, ou seja, quanto mais escura a cor da pele, mais as ofertas de trabalho serão precarizadas e desprotegidas, e as remunerações não permitem a manutenção de patamares mínimos de existência (p. 522-523).

Os profissionais de limpeza urbana, além de possuírem um trabalho manual, também trabalham com o que ninguém quer, com o descartado. Parece que essa metalinguagem de um profissional “sem importância”, que trabalha com o que não importa, potencializa a exclusão desse trabalhador. Como isso reverbera na saúde desses sujeitos? Dejours (1992), em sua teoria da psicodinâmica do trabalho, orienta o caminho para essa resposta. Ele diz que o trabalho é uma categoria fundamental na construção de um sujeito e que faz a mediação entre inconsciente e campo social. Agora, como podemos imaginar a construção de sujeitos cuja profissão é dada como exemplo de fracasso profissional? Como algo que se deve fugir a todo custo?

Sawaia (2014) é outra autora que nos ajuda a completar esse raciocínio. Ao nos apresentar o conceito de sofrimento ético político: “sofrimento que surge da situação de ser tratado como inferior, subalterno, sem valor, apêndice inútil da sociedade” (p.104). Esse sofrimento é inaugurado, em nossa sociedade, pelo processo de colonização e escravização e somente a subversão dessas estruturas coloniais é capaz de produzir condições humanizantes e para esses trabalhadores.

Referências Bibliográficas

- ALENCASTRO, L. F. **O trato dos viventes: formação do Brasil no Atlântico Sul, séculos XVI e XVII**. São Paulo: Cia. das Letras, 2000.
- AZEVEDO, E. L. A. Imagens, Currículo E Livro Didático De História. In: Patrícia Bastos de Azevedo. (Org.). **Pesquisa e Prática Educativa: Os desafios da pesquisa no ensino de História**: 2010. Disponível em: <<http://www.ufrj.br/graduacao/prodocencia/publicacoes/pesquisa-pratica-educacional/artigos/artigo11.pdf>>
- BARBOSA, L. Meritocracia à brasileira: o que é desempenho no Brasil? **Revista do Serviço Público**, v.47, n.3, p.58-102, 1996.
- BATISTA, C. S. A escravidão urbana em duas cidades do século XIX: Santo Antônio do Paraibuna e Rio de Janeiro. In: MICRO-HISTÓRIA E OS CAMINHOS DA HISTÓRIA NACIONAL, 2008, Juiz de Fora. **Anais do II colóquio do lahes: micro história e os caminhos da história social**. Juiz de Fora: Clio Edições, 2008. v. 1. p. 01-17
- BITTENCOURT, C. M. F. Livros didáticos entre textos e imagens. In: BITTENCOURT, C. M. F. (org.). **O saber histórico na sala de aula**. São Paulo: Contexto, p.69-90, 1997.
- CARDOSO, A. Escravidão e sociabilidade capitalista: um ensaio sobre inércia social. **Novos Estudos – CEBRAP**, São Paulo, v.27, n.1, p.71-88, 2008.
- CASTRO, R. V. O esquecimento social: ensaios sobre a contemporaneidade. **Psicologia Clínica**, Rio de Janeiro–RJ, v.17, n.1, p.111-122, 2005.
- COSTA, E.V. **Da Senzala à Colônia**. São Paulo: UNESP, 2010.
- COSTA, F. B. **Homens invisíveis: relatos de uma humilhação social**. São Paulo: Globo, 2004.
- CUNHA, L. A. O ensino industrial-manufatureiro no Brasil. **Revista Brasileira de Educação**. Rio de Janeiro, s/v, n.14, p. 89-107, 2000.
- DEJOURS, C. **A loucura no trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho** (3ª ed.). São Paulo: Cortez – Oboré, 1992.
- EURICO, M.C. A luta contra as explorações/opressões, o debate étnico-racial e o trabalho do assistente social. **Serviço Social & Sociedade**, s/v, n.133, p. 515-529, 2018.
- GOMES, C. C.; OLIVEIRA R.S. Agentes de limpeza pública: um estudo sobre a relação prazer/sufrimento no ambiente laboral. **Psicologia: ciência e profissão (Impresso)**, v. 33, p. 138-153, 2013.
- GORENDER, J. **O escravismo colonial**. São Paulo: Editora fundação Perseu Abramo, 2010.
- HALBWACHS, M. **A Memória coletiva**. São Paulo: Vértice/Revista dos Tribunais, 1990.

HIRSZMAN, M. L. A . **Entre o Tipo e o Sujeito: Retratos de Escravos de Christiano Jr.** (Dissertação de Mestrado). Departamento de Artes Plásticas da Escola de Comunicação e Artes, Universidade de São Paulo–SP, Brasil, 2011.

HONORATO, C. P . **Valongo: O Mercado de Escravos do Rio de Janeiro, 1758-1831** (Dissertação de Mestrado). Instituto de Ciências Humanas e Filosofia, Universidade Federal Fluminense, Rio de Janeiro–RJ, Brasil2006.

LAUTIER, N. A memória social na apropriação dos saberes históricos. In: SÁ, Celso Pereira de (Org.). **Memória, imaginário e representações sociais**. Rio de Janeiro: Museu da República, p.183-198, 2005.

LE GOFF, J. **História e Memória**. São Paulo: Ed. Unicamp, 1992.

PAVÃO, Z. M. Pesquisa Prática: seus principais instrumentos. Revista Diálogo Educacional (PUCPR), Curitiba–PR, v. 2, n.4, p. 85-94, 2002.

PIMENTEL, M.R. **Chão de Sombras - Estudos sobre Escravatura**. Lisboa, Colibri, 2010.

PRADO JR, C. **História Econômica do Brasil**. 20. ed. São Paulo: Brasiliense, 1971.

SÁ, C. P. **As memórias da memória social**. In: SÁ, C. P. (Org.). Memória, imaginário e representações sociais. Rio de Janeiro: Museu da República, p. 63-86, 2005.

SAWAIA, B. B. O sofrimento ético-político como categoria de análise da dialética exclusão/ inclusão. In B. B. Sawaia (Org.), **As artimanhas da exclusão: uma análise ético-psicossocial da desigualdade** (7ª ed., pp. 97-119). Petrópolis–RJ: Vozes, 2007.

SOUZA, J. Raça ou classe? Sobre a desigualdade brasileira. **Lua Nova: Revista de Cultura e Política**, s/v, n. 65, p. 43-69, 2005.

VAZ, C.F. **A memória social da escravidão urbana no Rio de Janeiro**. (Tese em Psicologia Social) - Instituto de Psicologia, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2016.

Diversidade, Equidade e Inclusão de Pessoas Autistas nas Dinâmicas Laborais: reflexões anticapacitistas

Bianca Machado Quintão¹⁶

Luana Alves Cavalcante¹⁷

Resumo

Embora o conceito de capacitismo seja relativamente recente, sua prática é antiga e vivenciada pelas pessoas com deficiência em todas as esferas da sociedade, incluindo o mercado de trabalho. Atualmente, a temática da inclusão tem ganhado destaque, especialmente no que se refere às pessoas com deficiência, com ênfase no autismo. No entanto, além do *glamour* midiático, pouco se discute sobre a realidade cotidiana e as verdadeiras condições de vida desses indivíduos. No contexto de uma sociedade capitalista, o trabalho é um elemento central para a autonomia, inserção social, autorrealização e satisfação pessoal, exercendo um impacto significativo na saúde mental. A ausência de um planejamento cuidadoso e empático no ambiente de trabalho, aliado a uma abordagem que muitas vezes prioriza as demandas do mercado em detrimento das necessidades humanas, perpetua a exclusão, a violência e a falta de uma representatividade profissional saudável para essas pessoas. É essencial que reflitamos sobre nossos conceitos e escolhas feitas até o momento, a fim de traçarmos um caminho verdadeiramente efetivo para alcançar a diversidade, equidade e inclusão no ambiente profissional para pessoas autistas. O texto em tela busca compreender conceitos, tendências, direitos e desafios desse contexto laborativo, inclusivo e respeitoso para pessoas autistas.

Palavras-chave: Autismo na Fase Adulta; Anticapacitismo; Mercado de Trabalho.

Introdução

Ao abordar os paradigmas de diversidade e inclusão de pessoas autistas no mercado de trabalho, é essencial considerar o contexto sócio-histórico das deficiências. Embora o termo “capacitismo” seja relativamente recente, a discriminação e as barreiras enfrentadas pelas pessoas com deficiência existem há muito tempo. Desde a exclusão e ocultação de indivíduos até

16 Psicóloga, Mestre e Doutoranda em Saúde Coletiva pelo IMS/UERJ, bolsista CAPES e colaboradora da Comissão Especial de Psicologia e Trabalho – Condições, Processos e Organizações e do Eixo de Políticas e Práticas Anticapacitistas do CRP/RJ.

17 Estudante de Psicologia e colaboradora do Eixo de Políticas Práticas Anticapacitistas do CRP/RJ.

os estigmas e questionamentos sobre suas capacidades, a atual “era da inclusão” avança com o capacitismo ainda permeando esferas sociais, incluindo o mercado de trabalho.

Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2022, realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), os dados relativos à educação e à inserção no mercado de trabalho das pessoas com deficiência (PCD) revelam um cenário preocupante. A pesquisa indica que a população com algum tipo de deficiência no Brasil é composta por aproximadamente 18,6 milhões de pessoas, representando 8,9% da população total (IBGE, 2023).

No terceiro trimestre de 2022, a taxa de analfabetismo entre as pessoas com deficiência era de 19,5%, contrastando com uma taxa de 4,1% entre as pessoas sem deficiência. Em relação ao Ensino Médio, apenas 25,6% das PCDs haviam concluído esse nível educacional, em comparação com 57,3% das pessoas sem deficiência que possuem o mesmo nível de escolaridade. Esses dados ressaltam as significativas disparidades que ainda persistem no acesso à educação e, conseqüentemente, ao mercado de trabalho para as pessoas com deficiência no Brasil (IBGE, 2023).

A desigualdade segue e se reafirma no mercado de trabalho quando temos uma representatividade profissional PCD de 29,2% em relação a 66,4% de pessoas sem deficiência. Tal diferença persiste de forma mais robusta no cenário de nível superior, onde encontramos o percentual de 54,7% para 84,2% em força de trabalho. E vale lembrar que a informalidade também é uma realidade enfrentada por pessoas com deficiência no mercado de trabalho, onde 55% das pessoas com deficiência que tinham ocupação laboral estavam em situação de informalidade, enquanto o mesmo número em relação ao percentual de pessoas sem deficiência era 38,7% (IBGE, 2023).

As barreiras atitudinais, arquitetônicas, programáticas, comunicacionais, metodológicas, entre outras, são fatores primordiais que contribuem para a expressiva lacuna que afeta pessoas com diferentes tipos de deficiência. No que se refere ao autismo e a outras neurodivergências, há o agravante do diagnóstico tardio, exacerbado pelas mudanças nos critérios diagnósticos nos últimos dez anos. Além disso, a insuficiente qualificação profissional para a compreensão diagnóstica do autismo na fase adulta e a escassez de produções científicas sobre o tema e seu prognóstico reforçam esse cenário. Esse contexto resulta na perpetuação de ideias capacitistas entre a população em geral, incluindo empresas e empregadores, o que alimenta o imaginário de desvalorização dessas pessoas e perpetua as desigualdades que serão discutidas mais detalhadamente a seguir.

Metodologia de Trabalho

A revisão bibliográfica realizada neste estudo não adotou os critérios rigorosos de uma revisão sistemática, mas seguiu uma abordagem padrão visando obter uma compreensão abrangente do estado da arte sobre o tema do autismo na fase adulta e sua relação com o mercado de trabalho. Optou-se por uma abordagem bibliométrica mais simplificada para mapear e quantificar a produção científica relacionada aos adultos autistas, explorando seus desafios e necessidades em relação à inserção e experiência no ambiente de trabalho. Além disso, foram

investigadas as interfaces desse tema com questões de capacitismo, diversidade, equidade e inclusão. Para tanto, foram consultadas as bases de dados SCOPUS, *Web of Science*, PubMed e JSTOR, nas quais foram identificados artigos e estudos relevantes, abrangendo diversos contextos e períodos.

Desenvolvimento

A sigla ESG (*Environment, Social and Governance*) foi introduzida em 2004, após uma iniciativa do então Secretário-Geral da Organização das Nações Unidas (ONU) Kofi Annan, que desafiou 50 CEOs (*Chief Executive Officers*) de grandes instituições financeiras a refletirem uma forma de integrar os fatores ambientais, sociais e de governança no mercado de capitais. A partir desse momento, estabeleceram-se as bases para o investimento sustentável no mercado em escala global (UNGARETTI, 2024).

Tais questões tornaram-se prioridades cruciais no ambiente corporativo internacional. Na contemporaneidade, essa tendência evoluiu para uma exigência imperativa à medida que diversas empresas e organizações reconhecem a necessidade de desenvolver planos estratégicos que garantam sua sustentabilidade no mercado. Isso não apenas melhora os resultados e o desempenho, mas também assegura a longevidade e a saúde financeira das empresas a longo prazo, além de fomentar a confiança e a transparência em suas práticas, fatores essenciais para atrair investidores e profissionais qualificados e engajados (KHALAF, 2024).

Dentro do escopo “social” da sigla ESG, emergem temas centrais como diversidade, equidade e inclusão (DEI), direitos humanos, condições análogas à escravidão (escravidão moderna), assédio, entre outros. Estes tópicos constituem um amplo espectro de métricas e ações estratégicas que toda organização, aspirando a uma maior materialidade nessas questões, deve considerar (RODRIGUES, 2024).

A diversidade, neste contexto, refere-se à presença de representatividade, ao reconhecimento e valorização das diferenças, promovendo um ambiente onde a variedade de experiências e perspectivas seja considerada um ativo que enriquece e revitaliza a comunidade organizacional. A equidade, por sua vez, fundamenta-se nos princípios de justiça e imparcialidade, distinguindo-se da igualdade, que tende a tratar todos de maneira uniforme, sem levar em conta as desigualdades históricas e estruturais que determinados grupos enfrentam. Buscar a equidade, portanto, é reconhecer essas desigualdades e adotar medidas para corrigi-las, oferecendo apoio e recursos para garantir oportunidades iguais. A inclusão, por fim, implica na criação de ambientes onde qualquer indivíduo ou grupo possa sentir-se acolhido, respeitado e valorizado, permitindo sua plena participação.

Contrariando o argumento comum que tenta sensibilizar organizações e gestores em relação às causas e ações de DEI, é importante esclarecer que, na realidade, tais atos programáticos não se originam de uma consciência pró-social ou em favor dos direitos humanos reconhecidos mundialmente por parte de gestores e empresas. Eles surgem de uma necessidade premente, já que o tema deixou de ser uma tendência e tornou-se uma exigência, dada a crescente demanda dos investidores por práticas sustentáveis (que garantam longevidade e saúde

financeira) nas empresas em que decidem investir seus recursos. Simultaneamente, o mercado de recursos humanos, ou seja, os potenciais profissionais que as empresas buscam atrair e reter, também se mostra cada vez mais exigente em relação às práticas de sustentabilidade e alinhamento com valores pessoais.

No contexto empresarial atual, 93% dos investidores consideram os critérios ESG ao decidir onde investir, resultando em uma expectativa de movimentação de aproximadamente USD 53 trilhões globalmente – um valor que supera o PIB combinado do Japão, Alemanha e China – em ações programáticas em ESG de grandes instituições globais para os próximos anos (SCHERR, 2024). Além disso, diversos CEOs de grandes corporações internacionais têm promovido a ideia de um “capitalismo sustentável” (MURRAY, 2024).

Organizações que adotam práticas de DEI observam benefícios significativos, incluindo: 1) inovação e criatividade impulsionadas por diferentes perspectivas e abordagens na resolução de problemas; 2) melhoria do clima organizacional, com aumento da satisfação e do engajamento dos colaboradores; 3) maior capacidade de atrair e reter talentos; 4) melhor compreensão de clientes e mercados diversos; e 5) desempenho financeiro superior, frequentemente associado a uma maior diversidade interna, que impulsiona a criatividade, resolução de problemas e tomada de decisões mais assertivas (MENDONZA, 2024).

Independentemente das interpretações sobre o conceito de “capitalismo sustentável”, o que se busca compreender neste texto é um fenômeno global que valoriza a diversidade, equidade e inclusão como fundamentos para o bem-estar e a sustentabilidade de organizações robustas, com o principal objetivo de assegurar a prosperidade dos investidores nas próximas décadas (RICHMOND, 2024).

A relevância desse contexto intensificou-se a partir do Acordo de Paris, em 2015, que consolidou a compreensão de que, sem a preservação dos recursos naturais, não há sustentabilidade possível – para as empresas, para a economia, ou para a vida na totalidade (DENCHAK, 2024). Esse reconhecimento reforça o foco na saúde financeira e na longevidade dos negócios. Além disso, os consumidores passaram a exigir ações concretas das empresas, indo além do discurso, o que se reflete na prática conhecida como “cancelamento” – o boicote de consumidores que pode acarretar riscos reputacionais e financeiros. Outro fenômeno relevante no cenário global é o das demissões em massa, conhecidas como “*climate quitters*,” em que profissionais deixam empresas que não estão alinhadas com seus valores pessoais, demonstrando um crescente foco no propósito e na inspiração no contexto laboral (UNGARETTI, 2024).

Discussão

Segundo a OMS (WHO, 2023) as habilidades e necessidades de pessoas no espectro do autismo variam de indivíduo para indivíduo e podem ser alteradas no decorrer do tempo. Enquanto algumas pessoas autistas conseguem viver de forma autônoma, outras apresentam grande necessidade de suporte e apoio ao longo da vida, sendo, desta forma, importante atitudes sociais e o nível de suporte fornecido por autoridades locais e nacionais para determinação da qualidade de vida de pessoas autistas, especialmente na fase adulta.

O Centro de Controle e Prevenção de Doenças dos EUA (CDC) estima que cerca de 2,3% das crianças em idade escolar, ou 1 em cada 44 crianças, enquadram-se no espectro do autismo, e aproximadamente entre 15% e 20% da população em geral é composta por pessoas neurodivergentes (MAENNER, 2023).

Revisitando os conceitos de Goffman (1922 – 1982), compreende-se que o estigma (atributo profundamente depreciativo) do sujeito defeituoso, inferior, marginalizado, desacreditado e inapto à aceitação social plena ainda permeia sutil e gravemente a nossa sociedade pós-moderna, tecnológica e “avançada”. Assim sendo, o estigma é o princípio da exclusão, da negação à participação e possibilidades sociais, também opera no contexto organizacional, ambiente este permeado por relações assimétricas potencializadas pelo contexto social no local onde a organização está inserida.

Atualmente muito ouvimos sobre a inclusão no ambiente de trabalho, e tal necessidade de pauta advém devido a uma sociedade excludente e capacitista, que compreende intrinsecamente que pessoas com deficiência são menos capazes ou aptas para realizar, desejar, frequentar e existir. Tal expressão capacitista pode se apresentar de forma singela e “positiva”, quando existe uma superproteção e compaixão para com a pessoa com deficiência, ou discriminatória implícita ou explicitamente, no ambiente laborativo, podendo tais indivíduos não serem avaliados conforme os seus reais desempenhos, mas sob a influência de vieses, ou do inglês “*bias*”, que corroboram com uma distorção da realidade e de sua interpretação concreta (CARVALHO-FREITAS, 2023).

Assim, torna-se comum a percepção que a avaliação do desempenho é sempre medida por uma régua que coloca à frente de qualquer métrica a condição de deficiente do indivíduo, quando, por exemplo, o sujeito com alguma deficiência percebe claramente que seu sucesso é hipervalorizado conforme o seu grau de limitação, e seus erros justificados pelo mesmo fator, percebendo-se jamais incluído em um contexto onde pode ser apenas quem é, como se a deficiência fosse um defeito trágico a ser compensado ou escondido, sendo este um fator primordial da interação social (CARVALHO-FREITAS, 2023).

A inserção no mercado de trabalho proporciona a qualquer indivíduo maior nível de independência, desenvolvimento, acesso a novas possibilidades, lazer, cultura, conquistas sociais e econômicas, autonomia e qualidade de vida. Certamente o trabalho em si possui grande potencial de favorecer a saúde mental de pessoas neurotípicas ou neuroatípicas (neurodivergentes), mas também possui o mesmo potencial para adoecer, alienar e reduzir possibilidade e capacidade de qualquer ser humano, sendo ele uma pessoa com deficiência ou não (SATHLER, 2023).

Pesquisas demonstram que a inclusão no trabalho de pessoas com deficiência é um fator importante para o autorrespeito, autoestima, possibilidades, reconhecimento de direitos, minimizando problemas relacionados à acessibilidade (CARVALHO-FREITAS, 2023). E a Nota Técnica CFP n.º 18/2024 traz atualizações importantes para a atuação da(o) psicóloga(o) no campo das organizações e do trabalho, enfatizando os aspectos éticos que regem a profissão. Entre os princípios fundamentais reiterados, destaca-se o compromisso com a promoção da liberdade, dignidade, igualdade e integridade do ser humano; a promoção da saúde e da qualidade de vida das pessoas, contribuindo para a eliminação de negligências, discriminação, explora-

ção, violência, crueldade e opressão; a atuação com responsabilidade social; e a promoção do acesso a informações, conhecimentos, serviços e padrões éticos inerentes à profissão. Além disso, a nota técnica reforça a importância de considerar as relações de poder nos contextos em que o(a) psicólogo(a) está inserido(a), conforme delineado pelo CFP n.º 18/2024.

Assim, práticas metodológicas inclusivas para pessoas autistas podem ser exemplificadas e sugeridas a partir do levantamento teórico-prático de ferramentas como: 1) emprego apoiado: com abordagem altamente individualizada, ajuda de forma significativa pessoas com deficiência a fim de alcançarem estabilidade diante de um ambiente competitivo, visando treinamento e suporte; 2) SEARCH: treinamento profissional extenso em formato de estágio em instituição local para a busca e desenvolvimento de habilidades comercializáveis, considerando supervisão contínua, instruções claras e *feedback*; 3) modelagem em vídeo (MV): com o intuito de apoiar o desenvolvimento de habilidades em ambientes planejados e organizados para o trabalho em conjunto com outras pessoas com deficiência (BORBA, 2023).

Resultados Preliminares

A inclusão no mercado de trabalho formal ainda se dá através da necessidade organizacional no cumprimento de cotas conforme a Lei n.º 8.213/91 para pessoas com deficiência (PCD) para evitar multas governamentais por falta de ações afirmativas (SILVA, 2023), porém são muitas as práticas de mercado em que se busca apenas justificar a não contratação de PCD, ou atribuir cargos de pouco ou nenhuma exigência de qualificação ou qualquer prestígio, ficando a pessoa (quando contratada) à mercê, ou alienada aos saberes, fazeres e poderes organizacionais.

Infelizmente é constatado que pessoas autistas enfrentam maiores dificuldades na recolocação no mercado de trabalho se comparado a pessoas com outras deficiências, além da faixa salarial comumente ser inferior ou desigual, por vezes submetidas a funções abaixo de suas qualificações, com baixa ou nenhuma possibilidade de desenvolvimento e ascensão, corroborando ainda mais para o isolamento e segregação social de tais indivíduos (RUFATO, 2024).

Conclusão

Inúmeras são as possibilidades de aprimoramento do mercado de trabalho para o recrutamento, seleção, ambientação e manutenção de adultos autistas no mercado de trabalho. Podemos citar alguns, como a utilização do serviço de consultorias especializadas em inclusão, planejamento, sensibilização e preparação de líderes e equipes, corroborando para a criação de espaços para a partilha de experiências, adaptações no ambiente físico para a redução de estímulos aversivos, ajustes no formato de reuniões, adequação de meios de comunicação, adequações ao trabalho remoto etc., sugerindo a necessidade de práticas abrangentes que envolvam mudança cultural e sensibilização para um convívio respeitoso e harmônico entre todos os trabalhadores.

A literatura especializada nos indica a necessidade de percorrermos o caminho do fortalecimento do sistema de suporte no ambiente laborativo, promovendo a amplitude do conhe-

cimento a respeito do autismo e dos autistas a serem recebidos em tais locais, grupos e organizações, considerando a facilitação na adaptação ao ambiente por meio de locais com pouco estímulo sensorial, além da antecipação de informações e organização de tarefas, prioridades, prazos, ferramentas e expectativas.

Vemos ainda que a contratação para cumprimento de cotas representa não só um reforçador da cultura capacitista normalizada na sociedade, mas, representa também outro tipo de violência imposta a esses indivíduos: o prejuízo às suas subjetividades. O descuido no atendimento das suas necessidades específicas, geram fatores estressores, que representam um agravante de *déficit* à sua saúde mental.

É possível construir um ambiente de trabalho que promova diversidade e equidade, com a colaboração ativa das próprias pessoas com deficiência. A frase “nada sobre nós sem nós”, quando concretamente vivenciada fora do plano das ideias e da beneficência midiática, revela-se essencial para essa transformação. Somente ao valorizar o sujeito em sua plenitude e potencialidades é que se podem alcançar avanços realmente eficazes para esse público. À Psicologia cabe o papel de refletir, dialogar, propor e elaborar ideias sobre o tema, considerando que o trabalho é uma dimensão fundamental na construção da identidade do sujeito.

Referências Bibliográficas

BORBA, M. E. C. M.; DE MELO, M. C. R.; (et al.). Desafios e necessidades de pessoas com Transtorno do Espectro Autista no mercado de trabalho. Revista Eletrônica Acervo Saúde – REAS, vol.23(7). DOI: <http://doi.org/10.25248/REAS.e13304.2023>

BRASIL, 2012. Lei n.º 12.764 de 2012. Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista. Acesso em 6 de agosto de 2024: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12764.htm

_____, 2015. Lei n.º 13.146 de 2015. Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Acesso em 6 de agosto de 2024: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. **Capacitismo e inclusão: contribuições teórico-práticas da psicologia organizacional e do trabalho** / Maria Nivalda de Carvalho-Freitas, Joelma Cristina Santos, - 1.ed. – São Paulo: Vetor Editora, 2023.

DENCHAK, Melissa. **Paris Climate Agreement: Everything You Need to Know**. Acesso em 10 de agosto de 2024: <https://www.nrdc.org/stories/paris-climate-agreement-everything-you-need-know>

DIAS, Maria Clara. **De onde surgiu o ESG?** Acesso em 09 de agosto de 2024: <https://exame.com/esg/de-onde-surgiu-o-esg/>

GOFFMAN, E. Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada / Erving Goffman: [tradução de Márcia Bandeira de Mello Leite Nunes]. – 4ª ed. – [Reimpr.]. – Rio de Janeiro: LTC, 20219.

IBGE. Pessoas com deficiência têm menor acesso à educação, ao trabalho e à renda | **Agência de Notícias**. Acesso em: 09 de agosto de 2024: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37317-pessoas-com-deficiencia-tem-menor-acesso-a-educacao-ao-trabalho-e-a-renda>.

KHALAF, Roula. **Sustainability is real and smart investors know it**. Acesso em 10 de agosto de 2024: <https://www.ft.com/content/5593c78d-aa22-4dc2-bef5-d98f72288482>.

LUZ, M. **Diversidade, equidade e inclusão**. Acesso em 09 de agosto de 2024: <https://www.correio24horas.com.br/esg/diversidade-equidade-e-inclusao-0624>.

MAENNER, M. J. Prevalence and Characteristics of Autism Spectrum Disorder Among Children Aged 8 Years – Autism and Developmental Disabilities Monitoring Network, 11 Sites, United States, 2020. **MMWR. Surveillance Summaries**, v. 72, n. 2, p. 1–14, 24 mar. 2023. *- (PRIZANT, 2023). Acesso em 09 de agosto de 2024: https://www.cdc.gov/mmwr/volumes/72/ss/ss7202a1.htm?s_cid=ss7202a1_w.

Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais: DSM-5/ [American Psychiatric Association; tradução: Maria Inês Corrêa Nascimento... et al.]; revisão técnica: Aristides Volpato Cordioli ... [et.at.]. – 5ª ed – Porto Alegre: Artmed, 2014.

MENDONZA, Elisa. **Fomentando a diversidade, equidade e inclusão (DEI): Mais do que apenas uma estatística**. Acesso em 10 de agosto de 2024: <https://www.mundorh.com.br/fomentando-a-diversidade-equidade-e-inclusao-dei-mais-do-que-apenas-uma-estatistica/>

MURRAY, Sarah. **Investors widen focus to business models in assessing ESG impact**. Acesso em 10 de agosto de 2024: <https://www.ft.com/content/1a9e92d5-e573-42d8-ae3f-54802f45ffa0>

Nota Técnica N°18/2024. O escopo da atuação da(o) psicóloga(o) no campo das organizações e do trabalho. Conselho Federal de Psicologia, Brasília 2024.

Organização Mundial da Saúde (WHO). Autism, 2023. Acesso em 8 de Agosto de 2024: https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/autism-spectrum-disorders?gad_source=1&gclid=CjwKCAjw_Na1BhAlEiwAM-dm7KzzPyjG3kT6QlfxPIB1QWj06j5Q2FvCmMZVjPVySx_E2VR7Zu2GiBoCjzkQAvD_BwE

RICHMOND, J. **Why Diversity, Equity And Inclusion Matter More Than Ever – And What Leaders Can Do About It**. Acesso em 10 de agosto de 2024: <https://www.forbes.com/sites/forbesbusinesscouncil/2022/02/25/why-diversity-equity-and-inclusion-matter-more-than-ever--and-what-leaders-can-do-about-it/>.

RODRIGUES, Haroldo. **Diversidade, equidade e inclusão nas empresas. Por que isso é importante agora?** Acesso em 10 de agosto de 2024 <https://forbes.com.br/forbesesg/2021/04/haroldo-rodrigues-diversidade-equidade-e-inclusao-nas-empresas-por-que-isso-e-importante-agora/>

RUFATO, Fabricio Duim; SAUERRESSIG, Letícia Amorim; DA SILVA, Loriane Aparecida Assis Mota et al. O transtorno do espectro autista na vida adulta e sua relação no mercado de trabalho. Revista Sociedade Científica, vol.7, n.1, p.2089-2108, 2024. DOI: 10.61411/rsc202442117

SATHLER, L. E. C. S. Mercado de trabalho contado por um autista. Em Leve para quem?: transtorno do espectro autista: nível 1 de suporte / organização Annelise Júlio-Costa, Isabella Starling-Alves, Andressa Moreira Antunes. Belo Horizonte, MG: Editora ampla, 2023.

SCHERER, A. **Investimentos ESG podem alcançar US\$ 53 trilhões até 2025, mostra pesquisa.** Acesso em 10 de agosto de 2024: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/negocios/investimentos-esg-podem-alcancar-us-53-trilhoes-ate-2025-mostra-pesquisa/>.

SILVA, R. N. A inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista no mercado de trabalho: Um estudo sobre a perspectiva de gestores organizacionais. Monografia apresentada em dezembro de 2023.

UNGARETTI, Marcela. **ESG de A a Z: Tudo o que você precisa saber sobre o tema.** Acesso em 10 de agosto de 2024: <https://conteudos.xpi.com.br/esg/esg-de-a-a-z-tudo-o-que-voce-precisa-saber-sobre-o-tema/>

Um olhar decolonial para a psicologia do trabalho no Brasil: epistemologias e imaginários para além da mercado-lógica do capital

Sergio Dias Guimarães Junior¹⁸

Lêda Gonçalves de Freitas¹⁹

Resumo

A intenção deste capítulo é formular proposições críticas ao campo da psicologia do trabalho no Brasil a partir de contribuições epistemológicas decoloniais. Para tal, primeiramente foram apresentados aspectos conceituais da filosofia do Bem Viver, proveniente dos povos originários, andino e amazônico, e sua pertinência para a construção de uma descolonização intelectual e das práticas em psicologia do trabalho com vistas a imaginar outras possibilidades de pesquisa e intervenção que problematizam a realidade laboral e os modos de produção e acumulação de capital. Em seguida, buscou-se demarcar a potência da noção de interseccionalidade, proveniente do feminismo negro, como importante operador ético-político para uma atuação crítica no campo da psicologia do trabalho no país, marcado tradicionalmente pela hegemonia de saberes tecnicistas, disciplinares, adaptacionistas e classificatórios pautados no paradigma euro-americano e na colonialidade do poder, do saber e do trabalhar. Propõe-se, a partir deste exercício decolonial, tensionar saberes e práticas instituídos e refundar as bases científicas da psicologia do trabalho no Brasil visando mobilizar uma atuação efetivamente crítica em prol dos mecanismos das lutas plurais por direitos, pela proteção da saúde e pela afirmação da dignidade para ser possível imaginar outros modos de vida, trabalho e psicologia para além da mercado-lógica do capital.

Palavras-chave: Psicologia do Trabalho; Decolonialidade; Bem Viver; Interseccionalidade.

“Se há futuro a ser cogitado, esse futuro é ancestral, porque já estava aqui.” (KRENAK, 2022, p. 12)

18 Psicólogo, mestre e doutor em Psicologia pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Professor adjunto do Departamento de Psicologia da Universidade Federal de São João del-Rei (UFSJ). Membro da Comissão Especial de “Psicologia e Trabalho - Condições, Processos e Organizações” do Conselho Regional de Psicologia do Rio de Janeiro (CRP-RJ).

19 <https://orcid.org/0000-0002-1288-7134>. Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Católica de Brasília (UCB); Brasília-DF, Brasil. E-mail: ledagfr@gmail.com

Introdução

A letalidade do modo de produção capitalista e seus fundamentos pautados na expropriação das formas de vida possuem alcances variados e suas manifestações concretas podem ser observadas nos níveis de degradação ambiental e ecológica, no acirramento de desigualdades socioeconômicas, na intensificação da perda de direitos sociais, nos modos de concentração de renda, nas formas de desregulamentação e fragmentação do laço social e, mais particularmente, nos impactos para a saúde e mecanismos de proteção das classes trabalhadoras. De acordo com dados da Oxfam Brasil (2024), sintetizados no relatório intitulado *Desigualdade S.A. – Como o poder corporativo divide nosso mundo e a necessidade de uma nova era de ação pública*, a fortuna dos 5 homens mais ricos do mundo aumentou em 114% desde 2020, no contexto pandêmico, enquanto a renda de 5 bilhões de pessoas diminuiu nesse mesmo período. Na realidade brasileira, o cenário não foi diferente: o relatório aponta que 4 dos 5 maiores bilionários brasileiros aumentaram em 51% sua riqueza desde o mesmo ano, ao passo que 129 milhões de brasileiras/os ficaram mais pobres.

Esses dados revelam o preocupante panorama da atualidade do capitalismo sob a hegemonia neoliberal e, em sua complexidade, nos remetem à questão provocativa de Fisher (2020) diante do que denominou de realismo capitalista: seria então mais fácil imaginar o fim do mundo do que o fim do capitalismo? Face a um cenário de crise estrutural do capital, marcado por processos de devastação da natureza e da força de trabalho humano, o desafio parece ser pensar (e imaginar) outros modos de vida, para além da lógica colonizadora do capital que, em um arranjo fatalista de cunho cultural-subjetivo, impõe-se por vezes como a única alternativa existencial possível. Na contramão dessas ofensivas que intensificam os processos de precarização estrutural do trabalho e das condições concretas de vida, há tentativas por parte de diferentes setores sociais de frear seus avanços e fortalecer os mecanismos de proteção social, garantia de direitos e afirmação de formas de vida e trabalho dignas - aspectos que se contrapõem ao que Guimarães Junior, Ferreira e Freitas (2023) denominaram de razão dogmática neoliberal.

De acordo com Dowbor (2024), o novo modo de produção é o rentismo. Na história do capitalismo, observa-se que o seu cerne é a acumulação de capital. Assim, tradicionalmente, o capitalismo é um sistema que faz investimentos, gera empregos, lucros, explora a força de trabalho, é iníquo, porém produtivo. Para Dowbor, não foi necessário aguardar o capitalismo para existir a apropriação do excedente social por minorias. Desse modo, o sistema escravista se apoderou do produto por meio do domínio de pessoas, o feudalismo se apropriou por intermédio da posse da terra e o controle dos chamados servos. No entanto, para o autor, no capitalismo industrial ocorria, ao mesmo tempo, a posse do excedente e a criação de mais possibilidades de produção. Por outro lado, no rentismo há a posse do excedente por minorias sem colaboração produtiva alguma. Tem-se uma desmedida concentração de renda no modo de produção rentista, no qual, conforme o autor, 62,5 milhões de pessoas, ou seja, 1,2% da população adulta, possui 47,8% da riqueza acumulada, isto é, 221,7 trilhões de dólares. Prosseguindo, Dowbor reitera que 627 milhões de adultos, um total de 11,8% da população, acumula 38.1% da riqueza, ou seja, 176,5 trilhões. A classe média baixa, 1,791 milhões de adultos, reúne entre 10 e

100 mil dólares e tem 13,0% da riqueza, o que quer dizer 60,4 trilhões. E os adultos mais pobres, 2,818 bilhões, 53,2% da população, contam com apenas 5,0 trilhões, sendo 1,1% do total. Dessa maneira, para a maioria da população, o rentismo gera uma demasiada apropriação da riqueza por uma quantidade ínfima de pessoas, a qual perpetra uma exploração com contornos antes inexistentes no curso do próprio capitalismo.

Alicerçado em fundamentos colonialistas, o capitalismo - enquanto sistema mundo - revela-se como projeto civilizatório total que abrange modos de vida, trabalho, sociabilidade e subjetividades em prol de sua racionalidade instrumental que se efetiva por meio da acumulação desmedida, de processos de valorização do valor e de produção insaciável de mercadoria. Trata-se de um sistema cujo desenvolvimento e atualização dependem historicamente de processos de hierarquização racial (MBEMBE, 2018), apropriação e dominação do corpo e trabalho feminino (FEDERICI, 2017), massacre de povos originários por meio da violência (NÚÑEZ, 2023) e outros mecanismos de controle social fundamentais para o seu desenvolvimento. Em outras palavras, tais alicerces coloniais representam o fundamento estrutural do sistema social do capital e suas formas de colonização material e subjetiva dos modos de vida e trabalho, ainda na atualidade.

Do ponto de vista histórico, a colonialidade do poder (QUIJANO, 2005), pautada na imposição da ideia de raça como instrumento de dominação social e no paradigma eurocêntrico como modelo existencial, fundamentou processos de estruturação de estruturas societárias e modos de divisão social e racial do trabalho, baseados em relações “superior-inferior”, “primitivo-moderno”, “irracional-racional”, “mítico-científico” que, em conjunto, encontraram no eurocentrismo o parâmetro nodal do seu desenvolvimento e atualização. Afirma-se, portanto, que “a modernidade foi também colonial desde seu ponto de partida” (QUIJANO, 2005, p. 125).

Na realidade laboral brasileira, as assimetrias de cunho étnico-racial (BENTO, 2022; GONZALEZ, 1984), de gênero (HIRATA, 2018; SANTOS, DIOGO e SCHUCMAN, 2014) e de classe social (ANTUNES, 2019), intensificadas durante o período pandêmico (ANTUNES, 2020), representam um exemplo nítido de como heranças coloniais características da historicidade do país ainda mantém vivos os seus efeitos de poder na atribuição de lugares sociais de dominação e servidão e na manutenção secular de privilégios e formas de exclusão. Mudam-se os períodos históricos, os estágios do desenvolvimento do capital, mas sua estrutura colonialista se mantém. Nesse panorama, ao mesmo tempo que o capital se propõe ultramoderno, seus fundamentos revelam-se muito arcaicos e apontam para a contradição fundamental de que sua “modernização” necessita fundamentalmente do seu caráter tradicional, brutal e de suas práticas tradicionais, pautadas na colonialidade.

Como seria possível então analisar e intervir nesse cenário sem considerar o entrecruzamento de tais fundamentos colonialistas? Como pensar criticamente as relações laborais no Brasil sem compreender sua historicidade e os mecanismos de exclusão e dominação social fundamentais para sua configuração? Esta parece ser uma tarefa ético-política da maior importância para os campos de compreensão, intervenção e produção científica que se dedicam a analisar as situações de trabalho contemporâneas, em especial as formas de atualização da

colonialidade na dinâmica laboral, os mecanismos de proteção social e garantia de direitos das classes trabalhadoras e o binômio saúde-trabalho no contexto brasileiro.

O campo científico, também atravessado e alicerçado pela colonialidade (colonialidade do saber), ainda se encontra pautado sob a hegemonia de saberes hegemônicos e eurocêntricos, do norte global (LANDER, 2005). Um movimento de “giro decolonial” se intensifica nas últimas décadas, tensionando postulados até então tomados como universais e questionando saberes e práticas instituídos que, por muito tempo, negligenciaram determinadas epistemologias, “outros” saberes, “outros” modos de ser e estar no mundo, “outras” formas de conhecimento tomadas como “saberes outros”, que não “científicos”. A intenção do presente artigo é contribuir com esses esforços decoloniais e reunir elementos conceituais dessas epistemologias para se pensar criticamente o campo da psicologia do trabalho, seus pontos cegos, tradicionais lacunas e potências diante do desafiador cenário trabalhista brasileiro, marcado por processos de precarização estrutural e sistêmica do trabalho e dos modos de vida.

Para tal, destacamos algumas proposições críticas ao campo da Psicologia em interface com o trabalho que, de acordo com nossa argumentação, carecem de atenção cuidadosa. A partir da consideração do caráter adaptacionista e fundamentalmente burguês através do qual os saberes e as práticas psicológicas foram introduzidos nos ambientes industriais e organizacionais (ZANELL, BASTOS e RODRIGUES, 2014), alguns pontos merecem ser analisados criticamente, a saber: 1) formas hegemônicas de atuação de caráter tecnicista, classificatório e adaptacionista que respondem tradicionalmente a interesses do empresariado e contribuem para o controle e a exploração das classes trabalhadoras; 2) ações limitadas à dimensão individual/comportamental que, muitas vezes, perdem de vista a complexidade dos conflitos capital-trabalho e seus impactos para a saúde e formas de organização coletiva de trabalhadores(as); 3) individualização de questões referentes ao binômio saúde-trabalho, e os consequentes processos de patologização, “psicologização” e, no limite, despolitização das manifestações de desgaste mental relacionadas ao trabalho; 4) foco de atuação majoritariamente voltado para situações de trabalho regulado em detrimento dos variados modos de ser da informalidade²⁰, contratos atípicos e sujeitos em situação de desemprego; 5) modos de atuação que, mesmo dotados de boas intenções, permanecem míopes ao desconsiderar aspectos interseccionais (raça, gênero, classe, etnicidade, idade, deficiência e orientação sexual) e seus efeitos estruturais na conformação de lugares de privilégio e sujeição no interior das relações de trabalho; 6) apropriação instrumentalizada de temas como diversidade, inclusão e responsabilidade social, voltada mais para o aumento de vantagem competitiva empresarial, com interesses mercadológicos, e menos para uma preocupação efetiva com as lutas em prol da pluralidade existencial e proteção da saúde e dignidade no trabalho; 7) atuação distanciada e, por vezes, descompromissada com as formas de organização política, resistência coletiva e movimentos sociais de trabalhadoras(es) formais e/ou informais; 8) manutenção de práticas e intervenções pautadas quase que exclusivamente em postulados teórico-metodológicos hegemônicos, norte-americanos e/ou eurocentrados, cujas limitações impõem descompassos entre teoria e prática diante da complexidade da realidade laboral brasileira.

20 Antunes (2019).

Ao reunir tais proposições, e sem a pretensão de aqui esgotá-las ou respondê-las sistematicamente, objetivamos pensar a categoria trabalho, em seu caráter social, ontológico e, ainda de autorrealização do sujeito trabalhador, não a partir de uma mirada instrumental, com enfoques individualistas, comportamentais ou sistêmicos, mas sim levando em conta sua complexidade e multideterminação. Uma categoria a partir da qual seja possível transformar a realidade social concreta e não adaptar trabalhadoras(es) a ela, no sentido da construção e afirmação de uma psicologia política do trabalho, tal qual propôs Martín-Baró (2014). Pretendemos, assim, mobilizar formas de analisar criticamente o caráter alienante das relações de trabalho capitalistas e considerar a totalidade social das condições laborais para melhor compreendê-las, considerando as particularidades latino-americanas e fazendo com que a Psicologia não represente uma frente estratégica para a efetivação e continuidade do projeto capitalista, particularmente sob a hegemonia neoliberal.

Ao considerar os saberes e práticas ainda hegemônicos no campo da Psicologia em interface com o trabalho, podemos afirmar que, de maneira geral, trata-se de uma atuação que mantém, e por vezes atualiza, suas raízes instrumentais a serviço dos interesses do capital e que, portanto, ainda não conseguiu se desvencilhar do seu *status* de lobo mau²¹, o que nos permite afirmar que a crítica formulada por Wanderley Codo na década de 1980 se mantém válida e pertinente. E é com base nessas formulações que objetivamos, no presente texto, formular proposições críticas ao campo da psicologia do trabalho no Brasil a partir de contribuições epistemológicas decoloniais.

Desse modo, afirmamos que para compreender as situações de trabalho no Brasil faz-se necessário um esforço ético-político em prol de uma virada epistemológica que considere saberes e práticas há tempos sistematicamente ignoradas e estrategicamente invisibilizadas, que consideram subjetividades outras para além daquelas eurocentradas e reforçadas por narrativas hegemônicas de poder. Ao mesmo tempo, torna-se fundamental a consideração efetiva de epistemologias historicamente subalternizadas, assim como experiências e saberes das classes trabalhadoras e seus atravessamentos interseccionais, de raça, etnia, gênero, classe, idade, entre outros. Esta parece uma tarefa fundamental para quem se interessa pelo campo da psicologia em interface com o trabalho, visando compreender criticamente as relações saúde-doença no interior das relações laborais capitalistas, as formas de proteção da saúde e segurança no trabalho, e também mapear e contribuir com movimentos de resistência em prol da garantia de direitos sociais e proteção da dignidade dos modos de vida e trabalho no Brasil, especialmente diante dos desafios da tirania neoliberal. Deste modo, a problematização é para trazer um pensamento decolonial, no sentido de produzir um pesquisar e intervir a partir da perspectiva e experiências dos povos colonizados, violentados e roubados por conta da colonização europeia e, mais recentemente, americana, ao impor seus modos de vida e sua ciência de dominação capitalista e patriarcal.

21 Crítica apresentada no importante texto intitulado O papel do psicólogo na organização industrial (notas sobre o “lobo mau” em psicologia), de autoria de Wanderley Codo e publicado na obra coletiva “Psicologia social: o homem em movimento”, de 1984.

A partir dessas considerações, o presente texto encontra-se estruturado da seguinte maneira: serão primeiramente apresentados aspectos conceituais da filosofia do Bem Viver, a partir do ponto de vista dos povos originários, andino e amazônico, e sua pertinência para a construção de uma descolonização intelectual e de práticas no campo da psicologia do trabalho com vistas a imaginar outras possibilidades de pesquisa e intervenção que problematizam o mundo do trabalho e os modos de produção e acumulação de capital. Posteriormente, buscou-se demarcar a potência da noção de interseccionalidade, proveniente do feminismo negro, como importante operador ético-político para uma atuação crítica no campo da psicologia do trabalho no Brasil, marcado tradicionalmente pela hegemonia de saberes tecnicistas, disciplinares, adaptacionistas e classificatórios pautados no paradigma euroamericano e na colonialidade do poder, do saber e do trabalhar.

Filosofia do Bem Viver: por uma descolonização intelectual e prática do campo da psicologia do trabalho

O livro do Alberto Acosta (2016) “Bem Viver: uma oportunidade para imaginar outros mundos” é a nossa referência para refletirmos sobre o trabalho no contexto do capitalismo neoliberal. Com isto, busca-se provocar pensamento e ação para o campo da psicologia do trabalho, a partir das experiências e do ponto de vista dos povos originários, andino e amazônico, os quais, no processo de colonização moderna, tiveram seus saberes apagados, apesar de terem uma história extensa e valiosa, conforme destaca Acosta.

O Bem Viver é discorrido como um projeto de outro mundo possível para edificar uma forma de vida coletiva. É, portanto, um delineamento de vida que nasce das bases comunitárias dos povos originários que vivem em plena concordância com a natureza. Assim, Acosta comunica que os povos indígenas não são povos incivilizados como a colonização europeia impôs por meio da violência colonial. Os que por aqui estavam quando a invasão colonial sucedeu tinham valores, histórias, práticas de pensar e agir que formam uma civilização e que resistiu à lógica moderna colonial. Logo, o Bem Viver desvela a concepção de mundo dos povos marginalizados ao longo do processo de colonização desse território, hoje denominado continente americano. Visão de mundo que se sustenta por meio de uma “(...) convivência harmoniosa entre os seres humanos consigo mesmos e com a natureza (...)” (ACOSTA, 2016, p.25).

À vista disso, o que se busca construir é uma convivência comunitária entre os humanos e os humanos com a natureza. Assim, para a ideia do Bem Viver ganhar força e se realizar, frente à devastação ambiental e social do capitalismo rentista e neoliberal, não é possível esperar o fim do capitalismo para se construir outra realidade econômica, social e cultural. Cabe, já nesse contexto de tragédia ambiental e social, pulsar valores e princípios ainda presentes nas culturas originárias como as andinas e amazônicas. Esta filosofia persevera a ideia de uma vida em harmonia com a natureza e afirma os princípios de reciprocidade, relacionalidade, complementaridade e solidariedade entre as pessoas e comunidades. Faz uma crítica densa à acumulação perpétua e à necessidade de produção para gerar valor de uso.

O que se propõe, portanto, além de trazer os saberes de um dos povos marginalizados pela colonização, é pulsar ideias para o campo de pesquisa e intervenção na psicologia do trabalho. Com isto, é possível construir lógicas de pensar e agir que possam subverter a atual dominação capitalista no mundo do trabalho, em que o sentido do trabalho está voltado apenas para a produção e a vida colonizada pelo consumo desenfreado.

O Bem Viver compreende que o atual estilo de vida, focado no crescimento material sem fim, conduz a humanidade para um suicídio coletivo. A busca por crescimento ilimitado, premissa do capitalismo neoliberal, colocou a vida na Terra sob condições insustentáveis. Nos macrocenários, a crise climática estabelece como ponto de inflexão o alcance de 2 graus de aquecimento. Com a atual elevação de 1,1º, assistem-se eventos climáticos graves e em polos extremos, incêndios e inundações nos hemisférios sul e norte do globo. No âmbito do trabalho, testemunha-se sofrimento patogênico crescente. Essas emergências não são fenômenos dissociados, sendo o neoliberalismo a racionalidade que opera na dilaceração dos tecidos ambiental, social e psíquico. Funciona como a cola que conecta mecanismos de ação que operam às custas do planeta, da sociedade e das pessoas (ACOSTA, 2016).

Ao deixar o Holoceno, a Terra ingressou em uma era batizada de Antropoceno – a primeira na qual o ser humano é a força dominante sobre o funcionamento da biosfera. Sobre isso, o economista Ladislau Dowbor (2017) assevera que o pequeno planeta Terra está sofrendo um ataque viral denominado *Homo sapiens*. Segundo Dowbor, se em 1900 a população do planeta Terra era de 1,5 bilhão, em 2017 passou a ser 7,2 bilhões. Todos querem consumir e consumir cada dia mais. As grandes corporações extraem recursos naturais da terra, como se fossem infundáveis. Tecnologias cada vez mais pujantes tomam conta da produção e da vida cotidiana. Para Dowbor, ao pensar numa perspectiva de totalidade, essa dinâmica não tem sustentação a longo prazo.

A lógica de consumo infundável toma conta do imaginário de toda a população, incluindo a maioria da população no planeta que não tem acesso aos bens básicos de manutenção da vida, dada as desigualdades sociais geradas pela atual lógica do capital. As mensagens consumistas, de acordo com Acosta (2016), adentram todas as esferas sociais. Em meio à superabundância de informações, o imaginário, mesmo do povo pobre, é colonizado pelos desejos impossíveis do consumo vendido a todo tempo. A economia no sistema capitalista se apoia na lógica da satisfação plena dos indivíduos, na falta de alteridade, na proteção infundável da propriedade privada e na excessiva competição. Neste contexto de exacerbação do individualismo, onde as pessoas estão isoladas, em sofrimento com o meio ambiente devastado, desigualdades sociais que só aumentam juntamente com a violência e ascensão de governos de extrema direita (ACOSTA, 2016; DOWBOR, 2017).

Diante disso, o Bem Viver, consoante Acosta (2016), revela-se como uma possibilidade de edificar comunitariamente novas formas de vida, em uma longa caminhada por alternativas de viver no planeta, concebidas nas resistências dos povos indígenas. Povos perseguidos, marginalizados, explorados e até aniquilados pelos colonizadores de ontem e de hoje. O Bem Viver apresenta-se como um conjunto de *práxis* das lutas dos povos originários diante do colonialismo e seus efeitos nas comunidades indígenas que, de certa forma, conseguiram não ser anexa-

das à modernidade colonial capitalista. Essa herança de resistência indígena mostra-nos uma ação descolonizadora, a qual nos mobiliza para uma descolonização intelectual no campo da psicologia do trabalho com vistas a imaginar outras possibilidades de pesquisa e intervenção que problematizam o mundo do trabalho para a produção e acumulação de capital.

Para tanto, a cosmovisão do Bem Viver nasce de elos comunitários não capitalistas, rompendo com a racionalidade capitalista antropocêntrica de uma civilização que hierarquiza culturas, destrói o meio ambiente, concentra renda, numa lógica desenvolvimentista de progresso e acumulação perpétua. Para esta cosmovisão, tal perspectiva não tem futuro. Por ser assim, o Bem Viver traz práticas econômicas comunitárias e solidárias e faz crítica contundente à acumulação sem fim e desigual dos bens materiais e destruição da natureza.

Com tudo isso, o Bem Viver se configura como uma perspectiva decolonial de construção de uma sociedade que tem no horizonte a suplantação do capitalismo, a partir de modos de vida com convivência comunitária, diversidade e em simetria com a natureza. Isto é possível com práticas de princípios e valores que entendem o sentido da unidade na diversidade, em meio aos conflitos no gestar outros mundos possíveis. Para tanto, povoar o imaginário dos princípios de reciprocidade, complementaridade, relacionalidade e correspondência entre todos os elementos da vida. Tal gramática, incorporada na vida cotidiana, produz ações decoloniais e podem apontar caminhos para a superação do capitalismo.

A perspectiva do Bem Viver afirma a necessidade de gestar outra economia, traçada na solidariedade e de forma sustentável. Portanto, empenhar-se em permitir a satisfação das necessidades sem prejudicar as gerações que virão por meio de relações harmoniosas entre os humanos e os humanos com a natureza. Com isto, para esta cosmovisão não basta apenas a oposição ao abuso do capitalismo, à força de trabalho e ao aumento da mais-valia, precisa-se de muito mais, como a defesa da vida no planeta e a ultrapassagem dos arranjos organizativos da lógica da produção capitalista que degrada o ambiente, produz acumulação de capital com profunda concentração de renda e aumento das desigualdades sociais.

Há que realizar uma mudança imensa no imaginário social quanto aos objetivos da economia, a qual deve contemplar a dignidade de todos os humanos, sem devastar a natureza e toda sua diversidade. Ao impulsionar outra economia com princípios de solidariedade, sustentabilidade, reciprocidade e complementaridade, todos os seres vivos no planeta tornam-se necessários. A economia para a suficiência e não para a acumulação perpétua aponta para a superação do capitalismo. Com isso, segundo Acosta (2016), outros tipos de relações de produção poderão ter força, pois se buscará outro consumo, cooperação, distribuição de renda e preservação da natureza. É um caminho utópico, para uns não há jeito, mas, sem a utopia, não se produzirá outros modos de vida. Em meio à fabricação do sujeito neoliberal (DARDOT e LAVAL, 2016), com a psicopolítica (HAN, 2020), se opera com paixões tristes, medo, dependência química e nenhuma possibilidade de imaginar outros mundos.

Martín-Baró (2014) assevera a existência de dois enfoques atuantes no campo da psicologia do trabalho: o individualista e o sistêmico. Em relação ao individualista, o autor destaca a visão de adequar as(os) trabalhadoras(es) às condições de trabalho. À vista disso, os estudos focam nos traços de personalidade, capacidades, ou seja, nas características individuais. As

empresas e seus modos de explorar as(os) trabalhadoras(es) não são questionados. Deste modo, a Psicologia atua para facilitar a adaptação do sujeito trabalhador à organização de trabalho e garantir a produtividade e os lucros cada vez mais disparatados.

O enfoque sistêmico, consoante o autor, é muito presente na psicologia organizacional e do trabalho no Brasil. Apesar de não ver os problemas do mundo do trabalho nos sujeitos, compreende a organização do trabalho, sem vínculos com as questões gerais da sociedade. Desse modo, enfatiza as peculiaridades dos líderes das empresas quanto aos papéis, tarefas e criação de preceitos para atingir os objetivos organizacionais. À vista disso, o referido enfoque salienta a autonomia organizacional em relação às questões sociais que estão inseridas. Para Martín-Baró, esse processo é comum ao olhar para as empresas multinacionais, as quais vivem das vantagens locais e sem compromisso com os projetos nacionais. Portanto, não há vínculo com o meio em que atuam. Observa-se no contexto do capitalismo rentista e neoliberal, a lógica das corporações está acima de qualquer Estado-nação.

Frente às duas abordagens apresentadas, Martín-Baró traz a alternativa da chamada psicologia política do trabalho, sem desconsiderar os avanços da psicologia tradicional. A crítica central do autor é o desprezo das abordagens convencionais em psicologia do trabalho quanto aos fenômenos sociopolíticos e suas repercussões na vida psíquica. Com isto, o autor compreende que frente à concretude da exploração capitalista do trabalho, a psicologia política responde à necessidade de trazer para a dimensão psicológica a concretude das desigualdades sociais produzidas no contexto do capital. Posto isto, a proposição da psicologia política na reflexão, pesquisa e intervenção no contexto da psicologia organizacional do trabalho, anunciada por Martín-Baró, se encontra com a proposta desse texto de trazer os saberes dos Povos Indígenas que foram e são marginalizados na produção do conhecimento, haja vista o longo processo colonial e adestrado de subjetividades.

Para tanto, a provocação que se aponta é realizar uma virada epistemológica no pensar, pesquisar e intervir em psicologia do trabalho²² ao levar em conta os seguintes princípios da filosofia do Bem Viver:

pôr em movimento a cosmovisão comunitária não capitalista no campo da pesquisa intervenção com vistas a interromper a racionalidade capitalista antropocêntrica. As relações capitalistas de exploração do trabalho humano e destruição da natureza não terminarão de uma hora para a outra. Porém, o campo científico pode pesquisar e intervir mobilizado por uma cosmovisão que produza outro imaginário de vida no planeta. Isto produz vida e enfrenta o inconsciente colonial-capitalístico;

fazer ciência para combater as desigualdades e a destruição do planeta é garantir a própria sobrevivência da ciência. Em razão disso, convida-se a pesquisar e intervir em psicologia do trabalho, de modo a trazer para o mundo acadêmico as práticas de trabalhar e de gestão do trabalho organizados para a solidariedade, gerando relações harmoniosas entre as pessoas e entre estas com a natureza. Logo, modos de vida que pulsam uma economia, não para a acumu-

22 Sobre as contribuições da filosofia do Bem Viver para a atuação em psicologia no Brasil, ver a importante obra intitulada Povos indígenas e psicologia: a procura do Bem Viver (CRP SP, 2016).

lação, mas para a suficiência, permitirá um afloramento de modos de trabalhar e gerir o trabalho, produzindo outros conhecimentos para a psicologia do trabalho;

realizar pesquisa e intervenção em psicologia do trabalho apoiado por princípios que não promovem inconscientes capitalistas, mas princípios de solidariedade, respeito à natureza, trabalho para a produção da vida, autodependência comunitária, superação do consumismo e do produtivismo, que contribuam para desmantelar a economia do crescimento para uma economia da suficiência.

Por fim, como nos provoca Santos (2023), pensador contracolonial, há que semear outras palavras, transformar as nossas mentes para germinar confluências, pois, “quando a gente confluencia, a gente não deixa de ser a gente, a gente passa a ser a gente e outra gente – a gente rende. A confluência é uma força que rende, que aumenta, que amplia” (p. 5). Assim, a provocação que apresentamos é que a confluência seja uma palavra que componha a gramática da psicologia do trabalho, como um rio que não deixa de sê-lo quando conflui com outro, mas se fortalece juntando a outros rios. Então, como diz Santos, ser contracolonial “é você querer me colonizar e eu não aceitar” e, construir nossos saberes e modos de viver com harmonia e solidariedade.

Interseccionalidade como operador ético-político para uma atuação crítica em psicologia do trabalho no Brasil

Os múltiplos aspectos da conjuntura laboral contemporânea brasileira não podem ser pensados sem levarmos em conta elementos estruturais que remetem e caracterizam a historicidade das transformações político-econômicas do próprio país. Não é possível, portanto, analisar criticamente as metamorfoses desse cenário, suas formas de trabalho precarizado - cada vez mais desprotegido e flexível - e seus efeitos para as classes trabalhadoras, sem considerar os alicerces colonialistas e escravocratas sob os quais se desenvolveram, em uma complexa paisagem composta tanto por formas de dominação e exploração quanto por vantagens e privilégios (GONZALEZ, 1984; SCHWARCZ, 2019). Caso esses fatores não fossem considerados, estaríamos nós tecendo comentários por vezes superficiais e análises rasas ao não incluirmos, em nossos argumentos, aspectos interseccionais que fundamentam e determinam de forma crucial as variadas formas de desigualdade, opressão e privilégios presentes tradicionalmente de forma incisiva na arena trabalhista brasileira. Nesse sentido, acreditamos que os debates em torno da noção de interseccionalidade podem representar uma importante lente analítica para melhor compreensão desse complexo panorama.

Mesmo antes de se tornar um conceito sistematizado no campo científico, o princípio da interseccionalidade já figurava como uma postura política organizativa que norteava o conjunto de práticas, experiências e a produção de saberes de feministas negras no contexto estadunidense. Há que se afirmar que as condições epistemológicas de possibilidade da formulação deste conceito são tributárias dos esforços e lutas sociais de movimentos feministas coletivos, que ganharam força especialmente na década de 1970, e da produção intelectual de diversas autoras que, em suas particularidades, já desenvolviam, de certo modo, reflexões e análises in-

terseccionais antes mesmo da noção de interseccionalidade ser conceitualmente sistematizada. Entre elas, destacam-se as contribuições de Angela Davis (2017), Audre Lorde (2007) e Bell Hooks (1984) no cenário norte-americano e, especialmente, Lélia Gonzalez (1982) no contexto brasileiro. Esta última, a partir da articulação pioneira entre formulações psicanalíticas, estudos raciais e teoria social, contribuiu de modo significativo para o avanço dos debates acerca das opressões provenientes das relações de raça, gênero e classe social, da conformação de lugares sociais de dominação e privilégio, inclusive no mercado de trabalho (GONZALEZ, 1984), e de seus efeitos deletérios para o psiquismo de pessoas negras, em especial as mulheres negras.

Em meados da década de 1980, as discussões no interior do feminismo negro e em determinados segmentos dos movimentos sociais estadunidenses já haviam avançado no sentido de considerar as assimetrias e desigualdades sociais como resultado de complexas interações entre diferentes formas de opressão social (como raça, gênero e classe), mas foi no ano de 1989 que o termo “interseccionalidade” foi utilizado de forma pioneira pela jurista norte-americana Kimberlé W. Crenshaw no ensaio intitulado “Desmarginalizando a intersecção entre raça e sexo: uma crítica feminista negra à doutrina da discriminação, à teoria feminista e à política antirracista” [tradução nossa]²³. Este foi considerado o marco inicial de utilização deste conceito para designar o entrecruzamento de relações sociais de poder concernentes às categorias raça, sexo e classe e seus variados efeitos psicossociais.

Cabe salientar que no contexto europeu, particularmente na França, os estudos sociológicos desenvolvidos por Danièle Kergoat (1978) a respeito das formas de divisão sexual do trabalho já consideravam a intersecção entre sexo e classe social, cuja consubstancialidade representava um fator nodal das formas de dominação, exploração e controle de mulheres submetidas a diferentes situações de trabalho. A esse respeito, Hirata (2014) afirma que enquanto os estudos de Kimberlé Crenshaw direcionavam-se principalmente para as interações entre raça e sexo, as pesquisas desenvolvidas por Danièle Kergoat estavam dedicadas, inicialmente, ao binômio sexo-classe e, mais tarde, também passaram a incorporar a dimensão racial como eixo fundamental das análises interseccionais. Nesse paralelo, podemos afirmar que a não hierarquização das formas de opressão social foi um ponto em comum dessas duas autoras. Desse modo, e a partir de tais proposições, novas categorias de subordinação social, como sexualidade, idade, religião e deficiência, foram sendo consideradas como elementos produtores de desigualdades de modo que tal panorama passou a configurar o que Hirata (2014) denominou de “interseccionalidade de geometria variável”.

À guisa de estruturação de nossos argumentos, tomemos a conceituação da noção de interseccionalidade desenvolvida por Crenshaw (2002). E suas palavras, trata-se de

uma conceituação do problema que busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação. Ela trata especificamente da forma pela qual o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de

23 Título original: “Demarginalizing the intersection of race and sex; a black feminist critique of discrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics” (Crenshaw, 1989).

mulheres, raças, etnias, classes e outras. Além disso, a interseccionalidade trata da forma como ações e políticas específicas geram opressões que fluem ao longo de tais eixos, constituindo aspectos dinâmicos ou ativos do desempoderamento (p. 177).

Para além de permitir a compreensão do entrecruzamento de diferentes formas de relação de poder e opressão social, a interseccionalidade, enquanto proposição conceitual e instrumento de luta política (COLLINS, 2019), também possibilita a observação de seus efeitos individuais e coletivos no campo social (incluindo impactos para a saúde mental) e não deve estar a serviço de uma redução identitária dessas opressões e nem de uma generalização superficial das estruturas de poder²⁴. Sua potência refere-se à capacidade de complexificar, no sentido ético-político do termo, objetos de estudo e, a partir disso, compreender como estruturas de poder se interagem na produção de assimetrias sociais e lugares de dominação e privilégio, inclusive nos contextos laborais. Nesse sentido, Bilge (2009) alerta que tal mirada interseccional “refuta o enclausuramento e a hierarquização dos grandes eixos da diferenciação social que são as categorias de sexo/gênero, classe, raça, etnicidade, idade, deficiência e orientação sexual” e afirma que tal enfoque “vai além do simples reconhecimento da multiplicidade dos sistemas de opressão que opera a partir dessas categorias e postula sua interação na produção e na reprodução das desigualdades sociais” (p. 70).

É com base nessas afirmações que tomamos a noção de interseccionalidade como importante operador ético-político para uma atuação crítica em psicologia do trabalho no Brasil. Ao considerarmos o caráter estruturalmente colonialista das relações de trabalho do país, suas tradicionais - e cada vez mais atualizadas - formas de exploração e captura subjetiva, e as variadas manifestações de dominação e violência (étnico-racial, de gênero, de classe e outras) em diferentes situações laborais, a proposição de uma mirada interseccional parece representar uma potente ferramenta de análise da produção integrada de desigualdades nos contextos trabalhistas e contribuir para a formulação qualificada de intervenções institucionais assim como de mobilização e participação em lutas sociais coletivas em prol da garantia de direitos e defesa de condições de vida e trabalho dignas, especialmente diante das ofensivas do tempo histórico neoliberal²⁵.

De modo mais amplificado, Gonzaga (2022) afirma que os saberes e práticas em psicologia no Brasil podem se beneficiar de formulações provenientes de perspectivas decoloniais, especialmente do feminismo negro, para a construção e desenvolvimento de análises e intervenções psicossociais com base no princípio da interseccionalidade, visando a continuidade e afirmação das lutas em prol da efetivação de seu compromisso social e ético-político. Promover uma virada decolonial no campo da Psicologia, em níveis epistemológico e de práticas

24 A esse respeito, Akotirene (2019) alerta para o modo como o conceito de interseccionalidade vem sendo apropriado perigosamente por narrativas de cunho neoliberal, em suas palavras, “em virtude de ele ter sido cunhado no campo do Direito e este campo ser manuseado pelo brancocentrismo, punitivismo e criminalização de pessoas negras” (p. 52).

25 Na obra intitulada *Nas Ruínas do Neoliberalismo: A Ascensão da Política Antidemocrática no Ocidente*, Wendy Brown (2019) afirma que o processo de desregulamentação e flexibilização dos mercados intensifica e reproduz cada vez mais os níveis de desigualdade social e as formas de estratificação de classe, raça e gênero, manifestadas, particularmente, nos contextos de trabalho.

- representa, em primeira instância, superar saberes e intervenções alicerçados exclusivamente no paradigma da ciência (dita) moderna, pautada no eurocentrismo e no ideário burguês, cujo destino seria uma espécie de sujeito (e psiquismo) “universal” e, portanto, descolado da realidade social. Trata-se de descortinar as relações sociais de poder que produzem lugares seculares de dominação e privilégio e também repensar os processos de formação universitária dos cursos de graduação e pós-graduação em Psicologia e as práticas clínicas e institucionais que, em sua maioria, ainda privilegiam conhecimentos hegemônicos em detrimento de epistemologias que foram invisibilizadas e saberes que por muito tempo foram desconsiderados (como aqueles provenientes dos povos originários, de movimentos feministas, de movimentos negros, de coletivos de trabalhadoras/es, sindicatos e cooperativas, usuárias/os de serviços de saúde, associações da sociedade civil, e outros movimentos sociais). Sem o envolvimento efetivo em tal exercício decolonial, e por isso ético-estético-político, a psicologia brasileira permanecerá como frente colaborativa para a perpetuação da colonialidade em diferentes âmbitos do campo social, reforçando mecanismos de epistemicídio generalizado, de negação de outros modos de ser, viver, pensar, agir, se comportar, se relacionar, trabalhar, produzir conhecimento, e mantendo seu caráter disciplinar, adaptacionista, a serviço das elites, em última instância, do capital “com objetivo de adequar sujeitos a uma norma branca, heteronormativa, burguesa e cristã de existência” (GONZAGA, 2022, p. 156).

De modo mais específico, no campo da Psicologia em interface com o mundo do trabalho, acreditamos que a noção de interseccionalidade deve ser considerada como um modo crítico de se pensar transversalmente a complexa rede de desigualdades e assimetrias estruturais que configuram as relações capital-trabalho e suas particularidades no tempo histórico neoliberal, uma vez que as “relações de poder que envolvem raça, classe e gênero, por exemplo, não se manifestam como entidades distintas e mutuamente excludentes. De fato, essas categorias se sobrepõem e funcionam de maneira unificada” (COLLINS, BILGE, 2020, p. 17). Sobre esse ponto, a necessidade de incorporar uma postura interseccional nos modos de atuação e intervenção em psicologia do trabalho pode ser justificada por dados concretos acerca da realidade trabalhista brasileira.

De acordo com Almeida (2020), na relação fundamental com o capitalismo, o caráter estrutural do racismo naturaliza a inserção de pessoas negras no mercado de trabalho, com salários menores e condições precárias. Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010) denunciam maiores índices de desemprego e informalidade da população negra no Brasil. Druck (2013) aponta majoritária presença de negras/os em atividades com maiores prejuízos à saúde e exposição a riscos de acidentes de trabalho, muitas vezes fatais. Em consonância, Antunes (2019) revela a predominância dessa população nos novos tipos de exploração e flexibilização do trabalho (como no fenômeno da uberização e da plataformização), vide entregadoras(es) e motoristas de aplicativos. Para Ribeiro (2019) e Bento (2022), a branquitude²⁶ reproduz injustiças e desigualdades raciais nas organizações (processos de seleção de pessoal, avaliação, treinamento,

²⁶ De acordo com Bento (2022), esse conceito refere-se à “racialidade do branco, configurando uma visão de mundo, um posicionamento de vantagens calcado no silêncio e na omissão (diante do racismo) por um lado, e por outro, na prática discriminatória sistemática com vistas a conseguir e manter situações de privilégio que impregna a ação e o discurso que justifica/mantém/reproduz as desigualdades raciais no trabalho.” (p.8).

reconhecimento e promoção) e incide no modo como se mantém privilégios e assimetrias raciais nesses contextos. Santos, Diogo e Shucman (2014) evidenciam a divisão racial e sexual do trabalho que criam “não lugares” destinados às mulheres, negros e, particularmente, às mulheres negras no cenário laboral. Em paralelo, observa-se que pessoas de cor preta ou parda são a maioria da força de trabalho brasileira, constituem a maioria desocupada, subutilizada e associada à informalidade no mercado de trabalho (IBGE, 2019). Esses dados revelam a necessidade de trazer a dimensão racial para o centro do debate sobre trabalho precarizado no Brasil, considerando que a categoria “raça” foi, e permanece, um elemento nodal para os processos de valorização do valor e acumulação do capital, como categoria central para se pensar as formas de exploração e dominação no trabalho, assim como as possibilidades de resistência e enfrentamento coletivo.

Assim, o racismo é elemento fundamentalmente constituinte dessa precarização, que serpenteia vínculos, contratações, condições, relações laborais e também as formas de precarização subjetiva com efeitos para a saúde mental da classe trabalhadora. Combinações que, diante das ofensivas do capital neoliberal e financeirizado, fragmentam e dificultam a organização coletiva, proteção e luta pela saúde e segurança no trabalho, particularmente nos períodos durante e pós-pandemia. Cabe destacar que a primeira vítima fatal do novo coronavírus (SARS-CoV-2) no estado do Rio de Janeiro foi Cleonice Gonçalves, 63 anos, mulher, negra e empregada doméstica. Moradora do bairro de Miguel Pereira, atravessava em média 120 quilômetros por semana para chegar ao trabalho, no Leblon, região nobre do estado. Antes do óbito, a empregadora de Cleonice (uma mulher branca de classe média alta) retornou de viagem para a Itália e aguardava o resultado da testagem para o coronavírus, posteriormente, confirmada positiva. Esse caso revela a complexidade da crise pandêmica e sua função de evidenciar, particularmente no Brasil, severas desigualdades socioestruturais e seus impactos interseccionais. Entre elas, as desigualdades raciais, de classe e de gênero desempenharam papel relevante nos riscos da doença, exposição, medidas preventivas, assistenciais, mortes e outros danos associados. Estudos apontam que a população negra sofreu mais severamente os impactos da pandemia (GARCIA, 2020; GOES, RAMOS e FERREIRA, 2020; OLIVEIRA et al., 2020; SANTOS et al., 2020) e alertam para a maior quantidade de pessoas negras que morreram pela doença no Brasil (ENSP, 2020).

Outros debates acerca da proteção da saúde das(os) trabalhadoras(es), em tempos de pandemia (ALMEIDA, 2020; FILHO et al., 2020), evidenciam riscos não somente para aquelas(es) envolvidas(os) nas chamadas “atividades essenciais”²⁷. Com o enfoque interseccional da análise da precarização estrutural do trabalho no Brasil, a noção de risco é colocada em questão uma vez que a população negra sempre esteve exposta a atividades laborais de maior risco pela lógica excludente do racismo, com funções realizadas em condições mais precárias, com maior exposição e riscos de acidentes e mortes. Assim, os riscos inerentes à pandemia evidenciaram outros riscos já presentes nas formas cotidianas de vida e trabalho precarizado (ANTUNES, 2020). Em recente publicação, o Centro de Estudo das Relações de Trabalho e De-

27 A lista de serviços essenciais, pelo Decreto no 10.282 de 20.03.2020, inclui diversas funções, com destaque para assistência à saúde (serviços médicos e hospitalares).

sigualdades (CEERT)²⁸ aponta que, durante a pandemia, o desemprego aumentou mais para pessoas negras do que para brancas (MARCHESAN, 2020) e tal constatação advém dos impactos socioeconômicos da crise pandêmica para atividades com forte participação da população negra e feminina, como o setor de comércio, serviços e trabalho doméstico, conseqüentemente mais expostas aos riscos de contaminação.

Em consonância com tais formulações, destacamos a relevância das contribuições de Bento (2022) ao evidenciar a dimensão racial como fator preponderante desse processo de precarização do trabalho, uma vez que seus efeitos estão capilarizados na anatomia colonialista e excludente das heranças e desigualdades estruturais do contexto brasileiro. Percebe-se, assim, que as formas de racismo institucional e as práticas cotidianas que denunciam a existência de um verdadeiro pacto da branquitude na arena trabalhista são efeitos tributários da colonialidade (QUIJANO, 2005) que, em seus alcances de poder, produzem lugares sociais de privilégio e dominação atualizados ao decorrer dos tempos históricos do sistema capitalista, com efeitos nocivos particularmente para as mulheres negras e periféricas que, geralmente, ocupam a base da pirâmide social e possuem as ocupações menos reconhecidas, protegidas, remuneradas e valorizadas socialmente (BENTO, 2022). Nota-se, portanto, que os processos de constituição da precarização estrutural do trabalho são sustentados por elementos controversos, pois seus destinos e efeitos não são homogêneos, mas variam com as assimetrias e privilégios raciais que interagem com opressões de gênero, classe, idade, deficiência e outras. Esses e outros aspectos formam o mosaico do cenário laboral marcado por perdas de direitos trabalhistas e do direito às formas de trabalho e vida ético-politicamente qualificadas (LACERDA NETO, GUIMARÃES JUNIOR, MONTEAGUDO e FERREIRA, 2021).

A respeito dos aspectos sócio-históricos em torno das opressões de gênero, Federici (2017) fornece importantes subsídios para se pensar o modo como os processos de controle e dominação do corpo feminino foram fundamentais para o desenvolvimento e ascensão do capitalismo como sistema-mundo. Em paralelo, os desdobramentos históricos desse processo de dominação são materializados nas formas de divisão sexual do trabalho (Hirata e Kergoat, 2021), resultado de uma dinâmica social que historicamente confinou as mulheres ao trabalho reprodutivo, doméstico, não remunerado, e a outros mecanismos de controle e disciplinamento que estão a serviço da lógica destrutiva do capital. Especificamente sobre o trabalho doméstico, a pensadora afirma que se trata da “manipulação mais disseminada e da violência mais sutil que o capitalismo já perpetuou contra qualquer setor da classe trabalhadora” (FEDERICI, 2019, p. 42). A sutileza desta violência advém das formas pelas quais este tipo de trabalho é carregado, de narrativas que o fazem ser tomado como naturalmente feminino, como algo próprio à vocação e personalidade inata de mulheres que, no limite, seriam instintivamente destinadas ao cuidar, ao “trabalho de/por amor”. Na interseccionalidade entre as categorias gênero e raça, Lélia Gonzales (1984) afirma que a articulação entre racismo e sexismo produz efeitos violentos, em particular para as mulheres negras, e tais manifestações podem ser observadas tanto nas

28 a promoção da igualdade e equidade, cabe destacarmos a extrema relevância social do Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (CEERT), criado em 1990, na produção de conhecimentos e ações para o combate à desigualdade de gênero e raça no cenário trabalhista brasileiro.

formas de trabalho doméstico quanto nos vínculos laborais mais institucionalizados (emprego formais, por exemplo).

A esse respeito, dados recentes provenientes da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), servem de subsídio concreto para sustentar nossa argumentação. Os materiais intitulados *Boletim Mulheres no mercado de trabalho: desafios e desigualdades constantes*²⁹ e *Infográfico Brasil e regiões: mulheres - inserção no mercado de trabalho*³⁰, publicados em 2024, fornecem um importante panorama do cenário laboral do país e seus conteúdos revelam como a intersecção de diferentes formas de poder e opressão social produzem desigualdades na arena trabalhista.

Ao acompanhar a inserção de mulheres no mercado de trabalho entre o 4º trimestre de 2022 e o mesmo trimestre de 2023, os materiais publicados revelam que dos 90,6 milhões de mulheres a partir de 14 anos existentes no país, 47,8 milhões faziam parte da força de trabalho. Desse quantitativo, 43,4 milhões possuíam ocupação laboral, sendo 23 milhões negras e 20,4 milhões não negras. Já as mulheres desocupadas eram 4,4 milhões, sendo 2,9 milhões negras e 1,5 milhão não negras. Entre a 1,9 milhão de desalentadas (que gostariam de trabalhar, mas desistiram de procurar emprego por desesperança de encontrarem uma oportunidade), 1,4 milhão é de mulheres negras e 485 mil não negras. No que tange a direitos trabalhistas, 37,5% das mulheres do país estão na informalidade, sendo 41,9% negras e 32,6% não negras. Sobre os níveis de rendimento mensal, as mulheres negras são as que possuem os salários mais baixos quando comparadas a mulheres brancas, a homens brancos e também a homens negros. Os dados também apontam, entre as diversas formas de desigualdade social mapeadas, que as mulheres em cargos de direção e gerência ganham 27% menos quando em comparação com homens no geral. Por fim, é possível notar um número expressivo de mulheres na informalidade, com uma quantidade crescente de trabalhadoras por conta própria, assalariadas sem carteira e trabalhadoras domésticas sem direitos garantidos, majoritariamente mulheres negras com baixos salários, desprovidas de proteção social e direitos trabalhistas.

Esses dados revelam assimetrias nas relações de trabalho no Brasil e a intersecção das formas de opressão social que, em uma complexa interação, produzem e reproduzem a manutenção de lugares de dominação, violência, sujeição e também de privilégios, especialmente para homens brancos. Sobre esse ponto, estudos sobre branquitude e seus efeitos de poder nos contextos laborais revelam-se de fundamental importância para a consideração, além das formas de desigualdade e exploração, dos tipos de vantagem, prestígio, reconhecimento e privilégio pactuado de determinados grupos em detrimento de outras populações (BENTO, 2022; IBIRAPITANGA e SCHUCMAN, 2023).

Dessa maneira, estima-se que cada vez mais estudos adotem uma mirada interseccional para a consideração dos efeitos das relações capital-trabalho para as classes trabalhadoras, sobretudo no que se refere aos mecanismos de proteção da saúde, segurança e seus modos de

29 Acesso em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2024/mulheres2024.pdf>

30 Acesso em: https://www.dieese.org.br/infografico/2024/mulheresBrasilRegioes.html?fbclid=IwZXh0bgNhZW0CMTAAR15GV1BvX_wQa5obbMR1b0HiQY_vwbVpyYnuZjz-3JVeDC6GiSdiBWH0u4_aem_AaA5P4fdblh2C_MwuaM2OwORgOnd1-r025j90Q5HmVb6Pr0S4iGOeWLRNXGw5TfBiD-INxQmqucf-NKzbyg7rrKn

organização coletiva e resistências. Nessa intenção, a noção de interseccionalidade vem sendo utilizada como importante operador ético-político e marcador analítico-reflexivo em diferentes pesquisas, com destaque para as seguintes: o estudo de Hirata (2014) a respeito das formas de divisão social, racial e sexual do trabalho do *care/cuidar* (a partir de pesquisa comparativa entre Brasil, França e Japão); a pesquisa de Andrade e Teodoro (2020) sobre a categoria “empregada doméstica” no Brasil e a intersecção de opressões de raça e gênero; o estudo de Guimarães Junior, Souza, Nunes e Lorentz (2022) acerca dos efeitos da pandemia de covid-19 nos modos de vida e trabalho de mulheres brasileiras, suas interseccionalidades, desafios e urgências; a pesquisa de Guimarães Junior (2023) sobre o entrecruzamento de variadas lógicas de exclusão que configuram desigualdades e sofrimento psíquico no cotidiano de trabalhadoras terceirizadas de uma universidade pública; a pesquisa de Barbosa e Paiva (2020) a respeito da interposição de sistemas de opressão (classe, gênero, raça/etnia) e seus impactos para os modos de vida e trabalho de trabalhadoras do ramo têxtil em período pandêmico; o estudo de Santos, Kabengele e Monteiro (2022) que desenvolve uma crítica interseccional ao capacitismo com base nos desafios encontrados por pessoas com deficiência no mercado de trabalho; as formulações interseccionais de De Mozzi e De Mello (2019) a respeito das articulações entre deficiência, trabalho e Psicologia; as contribuições de Carvalho e Abreu (2021) sobre as assimetrias de raça, classe e gênero no mercado de trabalho, com foco nas políticas públicas; o estudo de Souza, Silva, Silva e Silva (2020) a respeito da articulação entre opressões de gênero e outras formas de subordinação social e seus impactos para pessoas transgêneras no mundo do trabalho; e a pesquisa de Viegas et al. (no prelo) acerca da invisibilidade do trabalho doméstico no contexto brasileiro a partir de análise interseccional.

Considerações Finais: epistemologias e imaginários para além da mercado-lógica do capital

O objetivo deste ensaio foi formular proposições críticas ao campo da psicologia do trabalho no Brasil a partir de contribuições epistemológicas decoloniais. Partindo de aspectos conceituais da filosofia do Bem Viver, proveniente dos povos originários, andino e amazônico, e da noção de interseccionalidade, proveniente do feminismo negro, buscou-se incitar e contribuir com uma virada epistemológica no pensar, pesquisar e intervir em psicologia do trabalho no país ao levar em consideração saberes, práticas e experiências secularmente invisibilizados e estrategicamente negados em detrimento de postulados euro-americanos que, no campo científico, encontram terreno fértil para a reprodução e atualização da colonialidade do poder, do saber, do trabalhar e dos modos de produzir, compartilhar e gerar conhecimento.

Propõe-se, a partir deste exercício decolonial, descortinar as relações sociais de poder que produzem lugares seculares de dominação e privilégio nos mundos do trabalho e também repensar os processos de formação universitária dos cursos de graduação e pós-graduação em Psicologia e as práticas clínicas e institucionais que, em sua maioria, ainda privilegiam conhecimentos hegemônicos em detrimento de epistemologias e saberes outros que, por muito tempo, foram desconsiderados: como aqueles provenientes dos povos originários, de movimentos fe-

ministas, de movimentos negros que fundamentalmente se articulam com aqueles de coletivos de trabalhadoras/es, sindicatos e cooperativas, usuárias/os de serviços de saúde, associações da sociedade civil e outros movimentos sociais.

Reconhecer a relevância de conhecimentos e marcadores conceituais advindos de teorias que foram historicamente silenciadas em detrimento de perspectivas eurocentradas é reconhecer, em paralelo, que essas últimas foram (e permanecem) tomadas como paradigma e dogma universal que, em seus efeitos de poder, contribuem para processos estruturais de epistemicídio generalizado, violências naturalizadas e manutenção secular de lugares sociais de privilégio e sujeição, especialmente nas situações de trabalho. Desse modo, estima-se, a partir dos conteúdos aqui reunidos, tensionar saberes e práticas instituídos e refundar as bases científicas da psicologia do trabalho visando mobilizar uma atuação efetivamente crítica em prol dos mecanismos das lutas plurais por direitos, pela proteção da saúde e pela afirmação da dignidade para ser possível imaginar outros modos de vida, trabalho e Psicologia para além da mercado-lógica do capital.

Os desafios fundamentais da atuação em Psicologia nos contextos de trabalho são históricos, uma vez que os alicerces da própria ciência psicológica são disciplinares, adaptacionistas e burgueses por excelência. O que poderia então a Psicologia brasileira para além de sua herança (ainda bastante atual) classificatória, elitista e a serviço dos interesses do capital em diferentes cenários de atuação (escola, indústria, instituições hospitalares)? Como repensar as formas de atuação de um campo de saberes e práticas que nos contextos laborais possui seus raios de alcance estruturalmente limitados às intenções e oscilações do capital? Como, no limite, refundar as bases de uma ciência psicológica para mobilizar uma atuação efetivamente em prol dos mecanismos de luta por direitos e proteção da dignidade da vida/trabalho?

Para seguir no caminho das tentativas de efetivação de seu compromisso social, a psicologia brasileira (e suas formas de inserção no campo do trabalho) necessita fundamentalmente assumir seus alicerces pautados na colonialidade e reconhecer o processo de estruturação das estruturas do trabalho precarizado no Brasil, que requer considerar o entrecruzamento e a dinâmica interseccional de variados marcadores de exclusão (etnia, raça, gênero, classe social, idade, deficiência, sexualidade, religião) e suas atualizações históricas nos modos de vida e trabalho que até hoje formam e conformam a realidade brasileira - pois são seu fundamento nodal. Sem a consideração efetiva desses aspectos, os saberes e práticas psicológicas pouco poderão contribuir para a superação das formas de exploração social, para os mecanismos de proteção à saúde e para luta (constante) em prol da garantia e recuperação de direitos da classe trabalhadora brasileira. Trata-se, portanto, de uma mirada ético-política que convoca uma espécie de refundação de bases epistemológicas na intenção de produzir novas práticas e formas de atuação, num processo que necessita fundamentalmente de maior aproximação (efetiva) de segmentos da academia científica com movimentos sociais plurais, coletivos de trabalhadoras/es e outras formas organizadas de resistência política. Um percurso que, por sua própria construção, representa uma práxis de ruptura com a racionalidade instrumental da ciência que se encontra a serviço das lógicas de opressão, das heranças colonialistas e mais a favor da economia do que da vida, sobretudo diante da brutalidade do tempo histórico neoliberal. Sem a

consideração desses elementos, a Psicologia (assim como outras esferas dos saberes psi), por omissão ou não, permanecerá contribuindo para a continuidade da ordem social estabelecida, a manutenção secular de lugares sociais de dominação e privilégio, portanto, como frente estratégica para reprodução e efetivação do projeto capitalista.

Referências Bibliográficas

ACOSTA, A. (2016). *O Bem Viver: uma oportunidade para imaginar outros mundos*. Tradução: Tadeu Breda. São Paulo: Autonomia Literária/Elefante.

AKOTIRENE, C. (2019). *Interseccionalidade*. São Paulo: Polém.

ALMEIDA, S. L. (2020). *O que é racismo estrutural?*. Belo Horizonte–MG: Letramento.

ALMEIDA, I. M. (2020). Proteção da saúde dos trabalhadores da saúde em tempos de covid-19 e respostas à pandemia. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 45(17), 2020. <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.140>.

ANDRADE, D.E.C.V., Teodoro, M.C.M. (2020). A colonialidade do poder na perspectiva da interseccionalidade de raça e gênero: análise do caso das empregadas domésticas no Brasil. *Revista Brasileira de Políticas Públicas*, Brasília,10(2), 564-585. <https://doi.org/10.5102/rbpp.v10i2.6855>.

ANTUNES, R. (2019). *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. 2. ed. São Paulo: Boitempo.

_____. (2020). *Coronavírus: o trabalho sob fogo cruzado (Pandemia Capital)*. 1. ed. São Paulo: Boitempo.

BARBOSA, H., & PAIVA, I. (2020). Interseccionalidades: categorias articuladas a experiências de trabalhadoras em contexto de pandemia e covid-19. *Revista Inter-Legere*, 3(28), c21157. <https://doi.org/10.21680/1982-1662.2020v3n28ID21157>

BENTO, M. A. (2022). *O pacto da branquitude*. 1 ed. São Paulo: Companhia das Letras.

BILGE, S. (2009). "Théorisations féministes de l'intersectionnalité". *Diogène*, 1 (225): 70-88. <https://www.cairn.info/revue-diogene-2009-1-page-70.htm>

BROWN, W. (2019). *Nas Ruínas do Neoliberalismo: A Ascensão da Política Antidemocrática no Ocidente*. São Paulo: Editora Filosófica Politeia.

CARVALHO, M.P., ABREU, T. (2021). Políticas Públicas e interseccionalidades: uma análise sobre o mercado de trabalho e as assimetrias de raça, classe e gênero. *Humanidades & Inovação*, 8(58) - Interseccionalidades das diferenças I. <https://revista.unitins.br/index.php/humanidadeseinovacao/article/view/5486>.

CODO, W. (1984). O papel do psicólogo na organização industrial: notas sobre o “lobo mau” em Psicologia. In: Lane, S. T. M., Codo, W. (org.). *Psicologia social: o homem em movimento*. São Paulo: Brasiliense.

COLLINS, P. H. (2019). *Pensamento Feminista Negro: conhecimento, consciência e a política do empoderamento*. São Paulo, Boitempo.

COLLINS, P. H., BILGE, S. *Interseccionalidade*. São Paulo: Boitempo; 2020.

CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA DE SÃO PAULO - CRP SP (2016). *Povos indígenas e psicologia: a procura do Bem Viver*. Conselho Regional de Psicologia de São Paulo. – São Paulo: CRP SP.

CRENSHAW, K. (2022). Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. *Estudos Feministas*, Florianópolis, 10(1), 171-188. <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2002000100011>

_____ (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: a black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *The University of Chicago Legal Forum: feminism in the law: theory, practice and criticism*, Chicago, 139-167.

DARDOT, P., LAVAL, C. (2016). *A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal*. São Paulo: Boitempo.

DAVIS, A. (2017). *Mulheres, raça e classe*. São Paulo, Boitempo.

DE MOZZI, G., DE MELLO, A. G. (2019). *Deficiência e Psicologia: Perspectivas Interseccionais*. Florianópolis: *Tribo da Ilha*, 26-38.

DOWBOR, L. Rentismo, o novo modo de produção. *Outras Palavras*, 2024. <https://outraspalavras.net/crise-civilizatoria/rentismo-o-novo-modo-de-producao/>

_____ (2017). *A era do capital improdutivo – a nova arquitetura do poder: dominação financeira, sequestro da democracia e destruição do planeta*. São Paulo: Outras Palavras & Autonomia Literária.

DRUCK, M.G. (2013) A Precarização Social do Trabalho no Brasil: alguns indicadores. In: Antunes, R. *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil II*. São Paulo: Boitempo Editorial.

ESCOLA NACIONAL DE SAÚDE PÚBLICA SÉRGIO AROUCA (ENSP). (2020). *Em duas semanas, número de negros mortos por coronavírus é cinco vezes maior no país*. <http://www.ensp.fiocruz.br/portal-ensp/informe/site/materia/detalhe/48879>

FEDERICI, S. (2017). *Calibã e a bruxa. Mulheres, corpo e acumulação primitiva*. Tradução de Coletivo Sycorax. São Paulo: Elefante.

_____. (2019). *O ponto zero da revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista*. São Paulo: Elefante.

FILHO, J. M. J., ASSUNÇÃO, A. A., ALGRANTI, E. G., SAITO, C. A., & MAENO, M. (2020). A saúde do trabalhador e o enfrentamento da covid-19. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 45(14). <https://doi.org/10.1590/2317-6369ED0000120>

FISHER, M. (2020). *Realismo capitalista: é mais fácil imaginar o fim do mundo do que o fim do capitalismo?*. São Paulo: Autonomia Literária.

FRANCO, T. DRUCK, M.G., SELIGMANN-SILVA, E. (2010). As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 35(122), 229-248. <https://doi.org/10.1590/S0303-76572010000200006>

GARCIA, L. P. (2020). Dimensões de sexo, gênero e raça na pesquisa sobre covid-19. *Epidemiol. Serv. Saúde*, Brasília, 29(3). <https://doi.org/10.5123/S1679-49742020000300023>

GOES, E. F., RAMOS, D.O., FERREIRA, A. J. F. (2020). Desigualdades raciais em saúde e a pandemia da Covid-19. *Trabalho, Educação e Saúde*, 18(3), e00278110. <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00278>

GONZAGA, P.R.B. (2022). Interseccionalidade: uma contribuição do feminismo negro para a construção de práticas e conhecimentos antirracistas na psicologia. Conselho Federal de Psicologia. *Psicologia brasileira na luta antirracista*. Brasília, v.1, 155-17. <https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2022/11/VOLUME-1-luta-antirracista-1801-web.pdf>.

GONZALEZ, L. (1984). Racismo e sexismo na cultura brasileira. *Revista Ciências Sociais Hoje*, 223- 244.

_____ (1982). A mulher negra na sociedade brasileira (uma abordagem político-econômica). In: Luz, M.T. (Org.) *O lugar da mulher: estudos sobre a condição feminina na sociedade atual*. Rio de Janeiro: Graal.

GUIMARÃES JUNIOR, S. D., FERREIRA, J. B. de O., & FREITAS, L. G. de. (2023). Neoliberalismo e produção de subjetividade: elementos para uma crítica da razão dogmática neoliberal. *Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 27(43), 69-86.

GUIMARÃES JUNIOR, S. D. (2023). *Poeiras de vida: terceirização, subjetividade e possíveis resistências*. Porto Alegre: Editora Fi.

GUIMARÃES JUNIOR, S. D, SOUZA, I.C.A, NUNES, D.S., LORENTZ, A.R.K.B. (2022). Efeitos da pandemia de covid-19 nos modos de vida e trabalho de mulheres brasileiras: interseccionalidades, desafios e urgências. *Trabalho (En)Cena*, 7, e022013. <https://doi.org/10.20873/2526-1487e022013>.

HAN, B. C. (2020). *Psicopolítica – o neoliberalismo e as novas técnicas de poder*. Belo Horizonte: Âyiné.

HIRATA, H. (2018). Gênero, patriarcado, trabalho e classe. *Revista Trabalho Necessário*, 16(29), 14-27. <https://doi.org/10.22409/tn.16i29.p4552>

- _____. (2014). Gênero, classe e raça - Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. *Tempo Social*, 26(1), 61-73. <https://doi.org/10.1590/S0103-20702014000100005>
- HIRATA, H., KERGOAT, D. (2021). Atualidade da divisão sexual e centralidade do trabalho das mulheres. *Revista de Ciências Sociais-Política & Trabalho*, 1(53), 22-34. <https://doi.org/10.22478/ufpb.1517-5901.2020v1n53.50869>
- HOOKS, B. (1984) *Feminist theory: from margin to center*. Boston: South end press.
- IBIRAPITANGA & SCHUCMAN, L.V. (orgs.) (2023). *Branquitude: diálogos sobre racismo e antirracismo*. São Paulo: Fósforo Editora.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE) (2019). *Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil. Estudos e pesquisas. Informação demográfica e socioeconômica*. https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf
- KERGOAT, D. (1978), "Ouvriers = ouvires? Propositions pour une articulation théorique de deux variables: sexe et classe sociale". *Critiques de l'Économie Politique*, 5: 65-97, nova série.
- KRENAK, A. (2022). *Futuro ancestral*. São Paulo: Companhia das Letras.
- LACERDA NETO, M.S., GUIMARÃES JUNIOR, S.D., MONTEAGUDO, P.M., FERREIRA, J.B. (2021). Racismo, trabalho e psicologia: provocações ético-políticas à luz da pandemia pela covid-19. *Psicologia para América Latina*, 35,105-112, 2021. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870350X2021000100009&lng=pt&nrm=iso
- LANDER, E. (org). (2005). *A colonialidade do saber: eurocentrismo e ciências sociais. Perspectivas latinoamericanas*. Buenos Aires: CLACSO.
- LORDE, A. (2007). *Sister outsider: essays and speeches by Audre Lorde*. Berkeley: Crossing Press.
- MARCHESAN, R. (2020). *Por que o desemprego aumentou mais para negros do que brancos na pandemia?* CEERT. <https://ceert.org.br/noticias/mercado-de-trabalho-comercio-servicos/43392/por-que-o-desemprego-aumentou-mais-para-negros-do-que-brancos-na-pandemia>
- MARTIN-BARÓ, I. (2014). Psicologia Política do Trabalho na América Latina. *Revista Psicologia Política*, 14(31), 609-624.
- MBEMBE, A. (2018). *Necropolítica*. 3. ed. São Paulo: n-1 Edições.
- NÚÑEZ, G. (2023). Perspectivas guarani sobre binarismos da colonização: caminhos para além das monoculturas. *Tempo e Argumento*, 15, 0101-31. <https://periodicos.udesc.br/index.php/tempo/article/view/2175180315402023e0101>
- OLIVEIRA, R.G., CUNHA, A.P., GADELHA, A.G.S, CARPIO, C.G., OLIVEIRA, R.B., & CORRÊA, R.M. (2020). Desigualdades raciais e a morte como horizonte: considerações sobre a covid-19 e o racismo estrutural. *Cadernos de Saúde Pública*, 36(9), e00150120. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00150120>

OXFAM INTERNATIONAL DESIGUALDADE S.A. *Como o poder das grandes empresas divide o nosso mundo e a necessidade de uma nova era de ação pública*. Brasília, 2024. <https://ifz.rg.br/desigualdade-s-a-como-o-poder-corporativo-divide-nosso-mundo-e-a-necessidade-de-uma-nova-era-de-acao-publica/>

QUIJANO, A. (2005). Colonialidade do poder, eurocentrismo e América Latina. In: Lander, E. (org.). *A colonialidade do saber: eurocentrismo e ciências sociais. Perspectivas latinoamericanas*. Buenos Aires: CLACSO.

RIBEIRO, D. (2019). *Pequeno manual antirracista*. 1. Ed. São Paulo: Companhia das Letras.

SANTOS, A. (2023). *A terra dá, a terra quer*. São Paulo: UBU Editora.

SANTOS, E. F., Diogo, M. F., Shucman, L. V. (2014). Entre o não lugar e o protagonismo: articulações teóricas entre trabalho, gênero e raça. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 17(1), 17-32. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v17i1p17-32>

SANTOS, M. P., NERY, J. S., GOES, E.F., SILVA, A., SANTOS, A.B.S., BATISTA, L.E., e ARAÚJO, E. M. (2020). População negra e covid-19: reflexões sobre racismo e saúde. *Estudos Avançados*, 34(99), 225-244. <https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.3499.014>

SANTOS, S. C. dos, KABENGELE, D. do C., & MONTEIRO, L. M. (2022). Necropolítica e crítica interseccional ao capacitismo: um estudo comparativo da convenção dos direitos das pessoas com deficiência e do estatuto das pessoas com deficiência. *Revista do Instituto de Estudos Brasileiros*, 1(81), 158-170. <https://doi.org/10.11606/issn.2316-901X.v1i81p158-170>

SOUZA, H. A., SILVA G.R.A., SILVA, R.L., & SILVA, C.H.F. (2020). Pessoas transgêneras e o mundo do trabalho: desafios e reflexões sobre o compromisso ético e político da Psicologia. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 23(2), 175-188. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v23i2p175-188>

SCHWARCZ, L. M. (2019). *Sobre o autoritarismo brasileiro*. 1.ed. São Paulo: Companhia das Letras.

VIEGAS, M. F. W., SILVA, E.N., VIEIRA, I. B., AVENA, M. J., LAGOEIRO, M.C., GUIMARÃES JUNIOR, S.D. (no prelo). Por detrás da cortina: uma análise interseccional da invisibilidade do trabalho doméstico no Brasil. *Revista Ciências do Trabalho*, 2024.

ZANELLI, J.C., BASTOS, A.V.B., & RODRIGUES, A.C.A. (2014). Campo profissional do psicólogo em organizações e no trabalho. In: Zanelli, J.C.; Borges-Andrade, J.E., Bastos, A.V.B. (Orgs.). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 526-548.



Eixo II: Trabalho, saúde e subjetividade

Os problemas de saúde mental na universidade e suas relações com a violência e novas morfologias do trabalho

Eduardo Pinto e Silva³¹

Roberto Heloani³²

Ana Carolina Reis³³

Resumo

Objetivou-se demonstrar as relações entre saúde mental na universidade e as violências relacionadas às novas morfologias do trabalho. Abordamos inicialmente as formas de violência no trabalho, suas marcas históricas e dimensões concretas e simbólicas. Na sequência, a partir de uma proposta de compreensão global e multifacetada do trabalho na universidade, pautada por pesquisas com distintos segmentos da comunidade acadêmica, foi dado destaque à atividade acadêmica de estudantes de pós-graduação de um instituto de pesquisa, de modo a analisá-la com base na categoria estudo como trabalho. Apontou-se que ela se engendra nas teias da precarização, intensificação e malversação do reconhecimento do/no trabalho, num contexto caracterizado por drástica redução do financiamento de pesquisas e mercantilização da ciência, assim como por práticas gerencialistas e formas de sociabilidade produtivistas nefastas à saúde e manipuladoras da subjetividade.

Palavras-chave: Trabalho Intensificado e Precarizado; Saúde Mental Universitária; Violência.

Introdução

Violência e identidade são categorias imprescindíveis à análise do trabalho e de suas novas morfologias. Trata-se de categorias analíticas que podem e devem ser abordadas con-

31 Psicólogo pela PUC-SP (1990), com Doutorado em Educação pela UNICAMP (2005) e Pós-Doutorado em Políticas Públicas e Formação Humana (2013) pela UERJ. Professor Associado IV do Departamento de Educação e do Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal de São Carlos (UFSCar). Coordenador do grupo de Pesquisa Trabalho, Política e Subjetividade (TRABPOLIS) da UFSCar e membro do Núcleo de Estudos Trabalho, Saúde e Subjetividade (NETTS) da UNICAMP. Pós-doutorado em andamento no Instituto de Psicologia da USP.

32 Graduado em Direito e Psicologia. É Professor Titular na Faculdade de Educação (Núcleo de Estudos Trabalho, Saúde e Subjetividade) e no Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da UNICAMP. Com Margarida Barreto fundou o primeiro site sobre Assédio Moral e Sexual no Brasil e a Rede de pesquisa "Red Iberoamericana por la Dignidad en el Trabajo y en las Organizaciones".

33 Psicóloga pela UFF (2019) e Mestre em Educação pela UFSCar (2022), na linha de pesquisa Estado, Política e Formação Humana. Integra o grupo de pesquisa Trabalho, Política e Subjetividade (TRABPOLIS/UFSCar), a Rede Universitas/Br – CNPq e o Núcleo de Estudos Trabalho, Subjetividade e Saúde (NETSS/Unicamp).

mitantemente em suas dimensões socioinstitucionais ou da totalidade concreta (macro), intersubjetivas ou relacionais (meso) e singulares ou subjetivas (micro).

O fenômeno da violência é tão diverso e polimorfo quanto são as suas determinações e conceituações. Admite-se com frequência, a despeito da perspectiva de análise e do referencial teórico-metodológico adotados, que é mais prudente nos referirmos às violências, no plural, do que a uma definição cabal da violência. E ainda, que estas perpassam toda a história da humanidade. Ou seja, a violência existe, é histórica, e faz parte da vida humana.

Abordar as distintas formas de violência no trabalho requer considerar suas singularidades (múltiplas, contraditórias e históricas) relacionadas à totalidade concreta, à violência inerente à civilização (FREUD, 1985; ADORNO & HORKHEIMER, 1985) e às relações sociais da produção capitalista (MARX, 2013; ENGELS, 2008). Daí faz-se necessário considerar a violência social e do trabalho e formulações como: “violências do trabalho” e “violências no trabalho”; ou ainda, “violências relacionadas ao trabalho” (OLIVEIRA & NUNES, 2008, p.22).

Violência social e trabalho: identificando formas de violência e suas marcas históricas

O clássico livro de Engels (2008) descreve como a expulsão do campesinato e o forjar de seu deslocamento para as cidades nos primórdios da constituição do modo de produção capitalista engendraram formas deletérias e insalubres de condições objetivas de moradia e trabalho. Engels aponta para a relação desta violência concreta com outra analisada com propriedade por Marx (2013): a violência da expropriação do sobretrabalho e da exploração humana sob a égide da propriedade privada dos meios de produção. O trabalho orientado pela produção do valor e reificador da força de trabalho, tornada mercadoria, é uma marca indelével e permanente da história da civilização, que, como apontam Freud (1985) e Adorno e Horkheimer (1985), mesclam as grandes realizações humanas com a pulsão de morte e a barbárie. Tais contribuições de campos distintos do conhecimento: materialismo histórico-dialético; psicanálise; teoria crítica, são confluentes num ponto: a violência social e a violência do/no trabalho são dialeticamente relacionadas, históricas e tipicamente humanas.

Um dos aspectos apontados por Marx e Engels em suas análises sobre o capitalismo em seus primórdios foi a da lei que compreendia como vagabundos os indivíduos que viviam nas ruas e que não se inseriram no mundo do trabalho que, por sua vez, se caracterizava, sem tergiversações, como explorador, violento e aviltante.

Esta história relatada no século XVII, no berço da constituição do capitalismo, ecoava em outros confins do humano, como no Brasil, dotado de configuração histórica e societal um tanto distinta. Podemos mencionar o Corpo de Trabalhadores do Pará, criado em 1838, fruto da violência engendrada contra a cabanagem, movimento de resistência notadamente indígena. O violento poderio militar do Império foi usado para sufocar a revolta e houve um extermínio em massa da população paraense (Chiavenato, 1984). Exemplos de violência social no Brasil são abundantes. Violências estruturais, historicamente perenes, com distintas configurações, dentre as quais destacamos aquelas presentes no universo laboral.

Violências no trabalho, violências relacionadas ao trabalho

Segundo os argumentos de Oliveira e Nunes (2008, p.22), o conceito de “violência relacionada ao trabalho” pode evitar “mal-entendidos provocados pelo uso de termos como violência do trabalho e violência no trabalho”. A noção de violência relacionada ao trabalho, ao mesmo tempo que não ignora a violência do e no trabalho, permite elaborar diagnósticos mais precisos sobre a condição do trabalhador brasileiro.

Oliveira e Nunes (2008) apontam sobre a necessidade de uma discussão teórica sobre a violência no âmbito do trabalho que propicie um diagnóstico preciso da totalidade das condições materiais e de vida dos trabalhadores, assim como uma identificação das violências aos quais são cotidianamente submetidos, incluindo desde as mais abruptas até as mais sutis, por vezes não percebidas como violentas.

Concordamos com os autores quando explicitam que a violência relacionada ao trabalho não pode ser compreendida de forma divorciada da violência social mais ampla e do próprio caráter histórico, múltiplo e mutante da violência. Como apontávamos, existiram na história da humanidade formas de violência contra os insurgentes ou resistentes aos modos de trabalho exploratórios e violentos.

Nas palavras dos autores:

Entende-se que a problematização sobre o tema e a proposição do conceito de *violência relacionada ao trabalho* poderá instrumentalizar a produção de conhecimentos que fundamentem a elaboração de diagnósticos mais precisos sobre a condição do trabalhador brasileiro, e, conseqüentemente, a formulação de políticas de combate à violência e promoção da cidadania (...). O caráter múltiplo e mutante da violência faz com que designe, de acordo com épocas, locais e circunstâncias, realidades bastante diferentes (MINAYO, 2003), a exemplo de genocídios, guerras, segregações, agressões físicas, assim como algumas formas de negligência, o ostracismo e o assédio moral (Campos, 2004). (Oliveira & Nunes, 2008, p.23).

Os autores criticam a visão corriqueira dos setores oficiais de saúde, no qual a violência tem sido estudada sob a categoria de “causas externas”, uma categoria um tanto restrita, pois aponta privilegiadamente os efeitos sobre indivíduos, deixando de lado os aspectos ou efeitos mais amplos da violência, assim como a produção ideológica de sua naturalização, denominada por Dejours (1999) como “banalização da injustiça social”.

Dejours (1999) aponta para a indissociabilidade entre violência social e violência do/no trabalho. Ao realizar reflexões sobre sofrimento-desemprego, sofrimento-prazer, explicita proposição relacionada à dialética entre o social, violência e sua banalização:

Antes de nos aprofundarmos na análise das relações entre sofrimento e injustiça, devemos precisar o que entendemos aqui por sofrimento. Até agora, mencionamos principalmente as relações entre sofrimento e emprego. Mas cumpre estudar também as relações entre sofrimento e trabalho. As primeiras se referem ao sofrimento dos que

não tem trabalho ou emprego; as últimas se referem ao sofrimento dos que continuam a trabalhar. A banalização do mal repousa precisamente sobre um processo de reforço recíproco de umas pelas outras (DEJOURS, 1999, p.27).

Dejours (1999, p.28-29) tece algumas considerações sobre o sofrimento no trabalho, tal como no “medo da incompetência” ou temor de “não estar à altura das imposições da organização do trabalho”. E mesmo quando o trabalhador sabe o que deve fazer e tem habilidades para produzir quantitativa e qualitativamente, há uma “pressão para trabalhar mal”, que se constitui junto da pressão por resultados:

Mesmo quando o trabalhador sabe o que deve fazer, não pode fazê-lo porque o impedem as pressões sociais do trabalho. Colegas criam-lhe obstáculos, o ambiente social é péssimo, cada qual trabalha por si, enquanto todos sonégam informações, prejudicando assim a cooperação etc. Nas tarefas ditas de execução sobeja esse tipo de contradições em que o trabalhador se vê de algum modo impedido de fazer corretamente o seu trabalho, constringido por métodos e regulamentos incompatíveis entre si (DEJOURS, 1999, p.31).

A banalização do mal no trabalho se dá a partir da manipulação da subjetividade, “pela manipulação política da ameaça de precarização e exclusão social” (DEJOURS, 1999, p.119). Sob a ameaça da violência “externa”, do desemprego e exclusão, se mobilizam defesas de negação do sofrimento de si e do outro que reproduzem no trabalho o sofrimento que temem viver fora dele. Um forte constructo ideológico, de caráter violento, ao mesmo tempo, concreto e simbólico, se espalha em sujeitos sociais “incluídos” ou precariamente “incluídos” entre os que vivem a situação de estar “de fora” do trabalho.

Assim, a manipulação da classe trabalhadora pela classe dominante é um fato inegável e implica um esforço no controle e modelização da subjetividade, ou seja, gestão da percepção e da subjetividade dos que vivem do trabalho (HELOANI, 1991; 1994). São situações de trabalho em que o indivíduo fica preso a uma lógica que envolve o envolvimento subjetivo, fundado em expectativas de reconhecimento. O indivíduo é sugado por um redemoinho do qual não consegue mais se livrar. A ligação das pessoas é produzida não por uma dependência financeira; existe uma dependência afetiva em relação à organização.

Esta relação de dependência, que afeta o conjunto dos trabalhadores submetidos a tais esquemas de manipulação da subjetividade (HELOANI, 2002; 2003) é causada pela tensão que coloca o sujeito em novas situações de pressão e risco pelo cumprimento de metas, prazos e critérios supostamente de qualidade, mas substancialmente geradora de um trabalho intensificado, regido pela competitividade e individualismo. Esses procedimentos - que são vários - sempre envolveram em alguma forma de expropriação.

Retomando Oliveira e Nunes (2008, p.25), são produzidas formações ideológicas naturalizadoras da injustiça e da violência social, que, na realidade brasileira, se revestem, simultaneamente, de formas dissimuladoras e de um matiz autoritário:

Na sociedade brasileira, percebida como não-violenta, situações como “exclusões” econômicas, políticas e sociais, racismo e sexismo não são consideradas formas de violência, o que ocorre como resultado de procedimentos ideológicos naturalizadores (...). Conforme Chauí (1998), essas ideologias, que mantêm a matriz mítica da não-violência, encontram no autoritarismo social a base material para se constituírem expressões imaginárias da sociedade brasileira (OLIVEIRA & NUNES, 2013, p.25).

A violência, desse modo, deve ser considerada no interior de tramas de poder e discursos. E no trabalho, sobretudo em suas novas morfologias, nas quais a violência se mostra recalcitrante, agudizada e com reconfigurações, atravessadas por injunções paradoxais do gerencialismo (GAULEJAC, 2007), relacionadas à totalidade histórico-concreta do “capitalismo paradoxante” (GAULEJAC & HANIQUE, 2024).

Ainda segundo Oliveira e Nunes (2013, p. 27), a “relação entre trabalho e violência” materializa-se na “infração de princípios fundamentais” dos direitos do trabalho.

Entre os problemas de saúde relacionados ao trabalho deve ser ressaltado o aumento das agressões e episódios de violência contra o trabalhador no seu local de trabalho, traduzida pelos acidentes e doenças do trabalho; violência decorrente de relações de trabalho deterioradas, como no trabalho escravo e envolvendo crianças; a violência ligada às relações de gênero e ao assédio moral, caracterizada pelas agressões entre pares, chefias e subordinados (OLIVEIRA & NUNES, 2013, p. 27).

Desta forma, em um “clima de insegurança quanto à manutenção do emprego”, “as relações autoritárias”, a “competitividade estimulada” e o “individualismo” geram, no trabalhador, a “indiferença ao sofrimento alheio e ao seu próprio sofrimento”.

Essas colocações sustentam a discussão proposta por Dejours (2001), na qual ele argumenta que o sentimento de medo, vivenciado pelos trabalhadores diante da ameaça de desemprego, gera condutas de obediência e submissão, quebrando a reciprocidade entre os trabalhadores e apartando-os do sofrimento do outro. A partir dessa proposição, ele analisa o processo que denomina de “banalização do mal”, que favorece a tolerância para com a injustiça e, através do qual, faz-se passar por adversidade, situações de afronta a civilidade. Assim, o autor afirma que a “banalidade do mal” diz respeito ao comportamento de chefes, patrões e até mesmo de trabalhadores, que se tornam colaboradores de um sistema que funciona mediante a mentira e a injustiça, coniventes com infrações a leis trabalhistas e normas sociais de urbanidade (OLIVEIRA & NUNES, p.28).

A violência, como mencionada por Safatle (2015), também pode ser compreendida como um dispositivo de apagamento do sujeito, obliterando sua identidade, agência e dignidade. Ao submeter o indivíduo a atos de agressão, coerção ou opressão, a violência não apenas desumaniza, mas também reduz o sujeito a um estado de submissão e invisibilidade. Esse apagamento é concomitantemente físico e psicológico, minando a capacidade do sujeito de se reconhecer

como um ser autônomo e valioso, transformando-o em um objeto passivo de controle e dominação. Em essência, a violência silencia as vozes, dilui a singularidades e perpetua uma cultura de silêncio e obediência forçada, ou até mesmo disfarçada de desejo.

Segundo Oliveira e Nunes (2013, p.29) a “violência do trabalho” é estrutural, se origina no modo de produção, toma corpo na organização do processo de trabalho e resulta em sofrimento, desgaste, adoecimento. A violência relacionada ao trabalho, é definida como:

Toda ação voluntária de um indivíduo ou grupo contra outro indivíduo ou grupo que cause danos físicos ou psicológicos, ocorrida no ambiente de trabalho, ou que envolva relações estabelecidas no trabalho ou atividades concernentes ao trabalho. Também se considerada violência relacionada ao trabalho toda forma de privação e infração de princípios fundamentais e direitos trabalhistas e previdenciários; a negligência em relação às condições de trabalho; e a omissão de cuidados, socorro e solidariedade diante de algum infortúnio, caracterizados pela naturalização da morte e do adoecimento relacionado ao trabalho (OLIVEIRA & NUNES, 2013, p.29).

As “violências nas relações de trabalho” (desigualdade e autoritarismo nas relações de trabalho) envolvem: humilhações, constrangimentos e violências físicas e psicológicas (ameaças que provocam dano psicológico, assédio etc); “violência na organização do trabalho” (relativa ao controle de ritmo e produtividade e modo operatório, dentre outros aspectos); “violência nas condições de trabalho” (insalubres, precárias, inseguras); e “violência simbólica”, incluindo preconceitos e estigmas (OLIVEIRA & NUNES, 2013, p.30).

As dimensões concretas e simbólicas das violências no/do trabalho

As dimensões concretas e simbólicas das violências no/do trabalho nos remetem às relações entre organização, discursos e poder. Nas novas morfologias do trabalho há o predomínio dos modelos gerencialistas (pragmáticos e funcionalistas) que engendram a intensificação e precarização do trabalho e produzem a insignificância e constituição da gestão como doença social (GAULEJAC, 2007). Sob a égide de injunções paradoxais se produzem e articulam as violências simbólica e psicológica, sendo o discurso gerencialista correia fundamental do exercício do poder que mescla coerção, manipulação e sedução.

A dimensão simbólica do poder e da dominação tem como suporte a linguagem que impõe, como denominou Bourdieu (1989), uma violência simbólica, cuja base é o arbitrário cultural. Sob o poder simbólico são inculcadas como legítimas as concepções e significados sobre a realidade da ideologia da classe dominante. O jogo social, marcado pela disputa de capitais (econômico, cultural, social) e posições distintas na hierarquia das lutas e estratégias das distintas frações sociais e de classe - elites, classes medias e populares - é marcado por violência simbólica, definida por Bourdieu (2003) como:

violência suave, insensível, invisível às suas próprias vítimas, que se exerce essencialmente pelas vias puramente simbólicas da comunicação e do conhecimento, do desco-

nhecimento, ou, mais precisamente, do reconhecimento ou, em última instância, do sentimento. Essa relação social extraordinariamente ordinária oferece também uma ocasião única de apreender a lógica da dominação, exercida em nome de um princípio simbólico conhecido e reconhecido tanto pelo dominante quanto pelo dominado, de uma língua (ou uma maneira de falar), um estilo de vida (ou uma maneira de pensar, de falar ou de agir) e, mais geralmente, de uma propriedade distintiva, emblema ou estigma (BOURDIEU, 2003, p.7-8).

A inculcação do *habitus* é uma forma de violência que se dilui na socialização, para engendrar disposições interiorizadas, estruturas estruturadas e estruturantes, que, conforme aponta Bourdieu (2003), são duradouras e transponíveis, de uma condição objetiva a outra. Inculca-se, de forma simultânea, sutil e violenta, a exterioridade (dominante) na interioridade (dominada). O que nos remete à questão da violência psicológica.

A violência psicológica, tão comum na construção do assédio moral no trabalho pelo poder perverso, reatualizada no contexto do gerencialismo e da ausência de saúde moral (HELOANI, 2007), é um fenômeno que merece e demanda uma consistente crítica social. A violência psicológica, produzida no e por processos sociais, produz o sofrimento e atinge a identidade do trabalhador. E quando no trabalho é avaliado por formas heterônomas e que se divorciam do que Dejours denomina o real do trabalho, o não reconhecimento deste implica em poucas possibilidades de transformação do sofrimento, uma vez que o reconhecimento se constitui como mediador privilegiado das possibilidades da transmutação do sofrimento em prazer, e da repatriação, na subjetividade, do sentido ético e político do trabalho. Mas este se encontra, na maior parte das vezes, em suspenso nas atuais formas de organização do trabalho, pautadas pelo funcionalismo e ideologia gerencialistas (GAULEJAC, 2007). Fracassos na construção de subjetividades ou subjetividades forjadas por falta de sentido são resultantes do peso da violência do poder, que circula nas relações e instituições sociais, mormente nas atividades laborais. Segundo aponta Abib (2007, p.16), um de seus maiores efeitos é a produção de “subjetividades acuadas”, indissociáveis das formas políticas que impedem a transformação dos aspectos patogênicos ou perversos do gerencialismo.

Um dos principais efeitos da construção da violência psicológica é a produção de subjetividades acuadas. Subjetividades acuadas são subjetividades paralisadas. E subjetividades paralisadas não têm condições de transformar a organização do trabalho (ADIB, 2013, p.16).

Dejours (1996, p.39) critica os paradoxos do sistema organizacional que dilui as diferenças, cria anonimatos e “individualiza os homens frente ao sofrimento”. Eis algo que se repete nas condições do assédio moral que se situa em outras formas de trabalho na atualidade, tal como no trabalho do professor universitário, no qual, *mutatis mutandis*, há a “uniformização” ou “individualização uniformizante” (DEJOURS, 1996, p.40) que fraciona a coletividade e exige respostas defensivas fortemente personalizadas. Não há mais lugar para defesas coletivas e nem para a obra coletiva. Não há, como aponta Heloani (2007), a dimensão da saúde moral,

encapsulada pela heteronomia, uniformização e individualização desindividualizante, reificado-ra do humano. Assim, do “choque entre o indivíduo, dotado de uma história personalizada, e a organização do trabalho, portadora de uma injunção despersonalizante, emergem uma vivência e um sofrimento” (DEJOURS, 1996, p.43). E o “fantasma”, ou “válvula fantasmática”, que não é igual para todos, e que possui um “poder de descarga” e de “alívio”, fica em grande medida bloqueado (DEJOURS, 1996, p.44).

De outra parte, o trabalho exige um total engajamento da personalidade física e mental. O imperativo da produtividade como um fim em si, tende a ser interiorizado, como uma violência autodirigida. Conforme análise de Dejours (1996, p. 47), forja-se um “condicionamento produtivo arduamente adquirido” na qual o trabalhador “torne-se o artesão de seu sofrimento”.

Heloani (2007) aponta que na atualidade se (re)demanda este perfil do produtivo até a medula. Um “novo perfil”, “mais competitivo e egocentrado”. São impostas adaptações “céleres e desumanas” dos trabalhadores a um contexto organizacional perverso, conquanto assentado em um “binômio inversamente proporcional à equação ética/solidariedade” (HELOANI, 2007, p.125). E se uma leitura rápida e rasteira do assédio pode fazer crer que o problema é do indivíduo, ou dos indivíduos – assediados e assediadores – uma análise mais apurada revela que o problema é da organização pautada pelo gerencialismo e formas de violência dissimuladas em discursos. Não se trata de uma “perversão do ego”, afirma Heloani (2007, p.125-126), mas, outrossim, de uma “perversão do sistema”.

Faria (2013, p.497) contrapõe a dissimulação discursiva gerencialista (o que o discurso expressa) às formas de violência no trabalho (o que a realidade expressa). As dissimulações discursivas ocultam ou encobrem tanto as causas como as consequências das violências no/do trabalho. As causas do desgaste e sofrimento psíquico no trabalho, como excesso de trabalho, pressão por resultados, metas inatingíveis e cooptação ou manipulação da subjetividade, assim como algumas de suas consequências, como o adoecimento e a banalização das injustiças sociais, são dissimuladas por termos caros à consolidação da gestão como doença social (GAULEJAC, 2007), tais como: “eficiência gerencial”, “motivação para o desempenho”, “equipe comprometida” e “grupos participativos”, dentre outros (FARIA, 2013, p.497).

A hipercompetividade se caracteriza como uma forma de violência típica do trabalho na atualidade. Há o atropelamento da ética e da dignidade humana, numa espécie de violência que emerge como resposta a um sistema desumano, uma “perversão da perversão”, por assim dizer (HELOANI, 2007, p. 129). Eis, assim, os fundamentos da violência ao mesmo tempo, simbólica, real e psicológica no atual mundo do trabalho, ou a ele relacionado.

Violência e saúde mental estudantil na universidade

Na universidade, o problema da saúde mental se relaciona a aspectos violentos e conflitos identitários, que como apontamos na introdução, inclui aspecto macro, assim como a intersubjetividade e subjetividade.

Faz-se necessário relacionar a violência socioinstitucional e universitária (real, simbólica e imaginária) à problemática da saúde mental estudantil, talvez o segmento universitário mais

vulnerável e atingido pelas formas sociais patogênicas da nova morfologia do trabalho acadêmico. Consideramos que tal empreitada é favorecida pela adoção de uma perspectiva interdisciplinar, na qual incluímos contribuições da psicanálise e do marxismo.

Partimos de uma análise global e multifacetada do trabalho e subjetividade na instituição universitária (SILVA, 2020), alicerçada em pesquisas realizadas com docentes (RUZA, 2017; SILVA & MANCEBO, 2014), técnicos-administrativos (LOUREIRO, 2015) e estudantes de pós-graduação (REIS, 2022). Neste conjunto de trabalho, são operacionalizados vários conceitos, a saber: reconhecimento e sofrimento-prazer, da psicodinâmica do trabalho (DEJOURS, 2012); injunções paradoxais, da psicossociologia (GAULEJAC, 2007); sofrimento sociopolítico, da psicanálise social (Rosa, 2018) e Grande Outro Capital, do marxismo lacaniano (PAVÓN-CUELLAR, 2014).

Consideramos que a violência na universidade se relaciona a uma relação dialética entre aspectos macrossociais (econômicos, políticos e socioculturais) e especificidades da sua dinâmica (práticas; modelos de gestão e avaliação do trabalho; relações de poder). No contexto da acumulação flexível (HARVEY, 2001) e da nova razão de mundo neoliberal (DARDOT & LAVAL, 2016), as práticas universitárias e o trabalho acadêmico são reconfigurados, implicando em mercantilização da ciência (Sacramento, 2019) e adoção de modelos de gestão quantofrênicos, de cariz privado e gerencialista (GAULEJAC, 2007). Nesse contexto institucional reconfigurado, o trabalho se caracteriza como intensificado, extensificado e precarizado. As consequências para as relações, formas de sociabilidade, subjetividade e saúde são desastrosas. O assédio moral se naturaliza e se apresenta como ferramenta de gestão, sob a injunção de um produtivismo acadêmico insano e divorciado da função social. O sofrimento psíquico, o *stress* e o adoecimento, assim como a normopatía, e ainda, a ideação suicida e suicídios, são frequentemente verificados (SILVA, 2020). As dimensões racistas e sexistas se fazem presentes em relações de poder e assimetrias entre os atores da instituição universitária, tais como entre docentes e técnicos-administrativos (LOUREIRO, 2015), docentes e estudantes (REIS, 2022). Entre docentes, entre técnicos e, também, entre discentes, se produzem formas de sociabilidade competitivas, individualismo e quebra dos laços solidários e coletivos, que criam fissuras e conflitos no interior do próprio segmento discente. Mas não só. Essa imensa teia de relações dissociadas das “narrativas humanistas”, normalmente defendidas por esses grupos, instituem um certo cinismo cuja função é gerar uma certa proteção ao sofrimento psíquico decorrente da contradição esquizofrênica institucional (HELOANI, 1997).

Há um processo de malversação do reconhecimento do trabalho, no trabalho (SILVA & RUZA, 2018), de desgaste e conflitos identitários, que tendem a assumir formas proeminentes em estudantes. As políticas e práticas educacionais criam situações paradoxais (GAULEJAC, 2007) que impedem aquilo que exigem. O estudo se caracteriza como uma atividade acadêmica engendrada nas teias de uma matriz de trabalho intensificado, precarizado e não-reconhecido (REIS, 2022). Os estudantes apresentam sofrimento sociopolítico relacionado às fragilidades do laço social e de pertencimento na universidade, assim como o desamparo, concreto e simbólico-discursivo (ROSA, 2018).

As ideações e atos suicidas dos estudantes podem ser relacionadas à condição de objetos alvo do poder dos imperativos reificadores e exploratórios do Grande Outro (PAVÓN-

-CUÉLLAR, 2014), que implicam em estigmatização face a vivências de papéis sociais suicidogênicos (PARRA, 2012).

Ao apontarmos os problemas de saúde mental estudantis, interrogamos sobre os desafios senão nó górdios (LACAN, 2004) de construção de uma política de saúde mental efetiva em uma dinâmica e estrutura social e universitária atravessadas pela violência e reificação dirigidas aos que são refratários aos impositivos hegemônicos do Grande Outro.

Entrelaçamentos das atividades acadêmicas estudantis com o universo laboral

Em pesquisa sobre sofrimento psíquico e aspectos psicossociais de estudantes de pós-graduação, em contexto de cortes orçamentários, Reis (2022) demonstra como as atividades acadêmicas em uma instituição de pesquisa de excelência, se entrelaçam com as diversas facetas do mundo do trabalho. Considera-se uma gama de características globais e multifacetadas de suas práticas e seus enlaces com o setor privado. Os resultados da pesquisa revelam uma estreita relação entre o regime de trabalho flexível, produtivo, intenso, precário e heterônimo e as experiências e percepções dos estudantes-pesquisadores sobre a atividade de pesquisa, expressas nos seus relatos em frases e/ou termos emblemáticos, tais como: “É como se fosse (a instituição de pesquisa) uma companhia de mineração e nós, pós-graduandos, fôssemos os mineiros” (REIS, 2020, p.153).

No contexto econômico-político no qual se desenvolveu a pesquisa, durante o governo Bolsonaro, os cortes financeiros se amalgamavam à desvalorização da ciência e ao negacionismo. O gerencialismo se impunha, quer por meio de suas injunções paradoxais, que exigiam atividades e metas incompatíveis entre si e desconectadas de condições de trabalho nas quais fossem realizáveis, quer seja pela precarização e redução de pessoal de apoio e técnicos-administrativos. Os estudantes de pós-graduação eram instrumentalizados para tamponar *déficits* deste pessoal, ao mesmo tempo que serviam aos propósitos de intensa produção, demandados por seus orientadores e pela dinâmica institucional produtivista, paradoxalmente engendrada em momento de intenso desinvestimento em pesquisa no Brasil.

A coleta de dados incluiu questionários sobre o perfil dos estudantes e entrevistas semiestruturadas, analisada sob uma perspectiva interdisciplinar. De um lado, as perspectivas da psicodinâmica do trabalho e da psicossociologia, compreendidas como distintas, mas complementares, que integram as denominadas clínicas do trabalho, cujas proposições reconhecem a interconexão entre os aspectos individuais, organizacionais e sociais do trabalho (BENDASSOLI & SOBOLL, 2011). De outro, as contribuições do materialismo histórico-dialético acerca dos aspectos econômico-políticos relacionados às políticas educacionais e práticas universitárias. Contribuições essenciais à análise da totalidade concreta na qual se estruturam as relações sociais e intersubjetivas, assim como as dimensões da singularidade e subjetividade.

As mudanças do mundo do trabalho, ensejadas pela reestruturação produtiva do capital, transição do modelo fordista-keynesiano para o pós-fordista (HELOANI, 2003) e reforma do Estado (SGUISSARDI & SILVA JÚNIOR, 2009), têm promovido relações laborais cada vez mais

flexíveis e precarizadas, assim como alterações significativas na configuração funcional do Estado e da instituição universitária (SILVA JÚNIOR, 2017; SACRAMENTO, 2019). Na conjuntura marcada pelo agravamento da crise do capitalismo, refletida no panorama fiscal, por conseguinte, nos contingenciamentos e sucessivos cortes realizados pelos governos federais nos últimos anos de verbas para as universidades e institutos de pesquisa, observa-se um cenário instável e preocupante para a pós-graduação e produção do conhecimento. As crises de financiamento na educação superior e na ciência e tecnologia, analisadas em conjunto, emergem como interligadas ao cenário macro que, por seu turno, exacerba os desafios para o avanço científico e o desenvolvimento nacional (REIS & MACÁRIO, 2018; REIS; BLUNDI & SILVA, 2020).

Essas mudanças, enraizadas na crise do sistema capitalista e acentuadas pelas políticas governamentais ditas de austeridade, além de afetar os recursos disponíveis para pesquisa e educação, impactam profundamente as estruturas de trabalho e a divisão de tarefas nas instituições acadêmicas. As atividades empreendidas no contexto da pós-graduação são, de maneira concreta, moldadas pelas mesmas diretrizes que regem o atual panorama do mundo do trabalho, refletindo, assim, as vicissitudes enfrentadas pela classe trabalhadora neste cenário contemporâneo, conforme discutido por Antunes (2007). Essa convergência se faz notar principalmente pela intensificação da concentração de capitais em determinadas instituições e pelo incentivo exacerbado à competição entre elas, as quais protagonizam uma incansável busca pela produção de conhecimento no país, imersas numa árdua disputa pela própria sobrevivência (REIS, 2015; REIS & MACÁRIO, 2018).

Na dinâmica da nova morfologia do trabalho universitário, há uma intensificação da precarização, flexibilização, terceirização e fragmentação das atividades laborais. Ainda, uma naturalização da busca de recursos às pesquisas junto ao setor privado, de modo a ensejar práticas de pesquisa subordinadas aos interesses empresariais e produtoras de conhecimentos comercializáveis e rentáveis (SILVA JÚNIOR, 2017; SACRAMENTO, 2019). Essa dinâmica impõe novos desafios aos profissionais da área, comprometendo condições de trabalho, qualidade e autonomia da produção científico-acadêmica. Nesse contexto, é inegável a posição emblemática que o pós-graduando assume. Tal situação motivou um estudo mais aprofundado de investigação, de modo a compreender as nuances envolvidas nas suas atividades acadêmicas e cotidianas, sobretudo sob a perspectiva de sua materialidade, ao mesmo tempo, considerando as implicações sobre a subjetividade e os aspectos psicossociais.

As atividades acadêmicas de pós-graduandos se entrelaçam com diversas facetas do mundo do trabalho e dimensões multifacetadas do trabalho na universidade. Destaca-se uma gama de características das práticas e enlaces com o setor privado da instituição de pertença dos estudantes pesquisados (REIS, 2022). Os estudantes eram vinculados ao Instituto Nacional de Pesquisa Espaciais (INPE). A amostra incluiu estudantes de quatro programas de pós-graduação considerados de excelência. Para preservar a identidade dos participantes, foram atribuídos nomes fictícios ao longo do trabalho.

O desmantelamento e negação da ciência (REIS, BLUNDI & SILVA, 2020) ocorrido nos três primeiros anos do governo de Jair Bolsonaro (2019–2021) merecem destaque. As formas gerencialistas e mercantis (GAULEJAC, 2007) que já assumiam primazia no mundo do trabalho e

nas instituições públicas foram agudizadas e reconfiguradas. A figura do pós-graduando, como apontamos, foi progressivamente instrumentalizada para tamponar *déficits* decorrentes do esvaziamento de recursos à pesquisa. Sob os imperativos do produtivismo acadêmico (SGUIS-SARDI & SILVA JÚNIOR, 2009) e da mercantilização da universidade pública (SACRAMENTO, 2019), constituíram-se formas de objetivação da atividade acadêmica dos pós-graduandos caracterizadas por condições e processos instáveis e precarizados.

Reis (2022) elaborou quatro categorias de análise dos relatos dos estudantes: estudo como trabalho; avaliação do contexto; formas de internalização do contexto; processos de saúde e adoecimento. Foram verificadas e explicitadas implicações psicossociais e problemáticas de saúde estudantil relacionadas à atividade acadêmica e dinâmica institucional, configurada aos moldes do trabalho universitário mercantilizado, intensificado e precarizado, sendo o pós-graduando uma figura central no cotidiano laboral e na continuidade das pesquisas em meio à crescente escassez de recursos.

Parte superior do formulário

A categoria “Estudo como trabalho” permitiu uma análise peculiar da atividade trabalho acadêmico. A atividade laboral se conecta à identidade (institucional; dos discentes) e às relações de poder. Reis (2022) aponta que os estudos-pesquisas realizados pelos estudantes podem ser considerados formas de trabalho, o que é também apontado por outros autores (SILVA, GHIZONI & LAGE, 2021; GHIZONI; SILVA & SANTOS, 2024).

Conforme apontam Schwartz, Adriano e Abderrahmane (2008, p.3-4), seria um reducionismo restringir o conceito de trabalho à “prestação remunerada numa atividade mercantil”; ademais, toda situação de trabalho apresenta dimensões singulares, tais como as de “estudantes” com “outras culturas de trabalho”, “problemas” e “perspectivas”. Desse modo, ressaltamos que a atividade laboral é um campo complexo, no qual se entrelaçam aspectos físicos, mentais, organizacionais, políticos e socioinstitucionais. Logo, o trabalho pode ser instituído como um elemento por onde as demandas, as relações interpessoais e as prescrições do ambiente laboral se articulam, com possibilidade de afetar a saúde emocional e o bem-estar dos trabalhadores. E também desempenha um papel fundamental na existência humana, proporcionando, além dos meios de subsistência, condições para a expressão da criatividade, inventividade, reconstrução de identidades e realização pessoal/social. A pesquisa-estudo é governada por normas intersubjetivas que criam uma rede complexa de interdependência. Engajar-se na atividade de pesquisa implica em lidar com restrições de tempo e espaço, bem como compor uma organização do trabalho que envolve a divisão de tarefas e múltiplas formas de interações. Essas relações, por sua vez, exercem um impacto profundo e duradouro sobre o funcionamento psicológico dos pesquisadores, moldando suas percepções, motivações e experiências encarnadas. Assim, a atividade do estudo-pesquisa desempenha um papel essencial na estruturação da vida humana, influenciando os aspectos práticos e materiais, assim como os aspectos sociais e psicológicos do indivíduo, vivenciados no campo social e institucional.

Produzir ciência significa mergulhar profundamente na complexidade das interações sociais que moldam as respectivas práticas de produção de conhecimento. Os pesquisadores estão constantemente confrontados com normas e diretrizes que delineiam o que estudam, e como se relacionam com o conhecimento. Essas regras moldam a maneira como apreendem o mundo, bem como a forma de se comportarem em relação a ele. O choque entre essas normas e a realidade apresentada gera tensões, fornecendo principalmente confrontações entre o prescrito e o real do trabalho.

Logo, é importante reconhecer que os estudantes de pós-graduação são sujeitos mergulhados na dinâmica multifacetada do trabalho acadêmico (SILVA, 2020), que tal como os trabalhadores concursados (docentes; técnico-administrativos), enfrentam constrangimentos diários para alcançar seus objetivos acadêmicos. Em suma, o estudo é um processo de elaborar informações e sistematizar análises; ao mesmo tempo, navegar por um mar de expectativas e requisições, enquanto se tenta moldar o próprio caminho em direção à apreensão do conhecimento concreto. As instituições de ensino, por sua vez, são moldadas por fatores políticos e sociais mais amplos que afetam as vivências cotidianas dos sujeitos incorporados na organização de trabalho. Nesse sentido, é possível inferir que a atividade acadêmica está intrinsecamente ligada às transformações do mundo do trabalho e às complexas relações sociais e contradições que delas emergem. Moldado pelas dimensões políticas e econômicas, os ambientes de produção científica não se limitam à pesquisa, mas também atuam como reprodutores e catalisadores de uma variedade de elementos que ultrapassam suas próprias fronteiras (SGUISSARDI & SILVA JÚNIOR, 2009). Uma das consequências é o aumento expressivo da carga de trabalho, incentivado por uma cultura de produtivismo sem precedentes. Isso leva a uma fragmentação das relações solidárias entre professores e estudantes (SGUISSARDI & SILVA JÚNIOR, 2009; RUZA, 2017; SILVA, LEITE & REIS, 2020).

Verifica-se uma crescente pressão sobre os docentes e discentes, bem como por uma ampliação das exigências de produtividade que ultrapassam os limites razoáveis e afetam negativamente a qualidade do trabalho acadêmico. Os docentes muitas vezes se veem sobrecarregados com obrigações administrativas, orientação de alunos e atividades de pesquisa (RIBEIRO & LEDA, 2016). De maneira peculiar, os ambientes destinados à produção de conhecimento internalizaram a ideologia de maximizar a produção com recursos escassos, buscando atender às crescentes demandas com um contingente limitado de recursos. Logo, as transformações estruturais e gerenciais que seguem os parâmetros objetivistas e quantofrênicos (GAULEJAC, 2007) impactam institutos de pesquisa e universidades, seguindo a lógica flexível. A pós-graduação está orientada por ordenamentos como competição e busca multiforme de recursos para a continuidade da produção de conhecimento em contextos de cortes e desinvestimento (REIS; BLUNDI & SILVA, 2020).

A simbiose empresa-setor produtivo-pesquisa foi evidenciada no INPE. Tal característica implica na demanda de estudantes a realizar uma série de trabalhos e atividades nos laboratórios que extrapolam atividades formativas ou que estão diretamente relacionadas às suas pesquisas de mestrado ou doutorado. Docentes chegam a verbalizar aos estudantes que o Instituto se caracteriza por ser um local de trabalho e não propriamente de formação, exigindo

que tarefas sejam cumpridas de modo a atender demandas dos laboratórios que seguem as exigências dos compromissos público-privados assumidos. É comum os orientandos-trabalhadores serem requeridos à análise de dados das pesquisas além das suas específicas, dada a necessidade de renda que possuem e o contexto institucional no qual se inserem, como também a reparar e manter equipamentos. Os estudantes internalizam, sob sentimentos ambivalentes, o papel de executores de ordens de seus orientadores, coorientadores e professores, não raro se referindo a eles como “chefes” (REIS, 2022).

Diante das transformações das práticas universitárias e de sua mercantilização progressiva (SACRAMENTO, 2019; SILVA JÚNIOR, 2017), prototípica no INPE, os estudantes, como o último elo na cadeia do ecossistema universitário, são inevitavelmente influenciados pelas dinâmicas relacionais, institucionais, sociais e organizacionais do ambiente acadêmico, que assim moldam suas perspectivas (REIS, 2022; SILVA; LEITE & REIS, 2020).

Os estudantes de pós-graduação do INPE sob os ditames do trabalho intenso/precarizado e dos desvios das atividades formativas e de pesquisa

Considerando as bases colocadas, é imprescindível ressaltar a percepção dos estudantes-pesquisadores em relação à sua inserção nas atividades de pesquisa e do cotidiano do INPE. Tais percepções, manifestadas em suas falas, são de suma importância para compreender a experiência vivida no âmbito da pesquisa acadêmica, revelando nuances sobre a posição por eles ocupada nesse contexto (REIS, 2022).

A expansão seguida da retração da pós-graduação implicou em um incremento no engajamento dos estudantes em atividades previstas e não previstas nos programas de formação. Isso conduz a uma ampliação do escopo de atuação dos pós-graduandos, que se veem envolvidos em tarefas além das inicialmente estipuladas. Adicionalmente, de forma gradativa, observa-se um agravamento das condições de trabalho desses estudantes, marcadas por jornadas extenuantes, remuneração inadequada e escassez de garantias laborais. Os pós-graduandos tendem a perceber a atividade acadêmica como uma ocupação profissional. Essa percepção advém da constatação de seu papel ativo na produção de conhecimento em suas áreas de especialização, participando ativamente dos indicadores de produção acadêmica. Por vezes, eles assumem responsabilidades que outrora eram atribuídas exclusivamente a docentes ou demais pesquisadores (REIS, 2022). Samara, uma das entrevistadas, destaca uma dinâmica do ambiente acadêmico na qual os pós-graduandos assumem parcela significativa da produção acadêmica: “Nós que fazemos toda produção, os alunos estão fazendo quase toda a produção dos professores e orientadores” (REIS, 2022, p.153).

Outros relatos de Samara e Pantera evidenciam a sobrecarga enfrentada pelos estudantes de pós-graduação, em virtude de intensa demanda por produção acadêmica e pressão por qualidade. Essa situação reflete não somente uma carga excessiva de trabalho, mas também a dependência institucional dos estudantes para cumprir uma variedade de demandas solicitadas. “Então a quantidade de coisas que a gente tem que fazer é altíssima, a quantidade de produção de artigos, e não só quantidade, mas eles cobram muito em cima da qualidade”

(Entrevista Samara, REIS, 2022, p.153); “Porque é muito serviço que tem no INPE, é muito mesmo (...) E, realmente, sozinhos, eles não dão conta. Eles precisam dos bolsistas” (Entrevista Pantera, REIS, 2022, p.153).

Samara explicita aspectos desgastantes da dimensão de poder na relação de trabalho acadêmico estudante-orientador que se assemelha à de trabalhador-chefe, o que nos remete aos conflitos e banalização do sofrimento considerados por Dejours (1999). Há uma tecitura de malversação do reconhecimento na qual o estudante-trabalhador é colocado num limbo. Ele não tem o bônus do docente por seu trabalho, tampouco desfruta do que estudantes de graduação podem ter melhor preservados (de respeito à sua condição formativa); ao mesmo tempo, carrega o ônus dos prazos, pressões e metas.

O relato de outro entrevistado, Percival, destaca uma disparidade no tratamento em ambiente acadêmico, apontando para uma estrutura hierárquica que coloca os estudantes em uma posição de subordinação, apesar de já se julgarem profissionais e trabalhadores com formações e experiência na área de pesquisa. Essa situação revela uma desigualdade de *status* e reconhecimento, nos quais os discentes são por vezes subvalorizados e tratados como inferiores. Vale lembrar que Dejours (2004a; 2004b) destaca ser o reconhecimento fundamental para as possibilidades de transmutação do sofrimento patológico em sofrimento criativo, ou ainda, para a reapropriação do sentido do trabalho. No entanto, foi identificado o que Silva e Ruza (2018, p.3) denominam “malversação do reconhecimento”. A fala de Percival fornece pistas para a ambiguidade das práticas de “reconhecimento” na instituição, haja vista dois pontos: a hierarquia institucional que coloca os discentes em posição de subordinação representa uma negação do reconhecimento; como incorporam o que é forjado na sociabilidade institucional tende a gerar maior ou menor adesão ao produtivismo acadêmico e naturalização dos processos de cariz mercantilizante da pesquisa e financiamentos privados, por extensão, da condição de “trabalhadores” precarizados ou com rendimentos destoantes de suas qualificações.

“Por conta de parcerias institucionais, no final das contas a gente tá falando de pesquisadores, doutores que se colocam num grau de excelência ímpar, e contra discentes que, na verdade, já são pesquisadores, já são profissionais formados que deveriam ter um mesmo nível de respeito, mas colocados como alunos” (Entrevista Percival, REIS, 2022, p.154).

Assim, além da significativa carga atribuída à produção científica, os estudantes absorvem as exigências e responsabilidades tanto da condição de estudante quanto de trabalhador. Em outras palavras, enfrentam o desafio de equilibrar as demandas e pressões associadas a ambas as identidades. As ambiguidades identitárias tendem a gerar conflitos, implicando em efeitos nefastos à sua subjetividade e saúde (REIS, 2022).

Vries (1992) tenta demonstrar como a busca da excelência, no que se refere; aos sentimentos de rivalidade e competitividade, e, posteriormente, ao sentimento de reparação movido pela culpa, podem ser formas construtivas à inveja como “motivação”; conseqüentemente, de aumento significativo da produtividade (HELOANI, 2002).

Tal lógica se aplica de maneira exemplar ao ambiente da pós-graduação, bem como aos espaços de produção científica, onde os estudantes se engajam em uma competição constante, entre os pares e consigo mesmos, na busca incessante pela excelência inatingível. Aqueles que chegam ao topo enfrentam a luta contínua para manter sua posição, enquanto os que ainda aspiram ao auge olham para os primeiros como modelos a serem seguidos. Esse cenário cria uma dinâmica onde a autossuperação e a autocomparação são elementos centrais, gerando um ciclo virtuoso de produtividade e progresso, em que o desejo de superar-se e o desejo de ser melhor que o outro se entrelaçam e se reforçam mutuamente.

Logo, as experiências do mundo do trabalho são canalizadas para o espaço científico, mesclando-se com as suas peculiaridades institucionais e dos sujeitos que o compõe. Pode-se encontrar as violências mais explícitas e, principalmente, as mais sutis, daquelas que se escondem à plena vista, exigindo um olhar mais atento e sensível para serem verdadeiramente apreciadas e compreendidas.

Dito de outra forma, a condição dos estudantes de pós-graduação é frequentemente caracterizada pela linha tênue que precisa percorrer entre ser um estudante e ser um trabalhador. Apesar de formalmente reconhecidos como estudantes, o envolvimento em atividades de pesquisa na pós-graduação vai além das tarefas acadêmicas convencionais. Isso implica uma dedicação intensa e prolongada à produção de conhecimento, uma vez que são confrontados com exigências que se assemelham às dos trabalhadores convencionais. Essa dualidade entre as responsabilidades acadêmicas e profissionais é um tema recorrente nas experiências compartilhadas por estudantes como Samara e Beatriz, cujas falas ilustram relações de poder a elas atreladas:

“Mas essa questão de poder é uma coisa muito complexa porque ela é muito nítida, essa relação de poder abusivo hoje. O poder de que é a minha palavra final e você não tem muita voz, vocês são alunos. E isso acontece. Eles, no meu curso em especial, eles entendem que a produção de artigos, a alta produção de artigos é nossa, mas é como se nós fossemos simples trabalhadores ali que têm que obedecer ao chefe. Que não vale nada. Como se fosse uma Companhia de Mineração e nós fossemos os mineiros” (Entrevista Samara, REIS, 2002, p.153, grifos nossos).

Samara oferece uma crítica contundente às relações de poder desiguais e abruptas dentro do ambiente acadêmico, destacando a necessidade de repensar e transformar essas estruturas para garantir uma educação ou formação mais justa.

“Os alunos que faziam a manutenção, limpeza, que faziam a gestão da utilização. Então isso sobrecarregou um pouco os alunos, né? De maneira geral. Porque tem equipamento que funciona final de semana, né? Então, sobrecarrega, né? Eu acho que a bolsa não é pra isso, né? Mas, enfim...” (Entrevista Beatriz, REIS, 2022, p.159).

A observação de Beatriz ressalta a sobrecarga de responsabilidades enfrentada pelos estudantes, que acabam muitas vezes assumindo tarefas de manutenção, limpeza e gestão

da utilização de equipamentos, atividades não são parte de suas atribuições como bolsistas. Ela destaca como essa sobrecarga os afeta de maneira geral, e especialmente quando equipamentos necessitam de manutenção nos finais de semana, aumentando a carga de trabalho e comprometendo o equilíbrio entre vida acadêmica e pessoal.

Os relatos dos participantes também evidenciam que eles têm pouca ou nenhuma participação nas decisões institucionais e são tratados como simples executores de tarefas. Como mencionado, um dos participantes compara os estudantes de pós-graduação a “mineiros” submissos a uma autoridade superior de uma empresa mineradora, refletindo dinâmicas e representações sociais comuns às existentes no mundo do trabalho.

A outra face do fardo carregado pelos estudantes de pós-graduação está ligada à precariedade que permeia o ambiente acadêmico onde operam. Os estudantes frequentemente se veem submetidos a uma carga horária excedente, desprovida das garantias de direitos e benefícios que poderiam mitigar os impactos dessa sobrecarga. Não há contrapartidas materiais que possam melhorar suas condições de vida. Uma lacuna flagrante se revela nos valores defasados das bolsas de pós-graduação, tanto para mestrado quanto para doutorado, os quais permaneceram tempo demasiado sem o devido ajuste. Tal situação resulta em uma redução do poder de compra do pesquisador e, por conseguinte, em uma deterioração da qualidade de vida.

Desse modo, a situação dos estudantes de pós-graduação expõe as profundas contradições e injustiças presentes no sistema educacional e acadêmico contemporâneo. É essencial questionar e desafiar essa estrutura que perpetua a exploração e a precariedade, buscando formas de garantir condições de trabalho dignas e justas para todos os envolvidos no processo de produção de conhecimento.

As situações descritas revelam não apenas a precarização enfrentada pelos pós-graduandos, mas refletem um sintoma mais amplo do quadro de precarização social que assola a sociedade contemporânea. Essa precarização não se limita aos estudantes de pós-graduação, mas se estende por toda a estrutura social, afetando diversas esferas da vida em sociedade. A relação entre a precarização dos pós-graduandos e o ambiente acadêmico vai além de uma questão meramente econômica. Ela lança luz sobre questões estruturais dentro das universidades e institutos de pesquisa, especialmente no que diz respeito ao *déficit* de pessoal resultante da expansão desenfreada sem a devida reposição de cargos (SGUISSARDI & SILVA JÚNIOR, 2009). Os estudantes acabam assumindo um papel estratégico para suprir essas deficiências já existentes, muitas vezes sendo sobrecarregados com responsabilidades técnico-administrativas até trabalho como docente voluntário, o que se tornou comum nos últimos anos. A dificuldade na abertura de concursos públicos, os cortes de gastos e as propostas de reformas administrativas indicam que essas situações tendem a se tornar ainda mais comuns. Como resultado, nesse contexto, a utilização de alunos como mão de obra passa a ser vista como promissora pela perspectiva gerencialista-funcionalista (GAULEJAC, 2007), já que reduz os custos de trabalho e permite dispensar trabalhadores sem custos adicionais em tempos de crise financeira.

Os relatos dos participantes evidenciam essa realidade, destacando a substituição de funcionários por bolsistas e o aumento das responsabilidades atribuídas aos estudantes, mui-

tas vezes em condições desmensuradas. Essa prática não apenas compromete a qualidade do ensino e da pesquisa, mas também perpetua a lógica da precarização e da exploração dentro do ambiente acadêmico. O discurso de “formação de secretários” ao invés de pesquisadores, mencionado por um dos participantes, reflete a deterioração do propósito original das instituições de ensino e pesquisa, que deveriam priorizar a produção de conhecimento e não a substituição de mão de obra. Em última análise, essa realidade ilustra como a precarização do trabalho acadêmico não é apenas um problema localizado, mas sim um reflexo das políticas neoliberais que permeiam o sistema educacional e o mercado de trabalho na totalidade. Tal se explicitou no relato de John.

“O meu caso é esse. O meu chefe está *pra* aposentar, eles me chamaram aqui justamente *pra* isso. Foi aberto... ia ser aberto um concurso três anos atrás, justamente porque ele tá para aposentar e é para aposentar agora. Só que o concurso foi cancelado. Então, o que aconteceu? Cancelou, ele vai aposentar e não vai ter ninguém para ficar no lugar dele. Vai ser o bolsista, e muitas responsabilidades não podem ser passadas para bolsista. Mas aí... é diferente...” (Entrevista John, REIS, 2022, p.155).

Em suma, John é confrontado com uma sobreposição de tarefas e responsabilidades. Isso acontece pela ausência de concursos públicos para suprir *déficits* existentes na instituição, o que leva a transferência dessas incumbências para ele, um bolsista, sem que lhe seja conferida a devida consideração ou compensação por esse trabalho adicional. A situação de John é emblemática, da contradição intrínseca ao discurso hegemônico que promete oportunidades de emprego e estabilidade financeira por meio da educação, enquanto a realidade impinge precariedade e instabilidade. Essa contradição evidencia a perpetuação da exploração e da desigualdade, mesmo nos domínios acadêmicos que, teoricamente, deveriam ser apoios do conhecimento e da equidade social.

“Então, hoje eu trabalho como um secretário para ele e aí a partir daquele momento, a minha proatividade passou a ser positiva para ele e não negativa mais, entendeu? Porque eu estava resolvendo os problemas que ele não conseguiu resolver” (Entrevista Tony, REIS, 2022, p.155).

“Que ao invés de pesquisadores, o INPE estava formando secretários. E assim, em regime abusivo” (Entrevista Percival, REIS, 2022, p.155).

A narrativa de Tony revela uma clara expressão das dinâmicas de poder e controle presentes na instituição. A estrutura hierárquica e as relações de poder estabelecidas no ambiente de trabalho, além de definir as atribuições dos estudantes, influenciam diretamente a maneira como sua contribuição é avaliada. Sob a ótica utilitarista, que prioriza a eficiência e a produtividade em favor dos interesses organizacionais, a proatividade de Tony é valorizada enquanto serve aos objetivos e metas estabelecidos. Isso ressalta a concepção de que os trabalhadores são reconhecidos apenas quando desempenham funções que promovem a eficiência, alinhando

do-se aos princípios utilitaristas de maximização dos resultados, imbuídos numa lógica empresarial.

A noção de categoria periférica, como desenvolvida por Harvey (2009), permite uma análise mais profunda da condição dos estudantes de pós-graduação no atual contexto socioeconômico. Essa categoria não se restringe aos agentes do sistema produtivo, pois abrange um espectro mais amplo de exclusão e precariedade. A noção de categoria periférica denota elementos em posição de subordinação em um sistema, em realidades marcadas pela exploração econômica, desigualdades sociais, ausência de autonomia e/ou dependência em relação aos centros dominantes. No ambiente acadêmico, os pós-graduandos enfrentam dificuldades para garantir sua inserção profissional e estabilidade, lidando com condições de trabalho e vida que refletem essa condição periférica.

A situação dos pós-graduandos é agravada pela instabilidade e incerteza que caracterizam o mercado de trabalho contemporâneo. Colocados em posições de responsabilidade sem o suporte adequado, enfrentam uma sobrecarga física e mental considerável ao equilibrar atividades acadêmicas com outras responsabilidades. A precariedade impacta negativamente o bem-estar individual dos estudantes, além de comprometer a qualidade e a integridade da produção acadêmica.

Em suma, a crescente instrumentalização dos estudantes como fontes de mão de obra qualificada contribui para a perpetuação da sua condição periférica. A situação dos pós-graduandos reflete um fenômeno mais amplo de precarização do trabalho acadêmico e de subordinação do conhecimento aos interesses do mercado, exigindo reflexão crítica, ação coletiva e mudanças na estrutura e funcionamento do sistema educacional e econômico.

Considerações finais

As violências relacionadas ao trabalho são multiformes e nele não se encerram. Não é possível separar as violências no trabalho ou nas relações de trabalho das violências estruturais da sociedade de classes. Existem inúmeras dimensões concretas, materiais e simbólicas da(s) violência(s) que estão na totalidade concreta e nos interstícios sociais. No entanto, o gerencialismo se coloca de forma impiedosa na reconfiguração do atual mundo do trabalho. Invade o espaço laboral e penetra de forma avassaladora em suas práticas cotidianas e até mesmo nos corações e mentes dos trabalhadores. A violência protagonizada pelo gerencialismo é frequentemente dissimulada pelos seus discursos ideológicos. E neste sentido, ainda que seja prudente nos referirmos às violências relacionadas ao trabalho e à vida social e institucional, faz-se mister reconhecer como que uma forma histórica singular de violência, concretizada pela mediação da quantofrenia e do assédio moral como instrumento de gestão, se consolida como uma forma arquetípica de violência no trabalho.

Na pesquisa com estudantes de pós-graduação desenvolvida por Reis (2022) tais aspectos foram ilustrados, tendo sido abordadas suas percepções em relação às experiências na pesquisa acadêmica e a posição singular por eles ocupada. Demonstrou-se que enfrentam uma carga elevada de responsabilidade em relação à produção científica, juntamente com um

peso emocional e psicológico considerável. Ademais, assumem a dupla condição de estudante e trabalhador, muitas vezes sem desfrutar dos direitos e proteções correspondentes a ambas as esferas. As demandas por produção de conhecimento de alta qualidade se entrelaçam com as adversidades enfrentadas pelo trabalho precarizado e não-reconhecido.

Os pós-graduandos representam o alicerce da produção científica nacional, sendo sua valorização crucial para o avanço científico e tecnológico. Não obstante, impera a malversação do reconhecimento e desvalorização de suas atividades. Conseqüentemente, a atividade acadêmica dos estudantes implica em riscos significativos à saúde emocional e psicológica. As exigências impostas permeadas pela malversação do reconhecimento redundam em grande medida em sentimento de impotência, frustração, estresse e ansiedade.

Conclui-se que a situação dos estudantes de pós-graduação no Brasil está se tornando cada vez mais precária e que é essencial que sua atividade acadêmica seja reconhecida de forma compatível à sua relevância. Ao destacarmos a análise da categoria “Estudo como trabalho”, procuramos evidenciar os entrelaçamentos das atividades estudantis com a precariedade do universo laboral e processos mercantis que assolam universidades e institutos de pesquisa. Evidencia-se ser crucial, portanto, que as instituições de ensino superior e institutos de pesquisa venham valorizar efetivamente a atividade dos estudantes de pós-graduação e oferecer condições adequadas de trabalho e proteção social, visando garantir seu bem-estar e saúde, além de promover um ambiente de produção científica saudável, qualificado e socialmente referenciado.

Referências Bibliográficas

- ADIB, J. A. D. (2007). Crítica social, epistemologia e violência. In: J. A. D. Abib; M. C. M. Matias (orgs.). *Sociedade em transformação: estudo das relações entre trabalho, saúde e subjetividade*. Londrina: EDUEL, p. 1-16.
- ADORNO, T. W.; HORKHEIMER, M. (1985). *Dialética do esclarecimento: fragmentos filosóficos*. Rio de Janeiro: Zahar.
- ANTUNES, R. (2007). *O caracol e a concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho*. São Paulo: Boitempo.
- BOURDIEU, P. (2003). *A dominação masculina*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.
- BENDASSOLI, P.; SOBOLL, L. A. (2011). *Clínicas do trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade*. São Paulo: Atlas.
- CHIAVENATO, J. J. (1984). *Cabanagem, o povo no poder*. São Paulo: Brasiliense.
- DARDOT, P.; LAVAL, C. (2016). *A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal*. São Paulo: Boitempo.
- DEJOURS, C. (2012). *Trabalho vivo*. Brasília: Paralelo 15, Tomo II: Trabalho e Emancipação.

- _____. (2004a). Sofrimento e prazer no trabalho: a abordagem pela psicopatologia do trabalho. In: S. Lancman; L. I. Sznalwar (orgs.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. RJ: Editora Fiocruz, parte I, cap.4, p.141-156.
- _____. (2004b). Entre sofrimento e reapropriação: sentido do trabalho. In: S. Lancman; L. I. Sznalwar (orgs.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. RJ: Editora Fiocruz, parte III, cap.10, p.303-316.
- _____. (1999). *A banalização da injustiça social*. RJ: Editora FGV.
- _____. (1996). *A loucura do trabalho*. São Paulo–SP: 1996.
- ENGELS, F. (2008). *A situação da classe trabalhadora na Inglaterra*. São Paulo: Boitempo.
- FARIA, J. H. de (2013). Violência no trabalho. In: F. de O. Vieira; A. M. Mendes; A. R. C. Merlo (orgs.). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*. Curitiba–PR: Juruá.
- FREUD, S. (1985). *O mal-estar na civilização*. Rio de Janeiro: Imago.
- GAULEJAC, V. (2007). *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. São Paulo: Ideias & Letras.
- GAULEJAC, V.; HANIQUE, F. (2024). *Capitalismo paradoxante: um sistema adoecedor*. São Paulo: Hucitec.
- GHIZONI, L. D., Silva, J. V., & Santos, M. J. G. (2024). Atividade acadêmica enquanto trabalho: vivências de “prazer-sofrimento” em universitários. *Trabalho (En)Cena*. 9 (contínuo), 1-23.
- HARVEY, D. (2009). *Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. São Paulo: Edições Loyola.
- HELOANI, R. (2007). Uma reflexão sobre a ausência de saúde moral. In: J. A. D. Abib; M. C. M. Matias (orgs.). *Sociedade em transformação: estudo das relações entre trabalho, saúde e subjetividade*. Londrina: EDUEL, p. 123-138.
- _____. (2003). *Gestão e organização no capitalismo globalizado: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho*. São Paulo: Atlas.
- _____. (2002). *Eterno regresso: pequena história da manipulação psicológica no mundo do trabalho*. Tese de Livre Docência, UNICAMP.
- _____. (1997). Organizações qualificantes ou neurotizantes? *Proposições*, vol.8, n.3 (24), p.147-152.
- _____. (1994). *Organização do trabalho e administração: uma visão multidisciplinar*. São Paulo: Cortez.
- _____. (1991). *Modernidade e identidade: os bastidores das novas formas de exercício de poder sobre os trabalhadores*. Tese de Doutorado em Psicologia Social, PUC/SP.

LACAN, J. (2004). *A angústia*. Rio de Janeiro: Zahar, Seminário, livro 10.

LOUREIRO, T. (2015). *Remoção e vivências de prazer-sofrimento de servidores técnico-administrativos da Universidade Federal de São Carlos* [Dissertação de Mestrado em Gestão de Organizações e Sistemas Públicos], Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, Brasil.

MARX, K. (2008). *O capital: crítica da economia política*. São Paulo: Boitempo.

OLIVEIRA, R. P. de; NUNES, M. de O. Violência relacionada ao trabalho: uma proposta conceitual. São Paulo, *Saúde e Sociedade*, v.17, n.4, p.22-34, 2008.

PARRA, J. A. C. (2012). El suicidio: un enfoque psicosocial. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 3(2), 316-339.

PAVÓN-CUÉLLAR, D. (2014). *Elementos políticos de marxismo lacaniano*. México: Paradiso Editores.

REIS, A. C. (2022). *Trabalho acadêmico e saúde de estudantes de pós-graduação diante dos cortes de financiamento à pesquisa*. [Dissertação de Mestrado em Educação]. Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, Brasil.

REIS, A. C., BLUNDI, B., SILVA, E. P. (2020). O desmantelamento da ciência brasileira no deliberado corte de bolsas: aspectos políticos e consequências psicossociais para estudantes de pós-graduação. *Muiraquitã*, UFAC, 8(1).

REIS, L. F.; MACÁRIO, E. (2018). Dívida pública, sistema tributário, e financiamento em C&T no Brasil (2003-2017). In E. Macário, *Dimensões da crise brasileira, trabalho e fundo público*. Fortaleza: EdUECE; Bauru: Canal 6.

REIS, L. F. (2015). *Dívida pública, política econômica e o financiamento das universidades federais nos governos Lula e Dilma (2003-2014)* [Tese de Doutorado em Políticas Públicas e Formação Humana], Universidade Estadual do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro–RJ, Brasil.

RIBEIRO, C. V. D. S., & LEDA, D. B. (2016). O trabalho docente no enfrentamento do gerencialismo nas universidades federais brasileiras: repercussões na subjetividade. *Educação em Revista* (UFMG), 32, 97-117.

ROSA, M. D. (2018). *A clínica psicanalítica em face da dimensão sociopolítica do sofrimento*. São Paulo: Escuta/Fapesp.

RUZA, F. (2017). *Trabalho e subjetividade do professor da pós-graduação da UNESP: o sentido do trabalho e as relações entre sofrimento e prazer* [Tese de Doutorado em Educação]. Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, Brasil.

SACRAMENTO, L. F. (2019). *A universidade mercantil: um estudo sobre a universidade pública e o capital privado*. Curitiba: Appris.

SCHWARTZ, Y., ADRIANO, R., & ABDERRAHMANE, F. (2008). Revisitar a actividade humana para colocar as questões do desenvolvimento: projecto de uma sinergia franco-lusófona. *Revista Laboreal*, 4(1), p.10-22.

SAFATLE, V. (2015). *Circuito dos afetos: corpos políticos, desamparo, fim do indivíduo*. São Paulo: Cosac Naify.

SGUISSARDI, V., & SILVA JÚNIOR, J. R. (2009). *Trabalho intensificado nas federais: pós-graduação e produtividade acadêmico*. São Paulo: Xamã.

SILVA, E. P. (2020). Trabalho e subjetividade na universidade: por uma visão global e multifacetada dos processos de sofrimento e adoecimento. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 28(1), 1-30.

SILVA, E. P. e, & MANCEBO, D. (2014). Subjetividade docente na expansão da UFF: criação, refração e adoecimento. *Fractal: Revista de Psicologia*, 26(2), 479-492.

SILVA, E. P., & RUZA, F. M. (2018). Malversação do reconhecimento no trabalho docente precarizado e intensificado. *Trabalho (En) Cena*, 3(2), 03-16.

SILVA, E. P., LEITE, A. P. T., & REIS, A. C. (2020). O sofrimento do universitário e suas relações com a dinâmica universitária. *Farol - Revista De Estudos Organizacionais e Sociedade*, 7(18), p.37-75.

SILVA, J. V., GHIZONI, L. D. & LAGE, L. R. (2021). O reconhecimento do estudante de pós-graduação como trabalhador: vulnerabilidades, desrespeitos e a busca pela realização pessoal. In: P. Jácome, L. Vidigal, E. Chagas Junior, G. Porto. (Org.), *Narrativas midiáticas, experiências e pesquisas amazônicas*. (pp. 229-246). 1(1). Selo PPGCOM/UFMG.

SILVA JÚNIOR, J. R. (2017). *The new brazilian university: a busca por resultados comercializáveis, para quem?* Bauru: Canal 6.

VRIES, M. F. R. K. (1992). A inveja, grande esquecida dos fatores de motivação em gestão. In: J. F Chanlat (org.). *O indivíduo na organização: dimensões esquecidas*. São Paulo: Atlas.

A violência laboral e o assédio moral como forma de gestão do trabalho no capitalismo do século XXI

Alzira Mitz Bernardes Guarany³⁴

Luciana Gomes³⁵

Resumo

O presente texto objetiva apresentar de forma breve o fenômeno do assédio moral sob uma perspectiva de complexidade e problematizá-lo a partir de sua inserção na totalidade histórica e social da sociedade moderna capitalista. Propõe uma análise que rompe com a apreensão fenomênica do assédio moral e outras violências laborais, assim como com a ação centrada nas vítimas e na responsabilização daqueles que assediam ao apontar elementos estruturais, sociais, culturais e institucionais em sua existência nos ambientes institucionais. Apresenta ainda os rebatimentos de sua existência nos ambientes laborais sobre a saúde dos trabalhadores, com custos para as famílias, as organizações e toda sociedade, assim como aponta avanços positivos para seu enfrentamento.

Palavras-chave: Assédio Moral; Neoliberalismo; Saúde do Trabalhador.

Introdução

A violência, expressa no processo de exploração e alienação do trabalhador, sempre esteve presente nos espaços de trabalho desde os primórdios do capitalismo, no século XIX. Não só no dia a dia dos operários que ocupavam lugares insalubres e cumpriam jornadas de trabalho exaustivas, mas também na rotina de trabalhadores do setor de serviços, pois “[...] diante do capital, são iguais todos os seres humanos: uma modista e um ferreiro (Marx, 2004, p. 294)”. O autor lembrava nesse trecho a morte por exaustão de uma costureira de um dos mais famosos ateliês de moda de Londres, após trabalhar quase 27 horas ininterruptas. Entretanto, desde os

34 Professora efetiva da ESS/UFRJ e do PPGSS da UFRJ; Doutora em Serviço Social ESS/UFRJ; Pós-doutorado em Saúde Pública ENSP/FIOCRUZ; Coordenadora do Grupo de Pesquisa Laboratório de Estudos de Políticas Públicas, Trabalho e Sociabilidade – LEPPTraS, certificado pelo CNPq, que abriga projetos de pesquisa e extensão em saúde do trabalhador e saúde mental, assédio moral e outras violências laborais. Vice-coordenadora do grupo de pesquisa Sínteses/CESTEH/FIOCRUZ.

35 Pesquisadora em Saúde Pública do CESTE/ENSP/FIOCRUZ; Doutora em Saúde Pública pela ENSP/FIOCRUZ; Pós-doutorado em Saúde Pública ENSP/FIOCRUZ; psicóloga pela UFSC. Coordenadora da pesquisa Saúde mental e trabalho na indústria de petróleo e gás no estado do Rio de Janeiro; Coordenadora de ensino do CESTE/ENSP/FIOCRUZ.

anos 90, essa violência tem aumentado muito e se tornado parte do cotidiano laboral, a ponto de chamar a atenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que tem se dedicado ao tema.

Em 2019, a OIT adotou a Convenção 190, que é o primeiro tratado internacional a reconhecer o direito de todos a um mundo do trabalho livre de violência e assédio, incluindo violência e assédio de gênero. Entrou em vigor em 25 de junho de 2021. Os governos que ratificarem a C190 serão obrigados a implementar as leis e medidas políticas necessárias para prevenir e combater a violência e o assédio no mundo do trabalho (OIT, 2024). Em 2023 o governo brasileiro deu início ao processo de ratificação no país.

O assédio moral, apesar de ter nomes diferentes a depender do país, atinge quase todo o globo. Na Inglaterra e EUA é chamado de *bullying*; na França de *harcèlement* moral; na Alemanha tem nome de *mobbing* e no Japão, *ijime* (FREITAS, HELOANI e BARRETO, 2008). Todavia, são comuns entre os países, nesse fenômeno de violência laboral, a presença da intencionalidade, da repetitividade, da humilhação e da discriminação. O assédio moral cresceu tanto que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) vem desenvolvendo estudos periódicos, dedicados a ele buscando conhecer, qualificar, dar visibilidade e combater essa prática e outras que a ele se associam, deteriorando o ambiente laboral e as relações de trabalho, entre outras consequências. Segundo essa Organização, os ambientes de trabalho se transformaram em verdadeiros campos de luta, trazendo riscos para a saúde de todos os envolvidos, inclusive com consequências nefastas para a própria organização/empresa. Gaulejac (2009) indica que um relatório produzido pelo Parlamento Europeu em 1996 destacava que pelo menos 12 milhões de europeus tinham sido vítimas desta prática.

Na esfera do trabalho, o Brasil tem vivido muitas mudanças, especialmente a partir da Reforma Trabalhista ocorrida em 2017, que desmontou parte do aparato jurídico-formal de proteção ao trabalhador, isto tem deixado os trabalhadores ainda mais vulneráveis, quadro que se agravou no contexto da pandemia do novo coronavírus.

Observa-se que além do receio de denunciar, o conhecimento que os trabalhadores têm do que seja o assédio moral ainda é precário, e a maioria das iniciativas de combate não vão além da sua dimensão fenomênica. Assédio moral é um fenômeno diverso e complexo, que envolve fatores além do assediador e da vítima. Em sua prática, encontram-se presentes elementos de natureza objetiva e subjetiva, do micro contexto organizacional e do macro contexto estrutural, assim como questões de classe, étnicas, raciais, de gênero, geracionais, religiosas, de orientação sexual, dentre outras que se sobredeterminam. Gramsci afirma que conhecer é condição metodológica para transformar (Roio, 2017), por isto identificá-los e entender a relação com o(s) evento(s) é importante, inclusive para seu combate, permitindo-nos ações mais efetivas.

O presente trabalho propõe uma reflexão acerca do assédio moral e seu crescimento sob uma perspectiva materialista histórica, dialogando com pensadores da teoria social crítica como Marx (2004), Engels (2018), Harvey (1994 e 2010), Antunes (2010), Alves (2015); assim como com pesquisadores do tema, como Hirigoyen (2002 e 2005), Barreto (2005), Barreto e Heloani (2015) e Freitas, Heloani e Barreto (2008), além de outros mais recentes que tratam

também da gestão e trabalho, como Gaulejac (2009) e Guarany (2020) e pela dimensão subjetiva, como Dejours (2017).

O objetivo é dar visibilidade à existência de fatores estruturais e essenciais presentes e implicados nas violências laborais e, na prática do assédio moral, além da figura do assediador e da(s) vítima(s), que se sobredeterminam. Entende-se que não ampliar a análise, expondo o máximo de elementos presentes e implicados, é pôr em risco a efetividade das ações preventivas e de enfrentamento à violência laboral e ao assédio moral.

Visa ainda contribuir com o debate e com o fortalecimento do combate às violências laborais, pois o atual cenário de desmonte programático do aparato jurídico-formal de proteção ao trabalhador tende a piorar esse panorama, com reflexos na saúde, no aumento de adoecimento, de acidentes e de mortes daqueles que vivem do trabalho, com prejuízos sociais e econômicos para toda sociedade.

O assédio moral como resultado de múltiplas determinações sob uma perspectiva de complexidade implicado na totalidade histórica e social

A violência na esfera do trabalho, bem como o processo de desumanização do trabalhador, da trabalhadora e do ato de trabalhar não são fenômenos recentes, contudo na sociedade moderna, inaugurada a partir da ascensão do modo de produção capitalista, ela se repõe, só que em novas bases.

A sociedade capitalista apresenta em seu modo de produção e em sua sociabilidade uma lógica sociometabólica, elementos que produzem, necessariamente, desigualdade, individualismo, violência e exclusão, como a alienação, a exploração e a competição. Tais elementos foram reforçados com o avanço do neoliberalismo, atravessando os ambientes de trabalho, podendo residir aí o aumento das causas das violências laborais e do assédio moral. Não por acaso, a Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho da OIT (2018) emitiu um relatório que alerta da urgência de que se faça um esforço mundial para resgatar o compromisso do cumprimento do contrato social, pois a arena social e a laboral estão cada vez mais violentas.

De acordo com uma reportagem da editora Justiça e Cidadania (2019), uma consultoria revelou que sete em cada dez empresas já haviam registrado denúncias de assédio moral, sendo os líderes os mais denunciados, com 75,4% das autorias. A modernidade apregoa como seus valores emblemáticos a igualdade, a fraternidade e a liberdade, todavia a alienação se faz cada vez mais necessária ao capital no processo de exploração do trabalhador.

Adentrou-se o século XXI registrando avanços espantosos das forças produtivas, das ciências, da tecnologia e até das formas de gestão, entretanto, o padrão civilizatório propalado no século XIX não avançou na mesma medida. Por que será? Grande parte das organizações busca enfrentar a questão do assédio moral, “desenvolvendo” a resiliência de seus trabalhadores (MELILLO e OJEDA, 2005), ou ainda utilizando a neurociência como instrumento (SILVA e BARBOSA, 2015), na linha da responsabilização da vítima e do agressor. Será que a culpa pelo aumento da violência laboral é apenas de cada um?

O mundo do trabalho desse século registra inúmeros avanços nas ciências da gestão de pessoas, buscando estimular práticas de jornadas flexíveis, de maior participação dos trabalhadores, preocupando-se inclusive com a qualidade de vida de sua mão de obra. Representam estratégias que visam aumentar a produção e reduzir os custos. Contudo, como explicar que os indicadores de adoecimentos, sobretudo relacionados à saúde mental, acidentes e mortes têm aumentado? O que faz com que a prática do assédio moral tenha crescido exponencialmente, bem como o registro da ascensão de casos de suicídios no trabalho (DEJOURS, 2017)?

Para responder estas indagações de forma mais substantiva, partir-se-á de três premissas teóricas: a primeira diz respeito à concepção teórica de trabalho. Ele será tomado como uma atividade ontológica do ser social, com papel central na sociedade moderna. É através dele que homens e mulheres se desenvolvem, aprimoram sua inteligência e forjam sua capacidade de construir e darem rumo para suas vidas. Todavia, a despeito de ser ontológico, no capitalismo, especialmente em sua fase monopólica, o trabalho tem se afastado cada vez mais da dimensão humana e da sua capacidade de desenvolver a inteligência e a criatividade do trabalhador, especialmente após adoção formal do neoliberalismo, a partir do qual se tem registrado crescente adoecimento físico e mental em função do aprofundamento da exploração e da alienação do trabalhador (ANTUNES e PRAUN, 2015).

Segundo Harvey (2010), o neoliberalismo é mais uma etapa do projeto societário da classe burguesa, surgido a partir da grande crise do capital dos anos 70. Usando a retórica de defesa da liberdade individual, da autonomia, detrata o intervencionismo do Estado na sociedade, bem como todos os serviços públicos, instituições e servidores, por isto defende as virtudes da privatização, entre outras estratégias. Esta narrativa em verdade tem como intuito o fortalecimento e a expansão do capital, bem como a extensão dos ganhos e a retomada dos padrões de acumulação pré-crise.

No que diz respeito à centralidade do trabalho, embora não se tenha mais o proletariado clássico, se troque o trabalho vivo pelo morto, tenha um movimento teórico que defenda o surgimento da sociedade pós-capitalista ou pós-industrial, apoiado na mudança de paradigmas de organização do trabalho, a partir da adoção do trabalho flexível e novas percepções de tempo-espço (HARVEY, 1994), partiu-se do pressuposto que a modernidade não foi ultrapassada e o trabalho ainda é categoria central.

Na pós-modernidade há muito mais uma continuidade do que uma ruptura, pois a impõe retóricas simplistas, fragmentadas e particularizantes da totalidade complexa, funcionando muito mais como estratégia ideológica de narrativa. Mais do que apontar a superação da centralidade do trabalho, mostra a necessidade de reorganização política mundial na qual não haja fronteiras geopolíticas, nem jurídico-formais para o capital, estratégia necessária à continuidade do capitalismo e à maximização dos lucros.

A etapa neoliberal do capital impõe a reestruturação produtiva, a intensificação do trabalho, o aumento do desemprego, além de ataques ao arcabouço de proteção aos trabalhadores, assim como promove uma drástica diminuição do Estado na sociedade.

As relações podem estar em processo de degeneração, resultado de uma soma de fatores institucionais, sociais, mas também macroestruturais, distanciando o trabalho do sentido

humano-estruturante na vida dos homens e das mulheres. Como não podem trabalhar, nem viver sem dar sentido as suas ações, muitos o experimentam como fonte de sofrimento e adoecimento.

A segunda premissa para abordar o aumento do assédio moral e outras violências laborais, diz respeito ao aumento da exploração, da apropriação da mais-valia (absoluta e relativa) e da alienação, promovido pelas novas formas de gestão do trabalho, que as ocultam sob uma narrativa de colaboração, participação, (pseudo)liberdade e flexibilidade organizacional, que geram intensificação e extensificação do trabalho.

Com os indicadores de desemprego em alta no mundo, cada vez menos se pode escolher com quem, onde ou com o que se trabalha. No Brasil, é flagrante o contingente de homens e mulheres que se submete a jornadas extenuantes, condições sub-humanas, salários aviltantes e trabalhos que pouco ou nada lhes agregam em termos de avanço cognitivo, existencial ou social. Quadro que se agravou com as sucessivas reformas trabalhista e previdenciária, que têm deixado o trabalhador cada vez mais vulnerável diante da exploração do capital.

E a última premissa decorre do fato de que o assédio moral é um processo complexo, socialmente determinado, e por isto, a despeito de se materializar circunscrito a um endereço, as condições que o determinam estão também para além destes limites. Desta forma, para se apreender os elementos que o geraram, utilizar-se-á o método histórico-dialético, único capaz de dar conta da sua complexidade, através da decomposição e recomposição analítica, a partir de uma análise de totalidade.

Já no século XVIII e XIX, alguns pensadores e teóricos apontavam para o perigo que se escondia por trás do projeto societário nascente. Marquês de Sade foi um deles (ALVES, 2015), vaticinou que o liberalismo clássico poderia tornar-se um instrumento capaz de evocar a perversão dos homens, permitindo inclusive o retorno ao estado de natureza, a quebra do contratualismo.

No tocante à esfera do trabalho, a sociedade moderna capitalista não foi capaz de cumprir as promessas de riqueza, liberdade, igualdade e muito menos de fraternidade. Diante da crescente pauperização da classe trabalhadora, Engels (2018) identificou as péssimas condições de vida e trabalho que enfrentavam, mostrando que desde aquela época era difícil o trabalho cumprir seu papel ontológico.

Desde então, a arena laboral é marcada pela violência. A despeito de ter sofrido diversas mudanças, nenhuma delas foi capaz de acabar, ou pelo menos minimizar a crescente desumanização do trabalho, forjando um cenário no qual “[...] o ser humano como trabalhador só se sente livre nas suas funções animais (comer, beber, procriar), em contrapartida, nas suas funções especificamente humanas se sente como animal [...]” (BUEY, 2004, p. 110).

As crises capitalistas enfrentadas desde a segunda metade do século XX, associadas aos recentes avanços na área informacional e tecnológica, têm levado as corporações e organizações a buscar maior agilidade, produtividade e ganhos de capital, assim como a adoção de maior flexibilidade nos processos de trabalho e até nas contratações, sejam através do expurgo do trabalho vivo, com a incorporação de novas tecnologias, promovendo a liofilização das

organizações, como por meio da precarização dos contratos e das condições de ambientes, pela via da flexibilização das legislações trabalhistas (ANTUNES, 2010).

Antunes e Praun (2015) apontam que as mudanças sofridas pelo capitalismo desde a grande crise do final dos anos 60, promoveram alterações estruturais na esfera do trabalho, com consequências nefastas para os trabalhadores, dentre elas crescentes índices de acidentes e doenças profissionais, muitos deles subnotificados. Já no século XXI, a face mais brutal deste sofrimento, traduz-se nos casos de suicídio nos locais de trabalho, que também têm aumentado. Dejours e Bègue (2010) afirmam que eles devem ser a materialização do isolamento extremo que sente hoje o trabalhador. “[...] suicídio [...] no local de trabalho indica que todas essas condutas de ajuda mútua e solidariedade [...] foram banidas.” (p.21)”. Dardot e Laval (2016) enfatizam que o regime de concorrência em todos os níveis a que são submetidos os indivíduos minam a solidariedade e a cidadania e contribuem para a destruição das condições do coletivo.

Dejours (2003) e Senett (1999) assinalam os riscos desta nova sociabilidade “[...] perpassada pelo discurso economicista e individualista [...]”, na qual o volátil, o efêmero se sobrepõe, e onde “[...] quase não há mobilização social e coletiva diante do sofrimento do outro. [...]” (GUA-RANY, 2014, p. 213). Gaulejac (2009) completa dizendo que vivemos diante da “[...] cegueira sobre a degradação das condições de trabalho e de suas consequências sociais [...]” (p. 232).

A despeito do discurso de participação e flexibilidade, as ferramentas de gestão do trabalho adotadas a partir da assunção formal do neoliberalismo têm tornado o ambiente laboral mais competitivo, individualista, por consequência violento e adoecedor, e os trabalhadores adoecidos e em sofrimento têm dificuldade de serem acolhidos, bem como têm problemas em provar a violência da qual são vítimas e a responsabilidade da empresa nisto.

No Brasil, o neoliberalismo foi formalmente adotado no final dos anos 80, quando o país mal experimentara os direitos conquistados na Constituição Federal. A participação no Consenso de Washington, em 1989, comprometeu o país com a agenda neoliberal, por meio de programas de ajuste estrutural, privatizações de serviços e empresas públicas, além da (pseudo) modernização da gestão, entre outras medidas. Como consequência deu-se um redesenho do mercado, o incentivo ao empreendedorismo em resposta aos crescentes índices de desemprego, um crescimento econômico errático sem contrapartida de desenvolvimento.

A despeito da OIT (2019) apontar que quase a metade dos brasileiros trabalhadores já havia sido vítima de violência laboral, pouco se avançou na legislação para punir essa prática. Um projeto de lei, n.º 4742/01, tramita desde 2001 no Congresso Nacional, o que temos são legislações regionais, estaduais e outras específicas a espaços sócio-ocupacionais. Em 2023 foi apresentado o projeto de lei n.º 5936/2023 que pretende acrescentar dispositivo à Consolidação das Leis do Trabalho, para dispor sobre assédio moral no mundo do trabalho. Todavia, a prática de assédio moral tem sido objeto de milhares de processos individuais, coletivos e institucionais na Justiça do Trabalho, que usam outras legislações para combater e criminalizar esta prática tão nefasta para o trabalhador quanto para o ambiente de trabalho.

Hirigoyen (2002; 2005) afirma que apesar de não existir uma definição universal, há componentes comuns: recorrência do ato, a desqualificação e discriminação da(s) vítima(s) e a humilhação. Por ser um fenômeno complexo, pode abranger elementos da esfera individual,

coletiva, questões objetivas, institucionais, subjetivas, culturais e sociais. Envolve relações de desequilíbrio de poder, pode estar pautado em questões étnicas, de gênero, geracionais, de caráter religioso, de orientação sexual, entre outros.

Barreto e Heloani (2015) apontam que o assédio moral é a negação da humanidade no outro, é uma prática de intolerância e de reafirmação de uma pseudosuperioridade que se dá sob as mais variadas justificativas: de gênero, credo, etnia, religião, dentre outros. Há séculos Marx (2004) traduziu isso como capitalismo.

O assédio moral tem uma tipologia, conforme sua direção, em que temos o descendente, tipo mais comum. Ocorre da chefia para seu(s) subordinado(s). Há consequências mais graves que nos outros tipos, pois a vítima se sente mais isolada e tem mais dificuldades para achar a solução do problema (HIRIGOYEN, 2002).

Há o tipo horizontal, típico de ambientes excessivamente competitivos, é praticado por colegas, geralmente disputando cargos ou regalias funcionais, e na maioria das vezes tem a anuência da chefia.

O assédio do(s) subordinado(s) para o gestor, identificado como do tipo ascendente, é mais raro de ocorrer, mas é muito comum na esfera pública. Se dá quando o(s) subordinado(s) assedia(m) seu gestor ou gestora.

E por fim o tipo misto, que se dá quando todo o grupo de trabalho, inclusive e simultaneamente superiores e colegas de trabalho de mesmo nível hierárquico assediam determinado trabalhador. Há estudiosos que defendem que este tipo seja um desdobramento dos demais, tendo em vista que a prática do assédio tende a demandar espectadores e cúmplices.

Os pilares do assédio moral são a humilhação e o preconceito, podendo funcionar como gatilho, questões de gênero, daí serem as mulheres suas maiores vítimas, conforme relatórios da OIT (2018); ou ainda de credo, de orientação sexual, aspectos geracionais, de raça e etnia, entre outros.

Geralmente, a prática do assédio possui três fases: isolar o alvo no ambiente de trabalho, de forma que ele se veja limitado na comunicação e troca com os demais; em seguida há a difamação, que objetiva desacreditar a(s) vítima(s) diante do grupo laboral, por fim, a desestabilização psicológica e emocional, resultado das diversas ações das quais o trabalhador é vítima. É importante destacar que estas fases não têm necessariamente um ordenamento, nem precisam estar todas presentes para se caracterizar o assédio.

Não se deve confundir o assédio moral com outras formas de violência laboral, pois há elementos que os distinguem e diferenciam, como a repetição e duração do(s) ato(s) em um espaço de tempo, ou seja, o assédio é uma conduta abusiva, intencional que se dá repetidamente e de forma frequente.

Guarany (2007) encontrou em suas pesquisas fortes indícios de que a gestão pode ser um diferencial na qualidade de vida e saúde dos trabalhadores, indicando que uma gestão democrática (FILHO e GURGEL, 2016) pode fazer diferença e ajudar na melhoria de diversos indicadores da área de gestão de pessoas.

[...] a gestão inadequada dos recursos humanos, a má organização do trabalho, incluindo a falta de normas e de responsabilidades claras; a atribuição inadequada de tarefas; o estabelecimento de objetivos de produção pouco realistas; uma comunicação deficiente; as más relações de trabalho e as práticas discriminatórias também são considerados fatores que podem aumentar o risco de violência e de assédio (OIT, 2016a, anexo I, parágrafo 10).

Grenier-Pezé (2017) ressalta que no

[...] processo de assédio, a repetição, consciente ou inconsciente, das críticas, das humilhações, das culpabilizações e das prescrições paradoxais cria rapidamente um impasse no trabalho de elaboração mental e adquire um poder de efração psíquica. [...] A obstrução das vias de escoamento das excitações traumáticas leva ao colapso depressivo e à via somática mais ou menos a longo prazo (p.104, 2017).

Esse dado é corroborado com os dados da OIT (2018) que apresenta que o assédio moral afeta a(s) vítima(s), que apresentam 4 vezes mais probabilidades de terem depressão e o dobro de chances de ficarem estressadas (OIT, 2018), como também deixa marcas em suas famílias e nas empresas/organizações: “[...] em 2007, as empresas e outras entidades do Reino Unido perderam 33,5 milhões de dias de trabalho devido ao absentismo provocado por atos de *bullying* [...]” (OIT, 2018, p. 30), e até na economia nacional há reflexos nefastos desta prática: “Na Austrália, o custo anual estimado originado por atos de *bullying* para os empregadores e para a economia em geral situa-se entre 6.000 e 36.000 milhões de dólares australianos.” (OIT, 2018, p. 30).

A despeito deste agravo para a saúde que produz estrago de larga amplitude, só recentemente empresas, instituições e organizações no Brasil passaram a combater essa prática tão perniciosa, mesmo que, ainda sob o aspecto fenomênico, apreendendo o assédio sob uma perspectiva focalista, na qual só se lança luz sobre a vítima e seu agressor.

O assédio moral é sempre organizacional e implica sempre um assediador, mas não se pode perder de vista que ele está inserido em um contexto laboral que tem uma determinada cultura, o qual está submetido a normas e regras institucionais, e que se vincula a um determinado projeto societário que, em sua essência, desumaniza o trabalhador, o que é uma condição primordial para a exploração e a dominação. Diante desse cenário, que se lute para criminalizá-lo.

A pandemia do novo coronavírus deixou evidente a necessidade das políticas, serviços e instituições públicas para o enfrentamento das necessidades da sociedade e dos cidadãos, seja na esfera da saúde, da educação, da economia e da assistência social, ou seja, da humanização do mundo, se contrapondo à agenda ultraliberal que impera em escala mundial.

O Brasil entrou 2021 com 12,8% da população em situação abaixo da linha da extrema pobreza (CANZIAN, 2021), índice maior que o de 7 anos atrás, entretanto as ações e iniciativas do governo anterior, de extrema-direita, afinou às pautas neoliberais e necessidades do capital e não dos brasileiros e brasileiras, com mais empresas e serviços públicos na mira da privatização. No Congresso, diversas reformas têm promovido o desmonte do aparato jurídico-legal

e formal das conquistas sociais, bem como se tem promovido a desestruturação da rede de proteção social do Estado sem atenção às necessidades da sociedade.

Na esfera do trabalho, 2021 chegou com 14,1% de brasileiros e brasileiras desempregados e um aumento de quase 1 milhão de pessoas na informalidade (IBGE, 2021). Em função das reformas trabalhista e previdenciária, os contratos de trabalho encontram-se juridicamente frágeis. Há a precarização das condições de mobilidade e de trabalho, as relações nos ambientes laborais estão mais débeis, tudo colaborando para a crescente deterioração das condições de vida e saúde da população trabalhadora e suas famílias, com aumento do adoecimento e dos indicadores de mortes pelo trabalho.

A ética da esfera da gestão é a de resultados (GAULEJAC, 2009), contudo se apoia em dois falsos postulados: de que as organizações, suas metas e as formas de gestão são pautadas na objetividade, entretanto elas são elaboradas por pessoas, as quais podem ter conflitos de interesses e se estabelecerem relações de poder. O segundo argumento falseado é o que postula a neutralidade. As organizações, a gestão e as metas buscam atender os interesses dos acionistas, e/ou do dono do negócio, ou seja, é claro o partido que deve tomar, sendo secundarizado como eles serão alcançados.

Seligmann-Silva (2011) aponta que uma das estratégias das empresas e instituições é o gerenciamento pelo desgaste, pois exacerbam a competitividade, reforçam o individualismo e se utilizam do falso discurso da excelência, dos indicadores financeiros, dos números, promovendo uma falsa ideia de concepção instrumental, normativa e natural, que se impõe como uma visão universal, abstrata, natural, neutra e a-histórica.

Infelizmente é esse tipo de gestão que tem dominado as práticas organizacionais, inclusive na esfera pública, o que acaba por contribuir para a existência e aumento do assédio moral, conforme estimulam práticas gerenciais que só visam os resultados, estimulam a competitividade e se pautam na meritocracia.

Conclusão

No ambiente laboral do século XXI, o assédio moral poderia ser considerado uma pandemia, pois atinge praticamente todo o globo. Agravando esse cenário, temos o fato do trabalhador sentir-se cada vez mais sozinho, pois enfrentamos uma desmobilização e em alguns casos até associação dos movimentos sociais organizados ao capital, demonstrando como as formas clássicas de solidariedade estão em processo de desestruturação (SZNELWAR e LANCMAN, 2004). Vale a lógica do salve-se quem puder, o que agrava o isolamento, condição sempre presente nas práticas de assédio moral, além de criar um ambiente propício para violências laborais, sejam em forma de tratamentos inadequados e desrespeitosos até a prática de assédios.

As grandes empresas, em geral, estão sendo levadas a práticas de valorização dos recursos humanos e têm buscado um ambiente laboral saudável, contudo suas abordagens ainda se limitam ao contexto interno, mas que de certo modo ignoram as dimensões subjetivas e as situações concretas do trabalho, esquecendo que há outros fatores que influenciam e atravessam

o ambiente laboral. Para garantir ações e enfrentamento efetivos, além do assediador e da(s) vítima(s), devem ser identificados e implicados elementos estruturais, conjunturais e essenciais.

Para dar continuidade e fortalecer o projeto civilizatório, inclusive incorporando debates e temas negligenciados como desigualdade de gênero e racismo, é imperioso que se aceite, se respeite e até valorize as diferenças, sejam elas étnicas, de religião, orientação sexual, cultural, geracional, bem como é urgente nos engajarmos na luta contra a intolerância e a desigualdade social, que compõem a raiz deste processo de ascensão da violência em geral e das agressões nos ambientes laborais, em particular.

Não fazer isto é, mesmo que não se expresse claramente, escolher viver em uma sociedade de homens e mulheres adoecidos e em constante guerra. Antunes e Praun (2015) afirmam que o mundo do trabalho nos países capitalistas ocidentais é potencialmente adoecedor e está produzindo “[...] um exército de trabalhadores mutilados, lesionados, adoecidos [...]” (p. 423).

O assédio moral é um fenômeno complexo e por isto exige uma intervenção complexa, culpabilizar apenas o agressor não modificará este cenário. É necessário um debate coletivo, o compromisso das organizações com mudanças em suas práticas de gestão, imposição de códigos de conduta que se oponham claramente contra toda e qualquer violência e preconceito e vigilância para que se cumpram, tudo isso seria apenas um primeiro passo para (re)humanizar os espaços laborais e quiçá o mundo moderno.

Referências Bibliográficas

ALVES, Giovanni. A vingança de Kant, ou, porque o assédio moral tornou-se a Peste Negra do século XXI. Blog da Boitempo. Disponível em <<https://blogdaboitempo.com.br/2015/04/13/a-vinganca-de-kant-ou-porque-o-assedio-moral-tornou-se-a-pesto-negra-do-seculo-xxi/>>. Acessado em 2015.

_____. O novo e (o precário) mundo do trabalho – Reestruturação produtiva e crise do sindicalismo. São Paulo: Boitempo, 2000.

ANTUNES, Ricardo e PRAUN, Luci. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. Revista Serviço Social e Sociedade, SP, n. 123, p. 407-427, jul./set. 2015.

ANTUNES, Produção liofilizada e a precarização estrutural do trabalho. In LOURENÇO, Edivânia, NAVARRO, Vera e outros (orgs). O Averso do Trabalho II. São Paulo: Editora Expressão Popular, 2010.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. Assédio moral: a violência sutil - análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil. 2005. Tese apresentada na PUC-SP.

BARRETO, Margarida e HELOANI, Roberto. Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. Revista Serviço Social e Sociedade, SP, n. 123, p. 544-561, jul./set. 2015.

BUEY, Francisco Fernandes. Marx (sem ismos). RJ: Ed. UFRJ, 2004.

CANZIAN, Fernando. Brasil começa 2021 com mais miseráveis que há uma década. Disponível em <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2021/01/brasil-comeca-2021-com-mais-miseraveis-que-ha-uma-decada.shtml>. Acessado em 22/02/2021.

DARDOT, Pierre e LAVAL, Christian. A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo: Boitempo, 2016.

DEJOURS, Christophe (org.). Psicodinâmica do trabalho: casos clínicos. Porto Alegre: Dublinense, 2017. 144p.

_____. Novas formas de servidão e suicídio. In: DEJOURS, Christophe (org.). Psicodinâmica do trabalho: casos clínicos. Porto Alegre: Dublinense, 2017. 117-142p.

DEJOURS, Christophe; BEGUE, Florence. Suicídio e trabalho: o que fazer? Brasília: Paralelo 15, 2010.

DEJOURS, Christophe. Um suicídio no trabalho é uma mensagem brutal. Entrevista concedida a Ana Gerschenfeld. 01/02/2010. Disponível em <https://www.publico.pt/2010/02/01/sociedade/noticia/um-suicidio-no-trabalho-e-uma-mensagem-brutal-1420732>. Acessado em 12/12/2020.

_____. A banalização da injustiça social. RJ: Fundação Getúlio Vargas. 2003.

_____. A psicodinâmica do trabalho. SP: Atlas, 1994.

ENGELS, Frederick. A situação da classe trabalhadora na Inglaterra. SP: Boitempo, 2018.

FILHO, Rodrigo de Souza; GURGEL, Claudio. Gestão democrática e Serviço Social: Princípios e propostas para a intervenção crítica. SP: Cortez Editora, 2016.

FREITAS, Maria Ester, HELOANI, Roberto & BARRETO, Margarida. Assédio moral no trabalho. SP: Cengage Learning. 2008.

GAULEJAC, Vincent. Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. SP: Ideias & Letras, 2009.

GUARANY, Alzira M. B. Trabalho Do(c)ente: a saúde dos professores da educação superior pública. Revista Praia Vermelha, RJ: vol. 30, n. 1, UFRJ, 2020.

_____. Trabalho docente, carreira doente: elementos que impactam a saúde mental dos docentes da UFRJ. Tese de doutorado em Serviço Social da ESS/UFRJ, 2014.

_____. Trabalhadores resistindo ao sofrimento no trabalho. O que está implicado nesta resistência? Estudo de casos de equipes de servidores de bibliotecas em uma universidade. Dissertação de mestrado em Serviço Social da ESS/UFRJ, 2007.

HARVEY, David. A condição pós-moderna. RJ: Ed. Loyola, 1994.

_____. O enigma do Capital e as crises do capitalismo. SP: Ed. Boitempo, 2010.

GRENIER-PEZÉ, Marie. O assédio moral no trabalho: privação de liberdade. In: CHRISTOPHE Dejours (org.) Psicodinâmica do trabalho: casos clínicos. Porto Alegre: Dublinense, 2017. 97-116p.

HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. SP: Bertand Brasil, 2002.

_____. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. São Paulo: Bertrand Brasil, 2005.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Tabelas Sinóticas. Disponível em Pesquisa Anual de Domicílio (PNAD). Disponível em <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html>>. Acessado em 22/02/2021.

MARX, Karl. O Capital – O processo de produção do capital. Livro 1, vol. 1. RJ: Civilização Brasileira, 2004.

MELILLO, Aldo e OJEDA, Elbio N. S. Resiliência: descobrindo as próprias fortalezas. RS: Artmed Editora, 2005.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT) - SP. Em São Paulo, 11% das denúncias trabalhistas durante a pandemia relatam assédio moral e abusos dos superiores hierárquicos. MPT em São Paulo - 30/05/2020. Disponível em:

<https://mpt.mp.br/pgt/noticias/em-sao-paulo-11-das-denuncias-trabalhistas-durante-a-pandemia-relatam-assedio-moral-e-abusos-dos-superiores-hierarquicos>. Acessado em 04/1/2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Violence and Harassment in the World of Work. Disponível em:<https://www.ilo.org/topics/violence-and-harassment-world-work#convention>. Acesso em:12/07/2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Trabajar para un futuro más promissor. Genebra: OIT, 2019.

_____. Relatório da Conferência Internacional do Trabalho. Genebra: 107.ª Sessão, 2018.

ROIO, Marcos Del (org.). Gramsci – Periferia e Subalternidade. SP: Ed. Edusp, 2017.

SANTOS, Marcelo Augusto Finazzi e SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares. Considerações sobre Trabalho e Suicídio: um Estudo de Caso. Florianópolis: VI Encontro de estudos Organizacionais da ANPAD, maio/2010.

SELIGMANN-SILVA, Edith. Trabalho e Desgaste Mental. São Paulo: Cortez Editora, 2011.

SENETT, Richard. A corrosão do caráter. RJ: Editora Record, 1999.

SILVA A, BARBOSA. G. Contribuições da Neurociência para a gestão de pessoas. *Opción*, v. 31, n. 1, p. 113-133. Maracaibo, Venezuela. 2015. Disponível em: <http://www.redalyc.org/html/310/31043005007/> Acesso em: 15 de outubro de 2018.

SZNELWAR, Laerte Idal e LANCMAN, Selma (orgs) (2004) *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2004.

Consumo de substâncias psicoativas como sintoma neoliberal: considerações ético-políticas para as clínicas do trabalho

Sergio Dias Guimarães Junior³⁶

Isabela Faria Berno³⁷

Resumo

Buscamos analisar criticamente as variações do consumo de substâncias psicoativas no trabalho contemporâneo e seus desdobramentos para a prática clínica. Para tal, o artigo foi estruturado com base em dois eixos de análise principais, a saber: 1) servidão voluntária como agente potencializador do “vício” em trabalhar; e 2) variações no consumo de substâncias psicoativas no trabalho capitalista: entre empreender, se empreender e se reprender. Ao considerar tal fenômeno como importante sintoma do atual tempo histórico neoliberal, afirmamos a necessidade ético-política de refletir sobre o tema na intenção de instrumentalizar profissionais do âmbito das clínicas do trabalho, visando qualificar o fazer clínico e o planejamento de intervenções psicossociais de prevenção e assistência em níveis individual, institucional e coletivo.

Palavras-chave: Substâncias Psicoativas; S Clínica do Trabalho; Neoliberalismo.

Há que dar remédio a este horror, não aguento, não posso continuar a fingir que não vejo.

José Saramago, “Ensaio sobre a cegueira”.

Introdução

O consumo de substâncias psicoativas é um fenômeno complexo e fundamentalmente atravessado por aspectos culturais, políticos e econômicos que se articulam em diferentes tempos históricos do capitalismo. Suas manifestações nos contextos de trabalho estão atreladas a elementos ainda mais desafiadores e suas variações merecem atenção, particularmente diante das armadilhas subjetivas da atualidade neoliberal. Diante desse panorama, considera-se relevante a promoção de debates sobre essa temática -e dos processos de patologização

36 Psicólogo, mestre e doutor em Psicologia pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Professor adjunto do Departamento de Psicologia da Universidade Federal de São João del-Rei (UFSJ). Membro da Comissão Especial de “Psicologia e Trabalho - Condições, Processos e Organizações” do Conselho Regional de Psicologia do Rio de Janeiro (CRP-RJ).

37 Psicóloga, mestra em Estudos Fronteiriços pela Universidade Federal do Mato Grosso do Sul (UFMS) e doutoranda em Psicologia pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ).

e medicalização da vida (CONRAD, 2007) de forma mais amplificada, no interior do campo da Psicologia brasileira, enquanto Ciência e Profissão, na intenção de contribuir com os esforços para a efetivação do seu compromisso social, a formação/orientação qualificada de profissionais da categoria, e a afirmação do caráter ético-político de suas práticas - especialmente no âmbito da atuação clínica.

No interior das transformações históricas do modo de produção capitalista, o fenômeno do consumo de substâncias psicoativas no trabalho possui especial destaque visto que, em suas variações, pode ser observado tanto em casos de sofrimento e/ou adoecimento psíquico quanto em situações destinadas ao aprimoramento de capacidades individuais e aumento de *performance* e desempenho. Em meio às diferentes modalidades de consumo e à multiplicidade de substâncias mobilizadas por diversas categorias profissionais (como álcool, tabaco, anfetaminas, *cannabis*, cocaína, heroína, cafeína e medicamentos psicotrópicos), tal temática vem ganhando cada vez mais visibilidade no campo científico e os aspectos de seu interior, quando criticamente analisados, podem servir de potente recurso para intervenções no âmbito das clínicas do trabalho na atualidade.

Assim, observa-se que as variações em torno do consumo dessas substâncias nos contextos laborais estão intimamente atreladas à lógica do capital neoliberal e aos aspectos subjetivos que lhe servem de alicerce. Nesse sentido, tais variações podem ser tomadas como um sintoma neoliberal, ou seja, um sintoma do seu tempo histórico. Sintoma que, segundo a teoria psicanalítica freudiana, refere-se à realização de um desejo, que encontra uma forma mais "aceitável" de se apresentar. Ele é, portanto, como uma mensagem cifrada, que revela de forma deslocada a verdade de um conflito que não se deixa apreender imediatamente de forma consciente. Sintoma que, na perspectiva do presente ensaio, diz respeito à lógica instrumental do capital neoliberal e seus desdobramentos subjetivos nos mais variados contextos de vida/trabalho. Desse modo, o fenômeno do consumo dessas substâncias no trabalho revela-se como sintoma de um sistema social do qual é, ao mesmo tempo, efeito e consequência.

Uma vez alçado ao estatuto de norma dogmática de vida (GUIMARÃES JUNIOR, FERREIRA e FREITAS, 2023), o fundamento neoliberal torna-se imperativo das formas de existência ao forjar condutas e modos de vida orquestrados pelos ritmos do mercado e suas modulações para reprodução constante do capital. A economia torna-se soberana e, neste contexto, a "liberdade" individual encontra-se cerceada à liberdade de realizar trocas econômicas, de (se) empreender, de (se) valorizar, de (se) aprimorar, de (se) consumir, e de obter propriedade privada. Assim, a vida encontra-se submetida aos ditames da racionalidade neoliberal (DARDOT & LAVAL, 2016a; 2016b), às leis econômicas, e um de seus principais efeitos é o processo de despolitização do campo social e de intensa recusa, muitas vezes por meio de violência e repressão estatal (SAFATLE, 2016), a tudo e toda(os) que se contrapõem a essa lógica.

Como desdobramento desse processo, observa-se a articulação entre neoliberalismo e determinadas instâncias sociais de poder e dominação que, atrelada a fundamentos morais, tem como resultado o fortalecimento no campo social de forças antidemocráticas, racistas, sexistas, fatalistas e fundamentalistas, de forte apelo e receptividade por parte de determinados segmentos populares. Combinadas aos ataques neoliberais das últimas décadas à cole-

tividade, justiça social e ao bem comum (DARDOT & LAVAL, 2017) - entraves para os avanços do capital -, essas forças vêm ganhando destaque no cenário contemporâneo e suas manifestações e influências remodelam a própria experiência neoliberal, principalmente ao nível da produção subjetiva. Trata-se de um cenário no qual o processo de desregulamentação e flexibilização dos mercados intensifica e reproduz cada vez mais os níveis de desigualdade social e as formas de estratificação de classe, raça e gênero manifestadas, particularmente, nos contextos de trabalho (BROWN, 2019).

Ao tomarmos como referência o cenário brasileiro, podemos observar que tal panorama revela-se com uma complexidade ainda mais peculiar. O combinado de fatores sócio-históricos, políticos e econômicos do país compõe a receita necessária para que a problemática do trabalho no Brasil mereça olhares e contornos específicos. Trata-se de modos de vida e trabalho que se reproduzem sob um solo no qual problemas estruturais ainda possuem raízes sólidas a partir das quais se mantém nutridas e fortalecidas lógicas de exclusão que se manifestam no cotidiano dos contextos laborais - com destaque para as formas de divisão racial e sexual do trabalho que são reflexos da historicidade brasileira marcada pela colonialidade - ainda mais escancarada no decorrer da pandemia da covid-19 (GUIMARÃES JUNIOR, GONÇALVES & CARDOSO, 2021).

Assim, percebe-se que essa axiomática do capital possui correlatos subjetivos que podem se expressar em impactos deletérios para a saúde mental, processos de culpabilização e responsabilização individual, níveis de mal-estar e sofrimento psíquico e também nas intenções de aprimoramento constante que se revelam enquanto características particulares da figura do *sujeito neoliberal* (DARDOT e LAVAL, 2016b) - envolvido por promessas sedutoras, ideologias meritocráticas, simulacros de liberdade e ideologias falaciosas - tomado como “empreendedor de si” e dono de seu próprio barco e destino. É neste contexto que o fenômeno do consumo de substâncias psicoativas no trabalho ganha destaque e revela-se enquanto sintoma neoliberal e problemática importante a ser considerada tanto ao nível de prevenção quanto aos níveis de assistência e ações em clínica do trabalho no contemporâneo.

Dardot & Laval (2016a; 2016b) afirmam que a dinâmica tentacular dos ideais e princípios do neoliberalismo estão além do âmbito das doutrinas e práticas político-econômicas, pois alcançam dimensões mais amplas, complexas e íntimas da vida dos sujeitos. Em outras palavras, esta “razão neoliberal” alcança a multiplicidade dos modos de existir, sentir, pensar, se comportar e agir. Lógica que, em seu funcionamento, tem a concorrência como fundamento e o modelo empresa como referência que forja “sujeitos empreendedores-de-si” que, no limite, interagem como unidades empresariais e aos quais é atribuída a integral responsabilidade dos seus êxitos e fracassos. Dinâmica esta que menospreza a complexidade social característica dos mundos do trabalho na intenção de reduzir problemas mais complexos a dimensões situacionais e individualizar questões sócio-historicamente construídas, como o fenômeno do consumo de substâncias psicoativas na arena laboral.

Nesse sentido, o cenário trabalhista representa um palco privilegiado para a observação desta dinâmica e seus efeitos subjetivos, particularmente no que tange ao consumo dessas substâncias como resposta às variações e ofensivas do capital e os diferentes modos de co-

lonização do corpo e da subjetividade no trabalho. Se por um lado observamos usos voltados para situações de sofrimento psíquico e adoecimento, por outro percebemos suas funções destinadas a responder às intenções de aprimoramento, aumento de desempenho e produtividade. Nota-se, assim, que as variações dos usos dessas substâncias são elementos que se manifestam também nos contextos clínicos e encontram-se frequentemente presentes nos relatos verbalizados por trabalhadoras(es) que apresentam diferentes níveis de sofrimento psíquico relacionados ao trabalho (DEJOURS, 2017; MENDES, 2018).

Aqui, partimos da compreensão das clínicas do trabalho como um conjunto de saberes e práticas clínicas que abordam as relações entre subjetividade e trabalho e representam possíveis mecanismos de produção de novos sentidos e alternativas além da repetição fria de normas, da adaptação às demandas organizacionais e dos processos de instrumentalização do fazer singular de cada sujeito (LHUILIER, 2020). O fazer clínico, nesta perspectiva, revela-se potente instrumento ético-político vinculado à afirmação da vida, da dignidade e da saúde no trabalho, enquanto processo de invenção e criação de novos modos de ser, agir e pensar (CANGUILHEM, 2009). Trata-se, portanto, de um processo de produção de novos sentidos e de uma espécie de reposicionamento da significação do trabalhar e da própria função psicológica do trabalho que, em outras palavras, tem a função de:

“problematizar justamente a articulação do mundo psíquico com o mundo social, operando sobre a premissa da indissociabilidade de ambos [...], com o trabalho contendo elementos que [...] também mergulha no processo mesmo de constituição psíquica do sujeito e na construção dos coletivos” (BENDASSOLLI & SOBOLLI, 2021, p.14).

Desse modo, e a partir desses apontamentos iniciais, o objetivo deste ensaio é reunir aspectos conceituais que permitam discutir e analisar criticamente as variações em torno do consumo de substâncias psicoativas nos contextos laborais contemporâneos e seus desdobramentos para a prática clínica. Considera-se tal discussão fundamental para os desafios das formas de atuação clínica em Psicologia na atualidade e para a continuidade dos esforços de efetivação do seu compromisso social e caráter ético-político. Para tal, o texto encontra-se estruturado da seguinte maneira: primeiro será desenvolvida uma reflexão acerca dos impactos causados pela servidão voluntária como devastação psíquica potencializadora do *workaholismo*. Posteriormente, serão apresentados argumentos que permitem observar as variações em torno do consumo de substâncias psicoativas no trabalho contemporâneo, suas articulações com o ideário neoliberal, os aspectos subjetivos e desafios clínicos que lhe são subjacentes.

Servidão voluntária enquanto agente potencializador do “vício” em trabalhar

O filósofo francês Etienne de La Boétie, no século XVI, criou o conceito de “servidão voluntária”, ao propalar suas ideias sobre tirania, características do tirano, liberdade e condição de servidão em que o próprio homem se coloca a um poder minoritário. Ao contrastar como os animais lutam e resistem ao serem presos, La Boétie (2018) discorre sobre a tendência à liberdade

como uma habilidade natural, enquanto os tiranos fariam oposição a essa ordem, chegando a subvertê-la. Para ele, o homem não teria perdido a liberdade, e sim ganhado a servidão.

Esta sessão pretende discutir sobre o discurso da servidão voluntária aplicada ao trabalho na sociedade capitalista neoliberal, a partir de contribuições da Psicodinâmica do Trabalho. Busca-se pensar sobre os riscos e efeitos dessa patologia social para a subjetividade e suas consequências no atual mundo do trabalho.

A servidão voluntária apresenta-se enigmática e paradoxal, visto que a servidão dos homens é mais do que uma sujeição, pois há um querer, um desejo nesse ato, uma vez que ele seria voluntário. Para La Boétie (2018), seria possível resistir à opressão, inclusive sem necessidade do uso da violência, tendo em vista que a tirania é capaz de sozinha se destruir quando os sujeitos não consentem a própria escravidão. Dessa forma, mesmo em condições de se rebelar e romper com a tirania, os homens acabariam renunciando suas liberdades em troca do próprio sofrimento de forma naturalizada, vivendo uma aceitação passiva ou mesmo a valorização dos arranjos que os oprimem.

Na contemporaneidade, a servidão voluntária é aplicada ao mundo do trabalho quando há uma sujeição do indivíduo à forma de organização do trabalho, ocorrendo um assolamento entre o desejo de trabalhar e o ônus na labuta (DUARTE & MENDES, 2015). O paradoxo instituído por La Boétie (2018) é reatualizado, visto que agora o sujeito não consegue libertar-se da realidade laboral que o domina, pois, a servidão se coloca a partir da alienação projetada pela ideologia neoliberal sob a organização e dessa cooptando os sujeitos em seus movimentos, corpos, comportamentos e vida psíquica.

Para a psicodinâmica do trabalho, a servidão voluntária é definida como uma patologia social do trabalho, uma violência que atua por sua banalização e pelo impacto causado na subjetividade, e essa pode ocorrer por meio de alguns fatores, como o medo do desemprego, a busca incessante do reconhecimento e o empobrecimento subjetivo (CÁLGARO, 2013).

Nessa perspectiva, o medo, para a teoria psicanalítica freudiana, nos acompanha a partir do momento em que somos expostos ao desamparo primordial, ele surgiria com o nascimento por meio da angústia originária e se repetiria durante toda a vida nas diferentes formas de angústia de separação que acompanham os indivíduos até o momento da morte.

Contudo, a precarização estrutural do trabalho, catalisada pelo advento do neoliberalismo, encontra-se presente pelas novas formas de gestão, imposição de alta *performance*, propagação do discurso empreendedor e pela expansão das novas tecnologias que padronizam as predisposições de reprodução da sociedade do trabalho (Castro, 2022). Ela também é responsável por promover a falta de trabalho, visto que o capital precisa de um número elevado de trabalhadores/as desempregados/as para conseguir regular os valores dos salários e controlar o mercado (DARDOT & LAVAL, 2016a). Essa prática de política oportuniza o gerenciamento pelo medo da perda de emprego, fazendo com que esse instrumento seja utilizado como um mecanismo de afetação subjetiva para aumentar a produtividade da classe trabalhadora por meio da ameaça (DEJOURS, 2011).

Nesse panorama, outros medos podem ser incorporados, como o medo do fracasso, já que o sujeito é estimulado a ser destemido, a nunca se acomodar, a buscar sempre superar as expectativas e almejar cada vez mais alto.

A busca por reconhecimento seria utilizada como recurso de afetação, por ser o que realmente importa como recompensa ao(à) trabalhador(a), destacando-se sobre a recompensa salarial. Assim, o reconhecimento pode ser considerado como uma retribuição simbólica, uma espécie de retorno acerca de suas expectativas sobre o próprio trabalho (DEJOURS, 2008a).

Inerente ao sujeito em sua labuta, o reconhecimento estaria relacionado com o comprometimento com a tarefa, o que o sujeito é capaz de colocar de si para tornar a organização, da qual agora ele é integrante, eficiente. Esse conceito está atrelado ao conceito de atividade, visto que situa o sujeito ao que seria necessário para sobrepujar a diferença entre a tarefa e a atividade, portanto, o reconhecimento seria decisivo à mobilização subjetiva da inteligência e da criatividade. (DEJOURS, 2004). Instala-se aqui outro paradoxo, pois como estimular a capacidade subjetiva para a criatividade e inteligência, sendo que ela estaria capturada pelos dispositivos neoliberais?

Pode-se pensar que esse paradoxo relaciona a precarização estrutural do trabalho com o empobrecimento subjetivo, visto que as novas formas de gestão que estimulam a competição, exigem competências individuais: audácia, agilidade, flexibilidade, acúmulo de funções, capacidade de resposta a cada delegação em tempo hábil, de estar atento(a) às mudanças tecnológicas e se adaptar a elas. Todas essas atribuições fragilizam os laços sociais e deixam o(a) trabalhador(a) mais solitário(a), conseqüentemente, na prática, esses fatores são traduzidos por sobrecarga de trabalho e contribuem para potencializar a banalização da violência no ambiente laboral.

A captura por esse discurso é influenciada pela banalização da violência, uma vez que é preciso ser forte quando as condições e oportunidades de emprego se encontram cada vez mais escassas e a crise econômica, política e social assola o país. Quanto mais o(a) trabalhador(a) é capturado(a) e tenta corresponder às exigências relacionadas à "autonomia, flexibilidade e colaboração, menos conseguem dar conta daquelas ligadas ao alto desempenho, às avaliações individualizantes e ao alcance das metas" (CASTRO, 2022, p.24). Essa dinâmica contraditória e impossível de concretizar enfraquece subjetivamente o sujeito em seu ofício e torna sua experiência cada vez mais distante de ser transformadora e única.

Toda essa dinâmica opera pelo dispositivo de captura da subjetividade da classe trabalhadora que, finalmente, desenvolve uma predisposição à obediência, a aceitar cada vez mais trabalho, a trabalhar em condições cada vez mais adversas, sob mais pressão e controle. A captura passa a ocorrer, então, pela capacidade de adaptação e de convivência do(a) trabalhador(a) com o estresse.

Nesse sentido, o estresse em um primeiro momento atua como motivador e impulsionador, posteriormente, com a exaustão sobre a subjetividade, o sujeito passa a desenvolver estratégias defensivas como forma de proteção. Assim, a alienação e a despersonalização atuam como principais mecanismos defensivos, contudo, eles promovem um afastamento da subjeti-

vidade com a atuação, o que se formaliza em uma robotização e afasta cada vez mais o sujeito dos relacionamentos sociais e afetivos na conjuntura laboral.

Toda essa alteração subjetiva promovida pelo neoliberalismo contemporâneo desemboca em sofrimento e adoecimento psíquico, sendo o *workaholismo* uma expressão desse panorama. *Workaholic* é um termo de origem norte-americana utilizado para nomear quem trabalha muito e não consegue “se desligar” do trabalho, ou seja, profissionais “viciados” em trabalhar. Tais fatores podem ser observados, por exemplo, em trechos do depoimento de um CEO, na reportagem publicada pela revista Valor (2022), cujo título é “CEO conta como conseguiu deixar de ser *workaholic*”:

“Eu cheguei a uma posição de *C-level* em uma multinacional aos 34 anos. Quando você olha de fora, pode pensar que é um exemplo de sucesso profissional. Eu vendia para mim mesmo que trabalhar 16 horas por dia, não dormir, viajar, não participar dos aniversários dos meus filhos, não fazer exercícios, era um preço que eu deveria pagar para ter esse sucesso profissional – e que esse sucesso só viria pagando esse preço. (...) As lideranças me mostravam isso, porque elas também trabalhavam muito, abriam mão da saúde e da família. Eu não percebia ali um baita risco para a minha vida como um todo”.

Diante dos depoimentos, observa-se que o profissional no caso em questão, considerado o terceiro mais importante na hierarquia da empresa em que trabalha, apresenta em seu discurso o “vício” no trabalho como única função da vida a ser exercida, deixando todas as outras: familiar, social, afetiva, biológica e subjetiva, ao relento. Ainda é possível observar o binário ocupacional prazer-sofrimento (OREJUELA, MALVEZZI, MENDESs, & VÁSQUEZ, 2020), presente na clínica do trabalho, mesmo que de forma velada e expresso no não-dito em: “um preço que eu deveria pagar para ter esse sucesso profissional”. Tal profissional é capturado pelo discurso neoliberal, venda ilusória do ideal de sucesso profissional e influenciado pelo exemplo observado com os demais colegas, os profissionais A e B na linha hierárquica, de como ser e obter o almejado modelo de “trabalhador bem-sucedido”.

Ao tentar aproximar a noção de *workaholismo* às contribuições da Psicodinâmica, pode-se afirmar que ela está conectada a um funcionamento hiperativo (DEJOURS, 2008b), no qual o sujeito se sente inapto para negar ou limitar as exigências institucionais. A hiperatividade profissional passa ao *status* de dependência psíquica como consequência à atividade desempenhada e também à incapacidade de desfrutar do descanso. Podendo ser considerada como uma estratégia defensiva, no sentido de uma autoaceleração (DEJOURS, 2022), a hiperatividade coloca em risco a subjetividade do(a) trabalhador(a) em razão de imputar a si a subserviência, o sujeito situa a adição ao trabalho à condição de compulsão (DELLÍBANO, Llorens, SALANOVA & SCHAUFELI, 2010).

Diante desse cenário, alguns efeitos produzidos por toda essa combinação é a naturalização do consumo de substâncias psicoativas no trabalho, por exemplo, como mecanismo para se livrar da culpa, dos sintomas físicos e psicológicos, ou até mesmo para conseguir dar

conta da pressão exercida, e assim, corresponder à demanda solicitada, ou inclusive, aumentar seu desempenho e produtividade.

Variações no consumo de substâncias psicoativas no trabalho capitalista: entre empreender, se empreender e se reempreender

A presente seção visa reunir elementos conceituais que permitam analisar criticamente os processos a partir dos quais o modo de produção capitalista se apropria dos usos dessas substâncias no trabalho em prol de sua continuidade e autorreprodução, assim como seus efeitos subjetivos ao nível individual e coletivo. Se faz necessário analisar com mais atenção as controvérsias, dualidades e variações em torno dos usos e discursos atrelados a essas substâncias na atualidade da dinâmica laboral, visto que, se por um lado observamos usos voltados para situações de sofrimento e adoecimento psíquico, por outro percebemos suas funções destinadas a responder intenções de aprimoramento, aumento de desempenho e produtividade. A compreensão de tal dualidade revela-se como elemento fundamental para as análises críticas e os esforços e desafios relacionados às clínicas do trabalho no contemporâneo.

Considerando esse panorama, afirma-se que a axiomática do modo de produção capitalista neoliberal, em seu fundamento paradoxal, forja modos de vida e trabalho pautados no princípio da “criação destrutiva” que, em seus diferentes raios de alcance, atinge âmbitos econômicos, políticos, ecológicos, institucionais, morais e também subjetivos. Tais contradições são elementos constituintes da dinâmica social contemporânea que alcançam o nível da produção de subjetividade por meio de exigências fundamentalmente incompatíveis: sujeitos são convocados a produzir sempre mais utilizando cada vez menos recursos, são mobilizados a garantir sua liberdade e autonomia obedecendo regras rigidamente estabelecidas, propõem-se a ter “espírito coletivo” e capacidade de trabalhar em equipe em ambientes fortemente marcados pelo individualismo concorrencial (GAULEJAC & HANIQUE, 2015).

Nessa dinâmica, tais contradições e paradoxos possuem, por sua vez, correlatos subjetivos e alcances de nível existencial. As transformações inerentes à racionalidade instrumental do capital alteram o modo de percepção das condições de existência e forjam uma nova política de concepção, expressão, nomeação e tratamento do mal-estar contemporâneo. Constituem-se novos olhares e mecanismos de intervenção com relação ao estatuto social das formas de sofrimento que, em meio aos ideários neoliberais, tendem a não ser mais eliminadas, porém, objeto de produção e alvo de gestão, a intenção parece não ser mais eliminar o sofrimento, mas gerir estrategicamente suas manifestações (SAFATLE, SILVA JUNIOR & DUNKER, 2020). Nesse cenário, os saberes e práticas psi (segmentos da Psicologia e da Psiquiatria) revelam-se não apenas como efeito, mas como frente estratégica de implementação desta gramática neoliberal (DUNKER et al., 2020).

Neste processo de intensa colonização da vida pela lógica financeira, produzido e reproduzido pela fabricação de sujeitos disponíveis 24/7 (CRARY, 2016), pela individualização da culpa e busca por aprimoramento constante, variadas modulações subjetivas colocam-se em tensionamento. Neste ponto, destacam-se mudanças estruturais nas formas de lidar com o

sofrimento psíquico, que de ações meramente terapêuticas (focadas nas “doenças” e no sofrimento a ser tratado) passaram a incorporar funções de aprimoramento (intelectual, cognitivo e sexual com vistas a aumento de *performance* e produtividade), passagem esta que responde estrategicamente aos anseios do modo de produção capitalista (EHRENBERG, 2010). Nesta geometria paradoxal, o sujeito encontra-se entre o calmante e o estimulante, entre a contenção e a estimulação, entre formas de controle e maior aprimoramento na vida e no trabalho, numa dinâmica subjetiva e existencial que responde e está conectada às lógicas mais amplificadas inerentes aos conflitos capital-trabalho e suas modulações históricas.

Historicamente, a relação capitalismo-droga possui diferentes manifestações e, no que tange aos seus impactos para a classe trabalhadora, as contribuições de autores como Engels (1845) e Villermé (1971) forneceram importantes subsídios para as análises acerca das condições de vida e trabalho do operariado europeu no capitalismo industrial do então século XVII e evidenciaram o modo como intensas formas de exploração e desgaste laboral estavam articuladas com o consumo expressivo de substâncias psicoativas, como bebidas alcoólicas e medicamentos. A respeito dessa dinâmica, Engels afirma que diante de condições existenciais extremamente adversas, o consumo de álcool, por exemplo, se dava de forma generalizada no contexto inglês e suas proposições alertam ainda que o “alcooolismo” (assim como o consumo de outras substâncias) no trabalho, em toda sua complexidade, não deveria ser considerado um problema individual (Engels, 2010).

Com o passar do tempo, as mutações do próprio capitalismo passaram a convocar transformações nas tecnologias e mecanismos de poder, controle e disciplinamento da classe trabalhadora. Poder que vira a página da robustez fabril dos corpos úteis e dóceis e objetiva transformar energia psíquica em força produtiva e mobilização para o trabalho, que deixa de lado aspectos meramente repressivos para elaborar mecanismos de sedução com fins produtivos, que troca imposições por estratégias de adesão e não reclama mais obediência, mas investe em possíveis formas de reconhecimento e retribuição em níveis simbólico e subjetivo. Assim, novos modos de gestão (gerencialista) passam a mobilizar desejos e afetos direcionados a organizações que atingem um limiar quase que personificado – enquanto entes capazes de reconhecer e valorizar quem a eles dedica tempo e investimento subjetivo (GAULEJAC, 2007).

Neste caminho, de transição sócio-histórica entre o capitalismo em sua vertente industrial para sua morfologia pós-fordista e neoliberal, as diversas esferas dos processos produtivos parecem tornar-se mais porosas, difusas, fluidas e os dispositivos de controle que as atravessam não mais deixam rastros explícitos que permitem identificar facilmente sua origem, destino ou intenções. Essa dinâmica instaura um cenário no qual tempos e movimentos não são mais rígida e explicitamente controlados, nem corpos mecanicamente docilizados, num processo em que passa a ser possível vislumbrar relações laborais mais “flexíveis” e multiformes, flexibilidade concebida como simulacro de uma suposta autonomia e liberdade (SENNETT, 2009).

Assim, percebe-se que essa gramática do capital neoliberal possui correlatos subjetivos que podem se expressar em oscilações na saúde mental, processos de culpabilização e responsabilização individual, níveis de mal-estar e sofrimento psíquico, também nas intenções de aprimoramento constante que se revelam enquanto características particulares da figura do

“sujeito neoliberal” (DARDOT e LAVAL, 2016b), envolvido por promessas sedutoras, simulacros de liberdade e ideologias falaciosas, tomado como empreendedor de si e dono do próprio barco e destino, cenário ainda mais intensificado com o desenrolar da pandemia da covid-19 (LOBO & RIETH, 2021; LACERDA et al., 2021).

Diante do imperativo dogmático do desempenho, da *performance* e do aprimoramento constante, os sujeitos percebem-se lançados à própria sorte, como únicos responsáveis por si, timoneiros dos próprios barcos, individualizando riscos, responsabilidades e tomando unicamente para si os méritos de seus êxitos ou fracassos. Trata-se de sujeitos endividados (LAZZARATO, 2017) que “não devem nada a ninguém”, que buscam constante valorização do seu capital humano e, uma vez imersos na crença neoliberal da onipotência e valorização infinita, são incitados a fazerem escolhas racionais e convocados a assumirem suas mais variadas consequências. Dardot e Laval (2016b) afirmam que, nessa dinâmica, o fenômeno do consumo de substâncias psicoativas (como medicamentos psicotrópicos) ganha destaque, uma vez que há forte acirramento de relações concorrenciais, do individualismo e da falta de respaldo e proteção social de instituições e organizações. O sujeito encontra-se, portanto, como parte integrante de uma configuração marcada pela lógica do “cada um por si”, na qual é necessário mobilizar esforços e recursos variados (como substâncias) para dar conta de demandas no cotidiano de trabalho/vida.

Podemos perceber então um lugar atribuído ao sofrimento psíquico no capitalismo contemporâneo, uma espécie de torção em sua significação, numa dinâmica na qual o sujeito revela-se, de forma dialética e paradoxal, enquanto produtor e agente da própria expropriação. Em suas análises acerca da lógica incongruente do que chamou de “realismo capitalista”, Fisher (2020) aponta que as relações entre saúde mental e produção capitalista merecem observação atenta na consideração das manifestações de mal-estar e sofrimento próprias à conjuntura contemporânea. Sobre esse argumento, o autor afirma, por exemplo, que o transtorno bipolar seria a patologia mental própria ao capitalismo pós-fordista, devido às suas inerentes oscilações, e aponta que a utilização da expressão “depressão econômica” não se dá por acaso, na verdade, reflete e reforça a articulação entre saúde mental e aspectos socioeconômicos.

Percebe-se então que esse panorama ultraneoliberal revela modalidades específicas de subjetivação que lhe são próprias, nas quais promessas de liberdade e autonomia individual dividem espaço com sentimentos de frustração e culpabilização. De modo que a tendência é voltar os olhos e intervenções para si, nos campos individual/pessoa/cerebral, e não para os arranjos de poder e dominação do campo social dos quais esses efeitos são decorrentes. Nesse ponto, Lazzarato (2017) evidencia a relação entre neoliberalismo e saúde mental, não somente relatando seus efeitos mas também a maneira como particularmente a indústria farmacêutica, e suas ofensivas psicoativas/psicofarmacológicas, desempenha um papel crucial nessa dinâmica, como parte integrante do projeto neoliberal destinado à produção e reprodução do capital.

Crary (2016) fornece outros importantes elementos para tais reflexões ao evidenciar, de forma provocativa, possíveis limites para o processo de colonização da vida moderna pela lógica financeira. Segundo o autor, diante dos problemas de sono enfrentados pela população em decorrência da lógica capitalista vigente, há forte recorrência a alternativas farmacológicas

para dormir e esta dinâmica alimenta fortemente setores estratégicos da indústria farmacêutica que representam, assim, elementos-chave para os mecanismos de manutenção, reforço e continuidade da obstinada corrida do capital. À disposição de trabalhadora(e)s e consumidora(e)s “24/07” encontram-se, portanto, uma sorte variada de medicamentos e outras possíveis soluções psicofarmacológicas cuja prescrição e consumo nos apontam para uma dinâmica complexa. Entre os elementos constituintes desse panorama, observa-se que o consumo de psicotrópicos indicados para o chamado transtorno de *déficit* de atenção com hiperatividade (TDAH) vem sendo cada vez mais mobilizado visando aumento de desempenho e *performance* no trabalho, assim como modalidades de consumo de metanfetamina encontram-se crescentemente atreladas a objetivos instrumentais de aprimoramento individual, voltados para maximização de capacidades e habilidades cognitivas (CRARY, 2016).

As injunções neoliberais de autorrealização, autorresponsabilização e superação constantes produzem correlatos subjetivos, manifestações e níveis de sofrimento psíquico em sujeitos que parecem estar sempre aquém do que poderiam ser, do que poderiam se tornar, do que poderiam fazer e do que poderiam alcançar. Nesse sentido, desempenho e depressão revelam-se, portanto, como faces de uma mesma moeda, como instâncias indissociáveis conectadas aos imperativos de aprimoramento de si na axiomática do capital neoliberal (EHRENBURG, 1998).

Empreender, se empreender e, em caso de insucesso, se repreender: essa é uma possível equação para compreensão crítica dos efeitos subjetivos do trabalho capitalista ultraneoliberal. Longe de ser um simples jogo de palavras, tal proposição nos coloca diante da problemática que envolve o consumo de substâncias psicoativas no trabalho e seus variados efeitos subjetivos. Nessa perspectiva, Ehrenberg (2010) afirma que a vida em sociedade, particularmente as dinâmicas laborais, tornou-se uma aventura empreendedora que incita processos de superação ilimitada, envolvendo um arranjo discursivo cuja mensagem principal a ser transmitida é a de que se trata de uma aventura “possível para todos”, afinal todos são heróis, aventureiros e empreendedores. Segundo o autor, a “depressão nervosa generalizada” revela-se como o principal desdobramento dessa aventura, representando o preço a ser pago pelo processo de tomada de riscos e responsabilidades individuais característico deste percurso aventureiro.

Nesse cenário, no qual cada sujeito carrega em si o peso de suas responsabilidades e riscos, o consumo, especificamente, de medicamentos psicotrópicos revela-se como um fenômeno intimamente articulado ao ideário neoliberal e suas manifestações nos contextos de trabalho. A esse respeito, Ehrenberg (2010) afirma que, na atualidade, o consumo dessas substâncias encontra-se atrelado fundamentalmente à primazia da concorrência generalizada, seja em seus efeitos sedativos ou em suas funções estimulantes, na qual os sujeitos encontram-se conectados a práticas discursivas e arranjos de poder que impõem uma superação ilimitada de si, uma entrega “a mais de si” na vida/trabalho, como um esportista buscando se superar numa corrida existencial marcada pelo ímpeto da competição constante diante de sujeitos que, no limite, representam concorrentes em potencial.

Em paralelo, Ehrenberg (2010; 1998) também afirma que as alternativas psicofarmacológicas no trabalho representam para os sujeitos formas de autoassistência uma vez que ins-

tituições de cunho assistencialista, o Estado, por exemplo, perdem sua legitimidade e função de regulação e proteção social em detrimento dos imperativos da economia e da concorrência generalizada. Nesse contexto, em que o sucesso pessoal é tido como forma preponderante de participação e vinculação social, as funções das drogas psicoativas tomam outros contornos: não representam apenas caminho para “fuga” da realidade, mas um meio para enfrentá-la, um recurso para superá-la.

Em termos práticos, observa-se que essa dinâmica ganha contornos particulares e características específicas a depender da situação de trabalho na qual se encontra engendrada. Sobre esse ponto, além de pesquisas internacionais sobre o tema, como o caso da coletânea organizada por Crespín, Lhuillier e Lutz (2017), estudos realizados com diferentes categorias profissionais na conjuntura brasileira permitem a identificação e análise desse fenômeno de maneira mais precisa e localizada. Em situações de sofrimento e desgaste psíquico, destacam-se estudos realizados com professoras(es) (COLEDAM & SILVA, 2020), profissionais da saúde (OLIVEIRA & FUREGATO, 2008), trabalhadoras(es) do setor portuário (SOARES et al., 2007) e policiais civis e militares (SOUZA et al., 2013; COSTA et al., 2015). Nesses casos, destaca-se a utilização de psicotrópicos como ansiolíticos, antidepressivos, benzodiazepínicos e tranquilizantes. Em paralelo, as alternativas psicoativas podem também ser utilizadas com outras finalidades, como demonstram estudos realizados com caminhoneiros (KNAUTH et al. 2012), profissionais da área da saúde (NIEL, JULIÃO, MARTIN & SILVEIRA-FILHO, 2008) e militares (SOUZA et al., 2013; COSTA et al., 2015) nos quais determinados medicamentos (estimulantes, anfetaminas, antidepressivos etc.) e outras drogas (cocaína, LSD etc.) são utilizados principalmente para fins de aprimoramento, aumento de desempenho.

Entre essas categorias profissionais, destacam-se pesquisas realizadas com trabalhadoras(es) do mercado financeiro (bancos, atividades de investimentos e ações) cujos resultados evidenciam a relação entre políticas gestionárias baseadas em metas abusivas e avaliações individuais e o consumo tanto de drogas consideradas ilícitas quanto de antidepressivos e ansiolíticos no trabalho (GAVIRAGHI et al., 2016), constituído por sujeitos que seguem, no exercício de suas funções, na medida do impossível das exigências neoliberais e materializam, através dessa dinâmica psicoativa, os desígnios e paradoxos do capitalismo financeiro.

À guisa de conclusão

As reflexões aqui reunidas apontam para a fundamental necessidade de complexificar e deslocar criticamente o debate sobre o consumo de substâncias psicoativas no trabalho do nível individual/pessoal para uma dimensão coletiva e socioestrutural, a fim de evitar a intensificação de processos de individualização e culpabilização dos(as) trabalhadores(as) por seus constrangimentos subjetivos na esfera laboral. Assim, deve-se reconhecer os múltiplos fatores determinantes desse fenômeno, incluindo as formas de organização do trabalho rígidas, modelos de gestão acirrados e violentos, e modos de captura da subjetividade que, em suas particularidades, podem desempenhar fator incisivo para os variados modos de consumo dessas substâncias por parte da classe trabalhadora. Considerar tal problemática em toda sua

complexidade revela-se tarefa fundamental para a realização de análises críticas e ações qualificadas de prevenção e assistência no campo da saúde mental relacionada ao trabalho e nas formas de manejo e intervenções em clínica do trabalho como forma de resistência ético-política diante das ofensivas do capital neoliberal (ultramoderno e, fundamentalmente, colonialista).

Considera-se, portanto, relevante a promoção de outros debates sobre essa temática no interior do campo da Psicologia brasileira, enquanto ciência e profissão, na intenção de contribuir com os esforços para a efetivação do seu compromisso social, a formação/orientação qualificada de profissionais da categoria, e a afirmação do caráter ético-político de suas práticas, especialmente no âmbito da atuação clínica.

Referências

- BENDASSOLLI, P. & SOBOLL, L. (2021). *Clínicas do trabalho*. 2. Ed. Belo Horizonte: Artesã.
- BROWN, W. (2019). *Nas Ruínas do Neoliberalismo: A Ascensão da Política Antidemocrática no Ocidente*. Editora Filosófica Politeia.
- CÁLGARO, J. C. C. (2013). Servidão voluntária. In: Vieira, F. O., Mendes, A.M. & Merlo, A. R. C. (Eds.), *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho* (pp. 391-394). Juruá.
- CANGUILHEM, G. (2009). *O normal e o patológico*. (6ª ed.). Rio de Janeiro: Forense Universitária.
- CASTRO, F. G. de. (2022). Da precarização subjetiva à ditadura da forma: notas para uma psicologia crítica do trabalho. In Castro, F. G. de; Ferreira, J. B. (Eds.), *Neoliberalismo, trabalho e precariedade subjetiva [recurso eletrônico]* (pp. 19-39). Editora Fi.
- COLEDAM, D.H., Silva, Y.M. (2020). Prescribed medication use among elementary teachers: prevalence and associated factors. *Ciênc. Saúde Colet.* 25(12), 2020. <https://doi.org/10.1590/1413-812320202512.20912018>
- CONRAD, P. *The Medicalization of Society. On the Transformation of Human Conditions into Treatable Disorders* (2007). Baltimore: The Johns Hopkins University Press.
- COSTA, S.H.N., et al. (2015). Prevalência do uso de drogas psicotrópicas em unidades da polícia militar. *Ciência & Saúde Coletiva*, 20(6), 1843-1849, 2015. <https://doi.org/10.1590/1413-81232015206.00942014>
- CRARY, J. (2016). *24/7: capitalismo tardio e os fins do sono*. São Paulo: Ubu Editora.
- DARDOT, P., & LAVAL, C. (2016a). *A nova razão do mundo - Ensaio sobre a sociedade neoliberal*. São Paulo: Boitempo.
- _____. (2016b). Neoliberalismo e subjetivação capitalista. *Revista Olho da História*, 22. Disponível em: <<http://oohodahistoria.ufba.br/wp-content/uploads/2016/04/dlneoliberalismo.pdf>>. Acesso _____. (2017). *Comum: ensaio sobre a revolução no século XXI*. São Paulo: Editora Boitempo.

- DEJOURS, C. (2004). Subjetividade, trabalho e ação. *Prod*, 14 (3), 27-34. <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-65132004000300004>
- _____. (2011). *A banalização da injustiça social* (7ª ed.). Editora FGV.
- _____. (2008a). Análise psicodinâmica das situações de trabalho e sociologia da linguagem. In: Lancman, S., & Sznalwar, L. I. (Eds.). *Christophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (pp. 245- 289). Editora Fiocruz: Paralelo 15.
- _____. (2008b). Ativismo Profissional: masoquismo, compulsividade ou alienação?. In: Lancman, S., & Sznalwar, L. I. (Eds.). *Christophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (pp. 159- 177). Editora Fiocruz: Paralelo 15.
- _____. (2017). *Psicodinâmica do trabalho: casos clínicos*. Rio de Janeiro: Editora Dublinense.
- _____. (2022). *Trabalho Vivo II: Trabalho e emancipação* (2ª ed.). Blucher.
- DEL LÍBANO, M., LLORENS, S., SALANOVA, M., & SCHAUFELI, W. (2010). Validity of a brief workaholism scale. *Psicothema*, 22(1), 143–150.
- DUARTE, F. S., & MENDES, A. M. (2015). Da escravidão à servidão voluntária: perspectivas para a clínica psicodinâmica do trabalho no Brasil. *FAROL – Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade*, 2(3), 68-128. <https://doi.org/10.25113/farol.v2i3.2579>
- DUNKER, C. et al. (2020). Para uma genealogia da psicologia neoliberal brasileira. In: Safatle, Vladimir., Silva Junior, Nelson., & Dunker, Christian. (Orgs.). *Neoliberalismo como gestão do sofrimento psíquico*. Belo Horizonte: Autêntica, 215-254.
- CRESPIN, R., LHUILLIER, D., LUTZ, G. (2017) *Se doper pour travailler. Érés Éditions - Cliniques du travail*, Paris.
- EHRENBERG, A. (2010). *O culto da performance: da aventura empreendedora à depressão nervosa*. São Paulo: Ideias & Letras.
- _____. (1998). *La fatigue d'être soi: dépression et société*. Paris, Odile Jacob.
- ENGELS, F. (2010). *A Situação da Classe Trabalhadora na Inglaterra*. São Paulo: Boitempo.
- FISHER, M. (2020). *Realismo capitalista: é mais fácil imaginar o fim do mundo do que o fim do capitalismo?* São Paulo: Autonomia Literária.
- GAULEJAC, V., HANIQUE, F. (2015). *Le capitalisme paradoxant: un système qui rend fou*. Éditions du Seuil.
- GAULEJAC, V. (2007). *Gestão como Doença Social*. São Paulo: Ed. Ideias e Letras.
- GAVIRAGHI, D., ANTONY, C., AMAZARRY, MR., (2016). Medicalização, uso de substâncias e contexto de trabalho em bancários do Rio Grande do Sul, Brasil. *Rev. Psicol., Organ. Trab. [internet]*, 16(1), 61-72.

- GUIMARÃES JUNIOR, S., GONÇALVES, L., CARDOSO, A. (2021). Do sujeito à sujeição: Apontamentos reflexivos à psicologia organizacional e do trabalho em contexto de pandemia pela COVID-19. *R. Laborativa*, (10), 1, 40-67, 2021. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>
- GUIMARÃES JUNIOR, S.D., FERREIRA, J. B. de O., & FREITAS, L. G. de. (2023). Neoliberalismo e produção de subjetividade: elementos para uma crítica da razão dogmática neoliberal. *Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, (27), 43, p. 69-86.
- HAUTEFEUILLE, M. (2009). *Dopage et vie quotidienne*. Petite bibliothèque Payot, Paris.
- KNAUTH et al. (2012). Manter-se acordado: a vulnerabilidade dos caminhoneiros no Rio Grande do Sul. *Rev. Saúde Pública*, 46(5), 2012. <https://doi.org/10.1590/S0034-89102012000500016>
- LA BOÉTIE, E. (2018). *Discurso da servidão voluntária*. Martin Claret.
- LACERDA NETO, M. S.; GUIMARÃES JÚNIOR, S. D.; MONTEAGUDO, P. M.; FERREIRA, J. B. (2021). Racismo, trabalho e psicologia: provocações ético-políticas à luz da pandemia pela covid-19. *Psicologia para América Latina*, 35, p. 105-112.
- LAZZARATO, M. (2017). *O Governo do Homem Endividado*. São Paulo: n-1 edições.
- LHUILIER, D. (2020). *Cliniques du travail*. Érès Éditions.
- LOBO, L., RIETH, C. (2021). Saúde mental e Covid-19: uma revisão integrativa da literatura. *Saúde debate*, 45 (130). <https://doi.org/10.1590/0103-1104202113024>
- MENDES, A.M. (2018). *Desejar, falar, trabalhar*. Porto Alegre: Editora Fi.
- NIEL, M., JULIÃO, A. M., MARTIN, D., & SILVEIRA FILHO, D. X. (2008). Uso de drogas entre anestesiológicas no contexto das relações de trabalho. *Revista Brasileira em Promoção da Saúde*, 21(3), 194-200, 2008. <https://doi.org/10.5020/583>
- OLIVEIRA, E.B., FUREGATO, A.R.F. (2008). O trabalho do acadêmico de enfermagem como fator de risco para o consumo de álcool e outras drogas. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 16 (spe), 565-571. <https://doi.org/10.1590/S0104-11692008000700010>
- OREJUELA, J., MALVEZZI, S., MENDES, A. M. & VÁSQUEZ, A. (2020). The Clinics of Work: An Alternative Vision of Occupational Health. *International Journal of Psychological Research*, 13(2), 109–117. <https://doi.org/10.21500/20112084.4737>
- ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS), 2004. Neurociências: consumo e dependência de substâncias psicoativas [Internet]. Genebra: World Health Organization. Disponível em: https://www.who.int/substance_abuse/publications/en/Neuroscience_P.pdf. Acesso em: 2 de set. de 2021.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Problemas ligados ao álcool e a drogas no local de trabalho: uma evolução para a prevenção (2003) [Internet]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_715028.pdf. Acesso em: 01 de set. de 2022.

ROBINAUD, C. (2017). Le dépistage des drogues en entreprise: une réponse... à quelle question? In: Crespín, R., Lhuillier, D., Lutz, G. *Se doper pour travailler. Érès Éditions - Cliniques du travail*, Paris.

SAFATLE, V., SILVA JUNIOR, N., & DUNKER, C. (2020) *Neoliberalismo como gestão do sofrimento psíquico*. Autêntica.

SAFATLE, V. (2016). *O circuito dos afetos: Corpos políticos, desamparo e o fim do indivíduo* (2ª ed.). Autêntica.

SENNETT, R. (2015). *A Corrosão do Caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo* (16ª ed.). Record.

SOARES, J. F. et al. (2007). O risco do uso de drogas no trabalho portuário: estudo no extremo sul do Brasil. *Escola Anna Nery Revista de Enfermagem*, 11(4), 593-598. <https://doi.org/10.1590/S1414-81452007000400006>

SOUZA, E.R. et al.(2013). Consumo de substâncias lícitas e ilícitas por policiais da cidade do Rio de Janeiro. *Ciênc. saúde coletiva [online]*. 2013, vol.18, n.º3, pp.667-676, 2013. <https://doi.org/10.1590/S1413-81232013000300012>



Eixo III: Práticas de pesquisa, formação e processos de intervenção

Um panorama inicial das condições de trabalho de psicólogas(os) do estado do Rio de Janeiro: limites, desafios e possibilidades para a atuação

Nahan Rios Alves de Andrade Moreira de Souza³⁸

Sergio Dias Guimarães Junior³⁹

Alfredo Assunção⁴⁰

Resumo

O trabalho de psicólogas(os) no Brasil encontra-se atravessado por transformações ocorridas no mundo do trabalho, particularmente no que tange à intensificação da precarização das condições laborais em suas variadas dimensões. Nesse sentido, o presente capítulo visa traçar um panorama inicial das condições de trabalho de psicólogas(os) do estado do Rio de Janeiro, considerando limites, desafios e possibilidades para a atuação em Psicologia na atualidade. Os dados aqui reunidos são provenientes de ações desenvolvidas pela Comissão Especial de Psicologia e Trabalho - Condições, Processos e Organizações do Conselho Regional de Psicologia do Rio de Janeiro (CRP-RJ) que, em maio de 2023, convidou profissionais da categoria para participarem de um censo a respeito de suas condições de trabalho no estado, divulgado intencionalmente no Dia do(a) Trabalhador(a), visando maior mobilização e interesse por parte das(os) participantes. De forma geral, o censo em forma de questionário foi elaborado pelos membros da referida comissão e aplicado com o objetivo de mapear as condições laborais dessas(es) psicólogas(os) no exercício cotidiano de sua profissão. Sendo assim, o presente capítulo pretende apresentar e analisar de forma introdutória os dados provenientes dessa consulta. Entre

38 Estudante de Psicologia da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Conselheiro da Comissão Especial de "Psicologia e Trabalho - Condições, Processos e Organizações" do Conselho Regional de Psicologia do Rio de Janeiro (CRP RJ). Membro do grupo de pesquisa "Saúde e direitos dos trabalhadores em tempos de plataformas digitais: um olhar sobre a atividade", uma parceria interinstitucional entre UFF, UFRJ e Fiocruz.

39 Psicólogo, mestre e doutor em Psicologia pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Professor adjunto do Departamento de Psicologia da Universidade Federal de São João del-Rei (UFSJ). Membro da Comissão Especial de "Psicologia e Trabalho - Condições, Processos e Organizações" do Conselho Regional de Psicologia do Rio de Janeiro (CRP-RJ).

40 Psicólogo, Administrador, Professor e coordenador do curso de psicologia da Uninassau Rio de Janeiro, Conselheiro do Conselho Regional de Psicologia do Estado do Rio de Janeiro (2022-2025) e Professor em colaboração internacional da Universidade Eduardo Mondlane (Moçambique), atuando como professor-orientador do curso de Doutorado em Psicologia. Pós-graduado em Gestão de Pessoas (2014) pela Universidade Federal Fluminense (UFF), mestrado (bolsista CAPES) e doutorado (bolsista CNPq) em Psicologia pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), com o período de um ano de doutorado sanduíche (bolsista FAPERJ) na Universidade de Lisboa (UL). Atualmente é Coordenador da Comissão de Psicologia do Trabalho e Organizacional do CRP/RJ e membro da SBPOT.

os temas abordados, destacam-se: desafios enfrentados no cotidiano profissional, estratégias para enfrentá-los, situações laborais desconfortáveis, e formas de autocuidado das(os) profissionais da categoria. Estima-se que as informações aqui reunidas possam servir de base para ações voltadas para a melhoria das condições de trabalho da categoria visando à promoção da saúde, à luta por direitos e à garantia de trabalho digno, especialmente diante dos desafios do atual tempo histórico neoliberal.

Palavras-chave: Psicologia; Precarização do Trabalho; Saúde do Trabalhador; Neoliberalismo.

Introdução

É possível observar, nas duas últimas décadas, muitas transformações no mundo do trabalho, tanto por impactos produzidos pelos avanços nas tecnologias de informação e comunicação (TIC's), quanto pelo acirramento das crises sociais em muitos países, promovendo um aprofundamento das desigualdades sociais e estruturais. Tal panorama vem produzindo profundos impactos nas condições de exploração da classe trabalhadora em suas atividades laborais, intensificando relações de trabalho mais precárias e flexíveis de modo a fragilizar o acesso a direitos sociais bem como a possibilidade de organização coletiva de diversas categorias profissionais (PUENTE-PALACIOS; BASTOS, 2022).

No cenário brasileiro, os efeitos desse panorama são percebidos em diferentes segmentos sociais e agravados ainda mais por retrocessos no campo jurídico, como a aprovação de políticas neoliberais de cerceamento de direitos da classe trabalhadora, como a Reforma Trabalhista de 2017 - Lei 13.467/2017. Desde a flexibilização da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) aprovada pela normativa, o que se nota é, ao contrário do esperado, uma redução dos postos formais de trabalho e uma concomitante ampliação da informalidade no país, ampliando a reprodução de assimetrias socioeconômicas. Segundo Krein e Oliveira (2019), desde a aprovação da referida reforma, a tendência é a polarização da jornada de trabalho, tendo em vista que dados coletados entre os primeiros semestres de 2018 e 2019 mostram o aumento de 6,6% entre pessoas que trabalham mais que 48 horas semanais e o aumento de 5,4% entre pessoas que trabalham até 14 horas semanais. Ou seja, as(os) trabalhadoras(es) informais são obrigadas(os) a manter jornadas semanais muito curtas por não conseguirem emprego, enquanto aquelas(es) que ocupam postos formais de trabalho são obrigadas(os) a cumprir jornadas cada vez mais extensas. A todo esse panorama, soma-se uma queda vertiginosa na valorização dos salários no país, proporcionada pela maior liberdade empresarial para ajustar a remuneração de acordo com os ciclos e interesses econômicos (KREIN, OLIVEIRA, 2019).

Nesse sentido, o exercício da Psicologia no Brasil se mostra um campo permanentemente atravessado pelas questões da precarização estrutural do trabalho no país. De acordo com os dados do último censo divulgado pelo Conselho Federal de Psicologia (CFP) em 2022, cerca de 60% das(os) psicólogas(os) do país têm suas rendas abaixo do piso salarial mínimo proposto no Projeto de Lei nº 2.079/2019 (de R\$4.650) - o que à época de sua aplicação, em 2021,

equivaleria a 4,23 salários mínimos (Puente-Palacios e Bastos, 2022). Neste ponto, a pesquisa também apresentou dados sobre a distribuição de renda entre as(os) psicólogas(os) evidenciando que parte significativa da categoria, ainda que esteja graduada e inscrita no sistema conselhos, ainda sofre com baixa remuneração contrapondo com altas jornadas de trabalho. De acordo com o CFP (2022), 62,2% dessas(es) profissionais recebem até três salários mínimos, valor que dificilmente é compatível com o sustento de uma família ou equiparável com uma profissão que requer formação de, no mínimo, cinco anos. Além disso, o censo também demonstra a polarização da jornada de trabalho, tendo em vista que apenas metade das(os) participantes declararam trabalhar até 40 horas semanais, 25% afirmaram ter uma jornada entre 21h e 35h, enquanto 18% afirmaram ter uma jornada de trabalho que ultrapassa 50 horas semanais, superando as 44 horas da jornada base estipulada por lei (PUENTE-PALACIOS e BASTOS, 2022).

Esses e outros dados acerca das condições de trabalho de psicólogas(os) em nível nacional serviram de base para a elaboração do presente texto que, em suas intenções, busca desenvolver análises introdutórias sobre tais aspectos em âmbito regional. Os dados aqui reunidos são provenientes de ações desenvolvidas pela Comissão Especial de Psicologia e Trabalho - Condições, Processos e Organizações do Conselho Regional de Psicologia do Rio de Janeiro (CRP-RJ) que, em maio de 2023, convidou profissionais da categoria para participarem de um censo a respeito de suas condições de trabalho no estado, divulgado estrategicamente no Dia do/a Trabalhador/a, visando maior mobilização e interesse por parte das/os participantes. De forma geral, o censo/questionário foi elaborado pelos membros da referida comissão e aplicado com o objetivo de mapear as condições laborais dessa(es) psicólogas(os) no exercício cotidiano de sua profissão. Assim, o presente capítulo tem como objetivo apresentar e analisar de forma introdutória os dados provenientes dessa consulta. A intenção é que essas informações possam basear ações para melhoria das condições de trabalho da categoria visando à promoção da saúde, à luta por direitos e à garantia de trabalho digno, especialmente diante dos desafios do atual tempo histórico neoliberal.

1. Desdobramentos dos processos de precarização estrutural do trabalho na atuação de psicólogas(os) no Brasil

A relevância das análises aqui desenvolvidas é justificada, primeiramente, pela intensificação do processo de precarização estrutural do trabalho (ANTUNES, 2019) ocorrido nas últimas décadas, em especial no que tange aos seus desdobramentos na conjuntura laboral brasileira. De acordo com Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010), esse fenômeno é multidimensional e pode ser observado em diferentes níveis, desde vínculos de trabalho e relações contratuais à organização e condições de trabalho, saúde da classe trabalhadora, e nos processos de construção das identidades individual e coletiva pela via do trabalho assim como nas formas de representação e organização coletiva (sindical) na atualidade. Nota-se, nesse sentido, que este processo de precarização não ocorre de forma aleatória, mas representa um desdobramento concreto que reflete as transformações do modo de produção capitalista ao nível mundial, marcadamente após os processos de reestruturação produtiva acentuados na década de 1970

que, em seu conjunto, articulavam-se com os processos de financeirização da economia e o recrudescimento do neoliberalismo enquanto lógica, política e doutrina econômica hegemônica voltada para os processos de valorização do valor e (re)produção das intenções e interesses do capital (HARVEY, 2011).

Em contexto de crise estrutural do capital (ANTUNES, 2019), além de sua acepção como ideologia político-econômica, o neoliberalismo revela-se, de forma ainda mais tentacular, como razão/lógica que alcança dimensões amplificadas da vida social. Dardot e Laval (2016), com base em contribuições foucaultianas, destacam a hegemonia desta racionalidade neoliberal que, em seus fundamentos, encontra-se alicerçada na concorrência generalizada, no *ethos* individualista e na empresa como modelo de subjetivação (sintetizada na figura comumente popularizada de sujeitos “empresários de si mesmos”). Esta mercado-lógica característica do tempo histórico neoliberal impõe inúmeros desafios na seara trabalhista, especialmente para as tentativas de produção de coletividade, construção de comum, de alteridade e para os mecanismos de lutas coletivas da classe trabalhadora na atualidade neoliberal.

Nesse mosaico, a razão dogmática neoliberal (GUIMARÃES JUNIOR; FERREIRA; FREITAS, 2023) e suas variadas manifestações nos contextos de trabalho, com destaque para os processos de precarização em suas múltiplas dimensões, produzem níveis cada vez mais acentuados de desgaste mental (SELIGMANN-SILVA, 2011) e representam, no limite, a antessala para vivências de sofrimento/adoecimento psíquico por parte da classe trabalhadora (MENDES, 2018) cuja intensidade pode ser tomada como um sintoma característico do trabalho sob a hegemonia neoliberal.

Diante dessas afirmações, e com base neste panorama amplificado, algumas questões revelam-se como chaves reflexivas importantes para as análises deste capítulo, a saber: como analisar os efeitos dos processos de precarização do trabalho em situações laborais concretas? Quais os desdobramentos desse fenômeno no trabalho da categoria das(os) profissionais de Psicologia? Quais os impactos desse panorama nos cenários e campos de atuação profissional de psicólogas(os) na realidade brasileira?

As possíveis respostas para essas indagações são variadas e, de forma geral, podem ser construídas com base em pesquisas cujos resultados apontam para os desafios, limites e possibilidades das formas de atuação em Psicologia no Brasil. Aqui, destacamos algumas delas: Falcão e Hazin (2022) apontam formas variadas de precarização da atividade de trabalho no ofício profissional em Psicologia no país. Em paralelo, Guimarães Junior, Oliveira e Assunção Matos (2017), por meio da interlocução de diferentes práticas de pesquisa, revelam os efeitos subjetivos decorrentes da precarização do trabalho de psicólogas(os) vinculados a clínicas privadas de plano de saúde que se manifestam, em sua variedade, nas formas flexíveis de contratação e vinculação laboral, jornada de trabalho, fixidez de normas e constrangimentos provenientes das operadoras dos planos de saúde, entre outros.

Outro estudo, desenvolvido por Pauli, Traesel, Siqueira (2019), explicita as manifestações da precarização do trabalho de psicólogas(os) com vínculos temporários em um Centro de Referência Especializado de Assistência Social (CREAS), com destaque para as condições precárias, falta de valorização e de investimento da gestão, e insegurança quanto à renovação do contrato

precarizado. Em consonância, a pesquisa de Cordeiro e Sato (2017), realizada com base em depoimentos de psicólogas(os) que atuam em serviços socioassistenciais no Sistema Único de Assistência Social (SUAS), traz luz a dados semelhantes. Ainda no âmbito das políticas públicas de saúde, Couto e Costa (2023) analisaram o trabalho de profissionais da Psicologia no Sistema Único de Saúde (SUS) e revelaram, entre outros aspectos, desafios referentes à desarticulação da rede assistencial, à sobrecarga de tarefas e à falta de suporte institucional que, em conjunto, compõem a receita da produção dos níveis crescentes de sofrimento/adoecimento psíquico vivenciado por inúmeros profissionais da categoria.

Por fim, de forma amplificadora e considerando o panorama nacional, o importante Censo da Psicologia Brasileira, elaborado e publicado pelo Conselho Federal de Psicologia em 2022 (PUENTE-PALACIOS e BASTOS, 2022), sintetiza dados importantes acerca dos níveis, modalidades e alcances da precarização do trabalho de psicólogas no Brasil, tanto em âmbito privado quanto público e também nas formas de trabalho autônomo da categoria.

2. Metodologia

Em 2022, o Conselho Federal de Psicologia publicou, em dois volumes, o maior levantamento de informações já realizado sobre o exercício profissional da Psicologia no país. O CensoPsi 2022, intitulado “Quem faz a Psicologia Brasileira? Um olhar sobre o presente para construir o futuro”, foi constituído por capítulos que discutem, em âmbito nacional, temáticas como condições de trabalho, engajamento social e fazeres profissionais. A partir dos dados apresentados no levantamento, é possível traçar um indicativo da precarização das condições de trabalho da categoria nos últimos anos, levando em conta o aumento da carga horária de trabalho, a baixa remuneração e a necessidade de fazer dupla ou até tripla jornada laboral (PUENTE-PALACIOS, BASTOS, 2022). Neste sentido, o presente capítulo foi elaborado como um pontapé inicial para desenvolver e ampliar discussões acerca das condições de trabalho dos profissionais da categoria no estado do Rio de Janeiro, tendo em vista a agudização crescente da precarização do trabalho de psicólogas(os) no Brasil.

A ideia central é produzir um mapa amplificado para, em primeiro lugar, traçar o perfil profissional das(os) psicólogas(os) do estado do Rio de Janeiro e também esboçar quais são os principais desafios para o exercício da profissão em território fluminense. Para tal, a Comissão Especial de Psicologia e Trabalho - Condições, Processos e Organizações do CRP-RJ elaborou um formulário via plataforma *Google Forms* que coletou as seguintes informações: faixa etária, identidade de gênero, autodeclaração racial, cidade e região de residência, se exerce a função de psicóloga(o), em qual área atua, se atua em mais de uma área e a forma de vinculação profissional. Além disso, no intuito de explorar, de forma qualitativa, os problemas enfrentados pela categoria e as saídas encontradas pelas(os) profissionais, foram elaboradas quatro perguntas de resposta discursiva, a saber: 1) “Quais os principais desafios que você enfrenta no seu cotidiano profissional?”; 2) “Quais as estratégias encontradas para o enfrentamento desses desafios?”; 3) “Quais situações laborais você já passou e sentiu-se desconfortável a respeito?”; e 4) “Como tem sido o seu cuidado? De que forma, tem dado vazão às suas questões que surgem

em decorrência da atuação profissional?”. O formulário foi divulgado pela página do *Instagram* do CRP RJ e ficou disponível durante o período de 30 dias para receber respostas de qualquer profissional da categoria, ainda que não exercesse a profissão.

No término deste período, foram coletadas 181 respostas que foram cuidadosamente separadas e analisadas a partir de sua caracterização enquanto dados quantitativos e dados qualitativos. Caracterizamos como quantitativos os dados que possuíam respostas objetivas obtidas a partir de questões múltipla-escolha, foram eles: faixa etária, identidade de gênero, autodeclaração racial, região, forma de vinculação, área de atuação e exercício da profissão. Nesses casos, foram construídos gráficos com o intuito de analisar a frequência das respostas obtidas. Em paralelo aos dados quantitativos, foram considerados dados qualitativos, aqueles que possuíam respostas elaboradas por extenso e que, por isso, demandaram maior atenção nas respostas individuais. Na análise desses dados, foram elaboradas palavras-chave a partir da leitura individual das respostas na intenção de extrair suas temáticas centrais, buscando compreender quais eram os temas que as pessoas respondentes apontavam como os mais presentes em seu cotidiano de trabalho. Desta forma, cada pergunta possui um conjunto específico de palavras-chave que foi utilizado no processo de análise. Na tabela 1 a seguir, encontram-se as palavras-chave utilizadas para cada pergunta discursiva do formulário:

Tabela 1: lista de palavras-chave por pergunta discursiva do formulário

Perguntas	Palavras-chave
1) Quais os principais desafios que você enfrenta no seu cotidiano de trabalho?	Baixa remuneração; desvalorização da profissão; não se aplica; sobrecarga de trabalho; precarização da saúde suplementar; condições inadequadas de trabalho; precarização da saúde pública; piso salarial; inserção no mercado de trabalho; concorrência antiética; instabilidade financeira.
2) Quais as estratégias encontradas para o enfrentamento destes desafios?	Não há estratégia; coletivizar o trabalho; qualificação do trabalho; sobrecarga de trabalho; submissão à precarização; não se aplica; valorização do trabalho; autocuidado; concorrência ética no mercado de trabalho; acolhimento; acompanhamento psicológico; resistência à precarização; judicialização do trabalho.
3) Quais situações laborais você já passou e sentiu-se desconfortável a respeito?	Desvalorização da profissão; condições abusivas de trabalho; não há situação; condições antiéticas de trabalho; assédio moral; remuneração baixa; submissão à precarização; local inadequado de trabalho; cumprimento de funções outras; ausência de vinculação contratual; descumprimento de legislação trabalhista; desafios no campo do trabalho; segurança no trabalho.

4) Como tem sido seu cuidado?	Acompanhamento psicológico; busca por qualificação; torcas com pares; não há cuidado; atividade física física; não se aplica; outras formas de cuidado; acompanhamento psiquiátrico; supervisão; redução da carga-horária de trabalho.
-------------------------------	--

Fonte: Elaboração dos próprios autores.

A partir da elaboração das palavras-chave para cada resposta analisada, eram designadas, no mínimo, uma e, no máximo, três palavras, quando o conteúdo da resposta se enquadrava na pergunta feita. Quando não, classificamos a resposta como “não se aplica” ou “N/A”. Ao término da análise, foram construídas tabelas para medir a frequência e recorrência de cada palavra-chave.

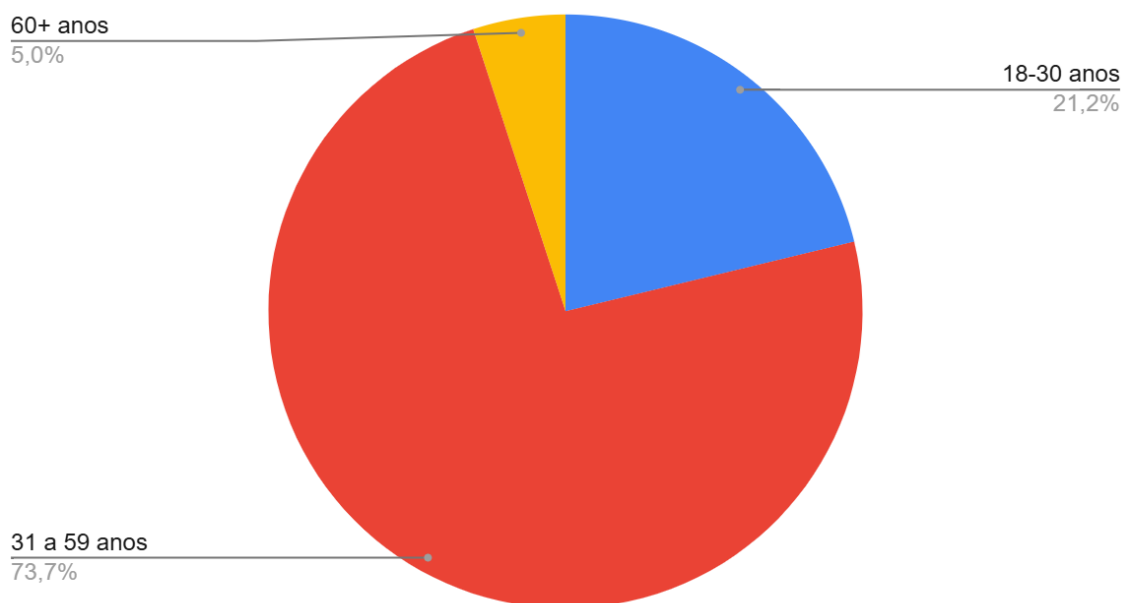
Na seção posterior, os dados serão apresentados, analisados e discutidos com base no objetivo do presente capítulo assim como no arcabouço teórico-conceitual que serviu de substrato para as análises aqui empreendidas.

3. Análise e Discussão

3.1. Dados quantitativos provenientes do formulário.

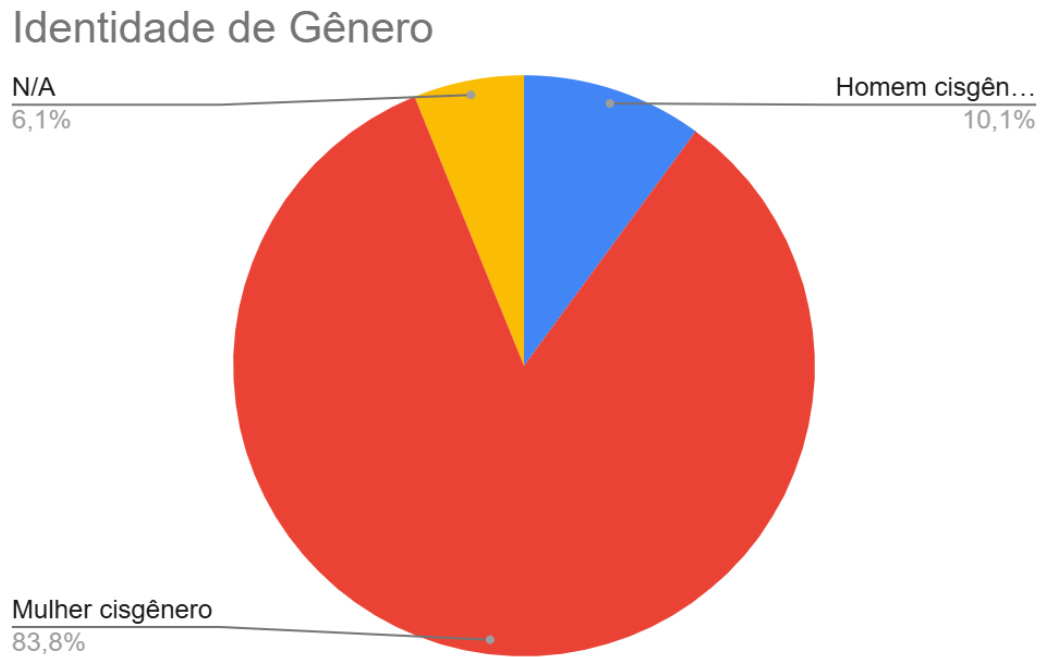
Gráfico 1

Faixa etária



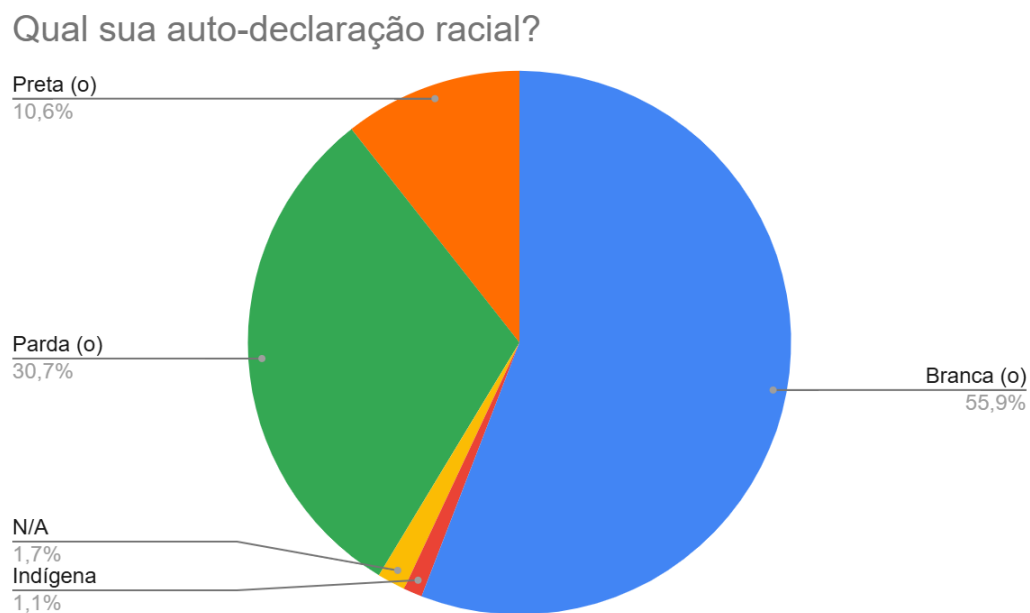
No tocante à identidade de gênero das(os) psicólogas(/os) que responderam o formulário, foi possível perceber, conforme apresentado no Gráfico 2, uma presença muito maior de mulheres cisgênero em relação aos homens cisgênero. Cabe ressaltar o número significativo de respostas consideradas não aplicáveis (N/A). Ao todo, foram onze respondentes que não souberam indicar a sua identidade de gênero no formulário.

Gráfico 2.



No gráfico 3, podemos ver a distribuição de respostas relativas à autodeclaração racial das(os) psicólogas(os) participantes. Ainda que o número de pessoas brancas apareça de forma significativa em mais da metade das respostas, chama a atenção o número expressivo de pessoas negras, pretas, pardas e indígenas, que, somadas, representam um total de 42,4% das respostas coletadas.

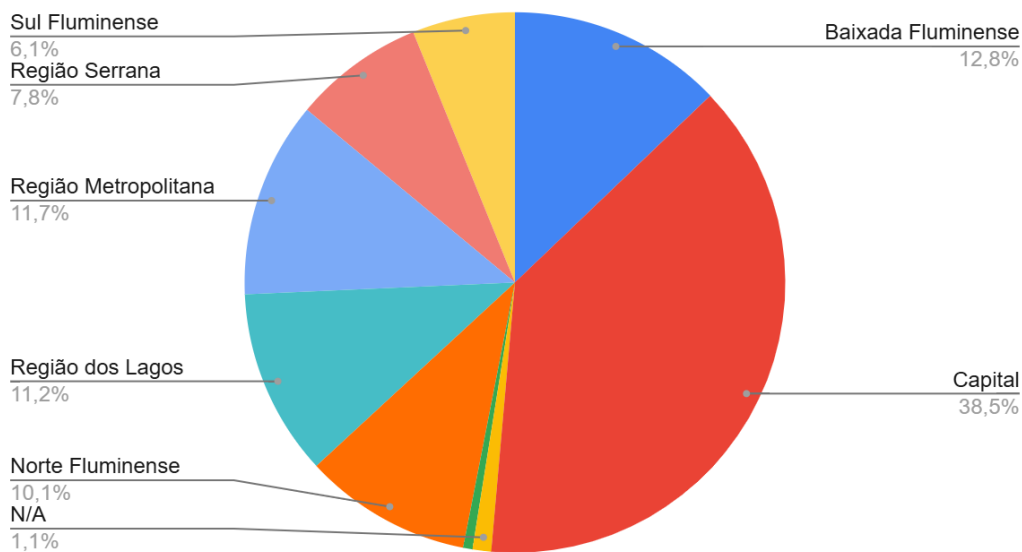
Gráfico 3: Qual a sua autodeclaração racial?



O formulário também se propôs a mapear as cidades e regiões de origem das(os) respondentes, buscando agrupar diferentes experiências laborais pelo estado do Rio de Janeiro. Nas 181 respostas coletadas, foram registradas quarenta e uma cidades diferentes, com a maioria das respostas concentradas na capital, seguida pela Baixada Fluminense, Região Metropolitana e a Região dos Lagos. No gráfico 4 a seguir, é possível verificar as demais regiões que também foram destacadas.

Gráfico 4

De qual região você é?



Outros pontos mapeados referem-se à atuação das profissionais da Psicologia. Buscou-se saber se essas/es profissionais, uma vez registradas/os, exercem a profissão assim como em quantas e em quais áreas atuam. Como demonstra o gráfico 5, apenas 2,6% das(os) participantes eram profissionais registradas(os) que não exerciam a profissão. Neste mesmo universo, o gráfico 6 mostra que a maioria expressiva das(os) respondentes (82,1%) tem apenas uma área de atuação principal, enquanto uma minoria está trabalhando em mais de uma área da Psicologia.

O gráfico 7 mostra quais as áreas da Psicologia que mais concentram a atuação das(os) profissionais no estado. Em sua leitura, fica evidente que a clínica e os serviços públicos de saúde e assistência social são as áreas de atuação que mais concentram psicólogas(os), somando 164 citações nas respostas do formulário, o equivalente a 77,3% do total de respostas coletadas.

Gráfico 5

Você exerce a função de Psicólogo?

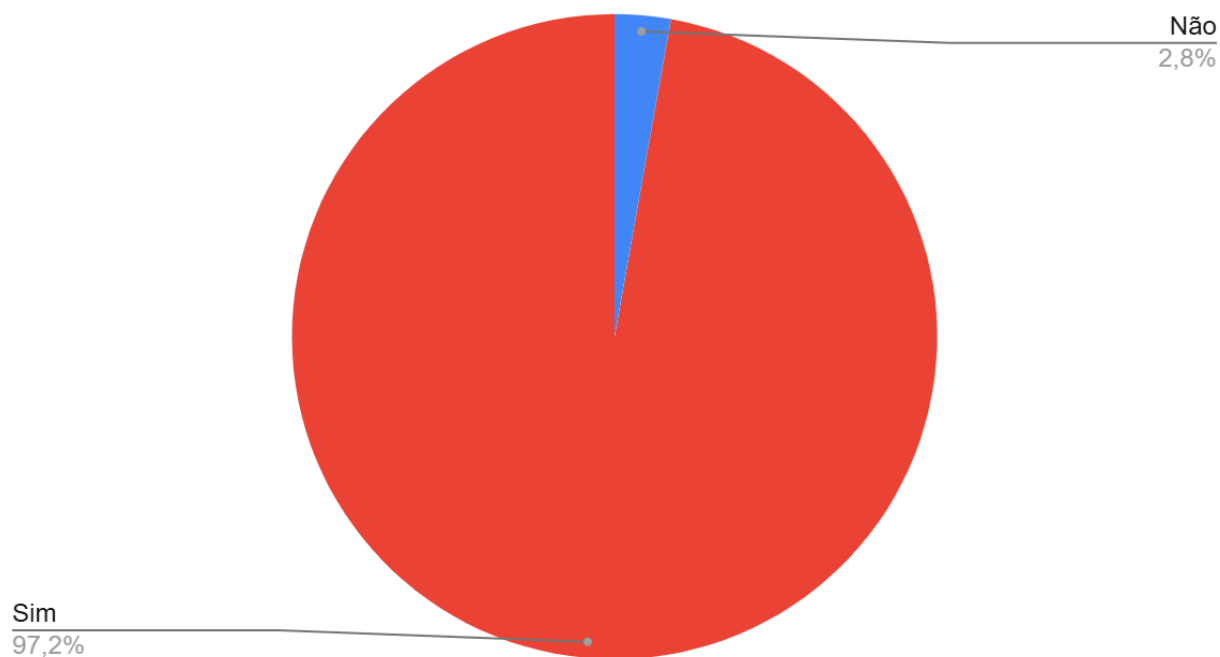


Gráfico 6

Você atua em apenas uma área principal?

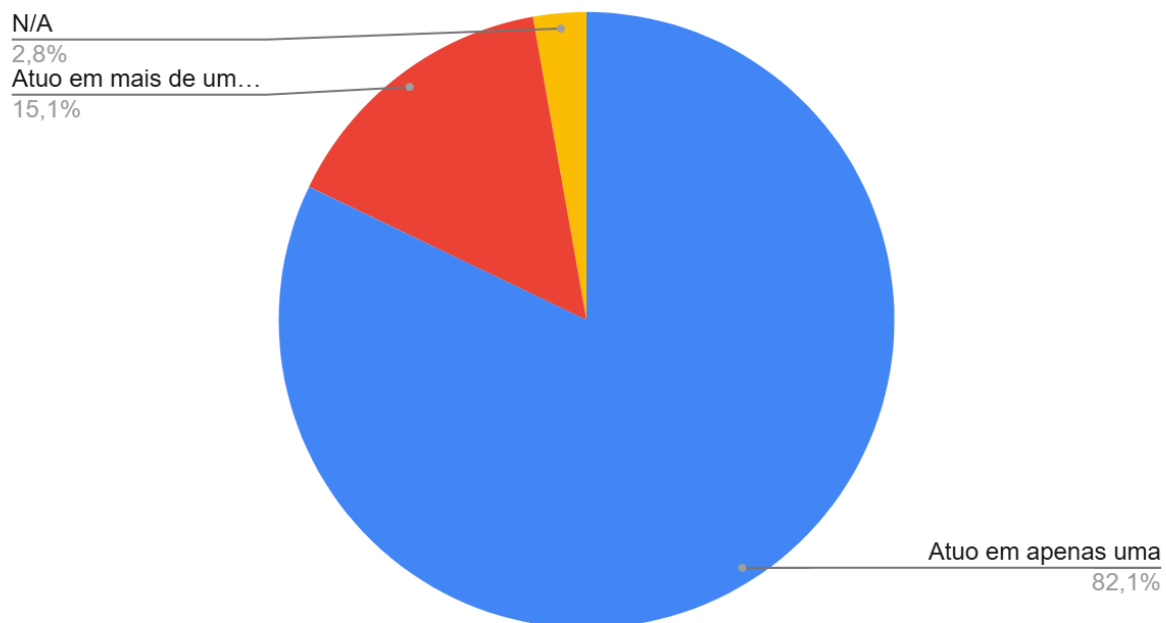
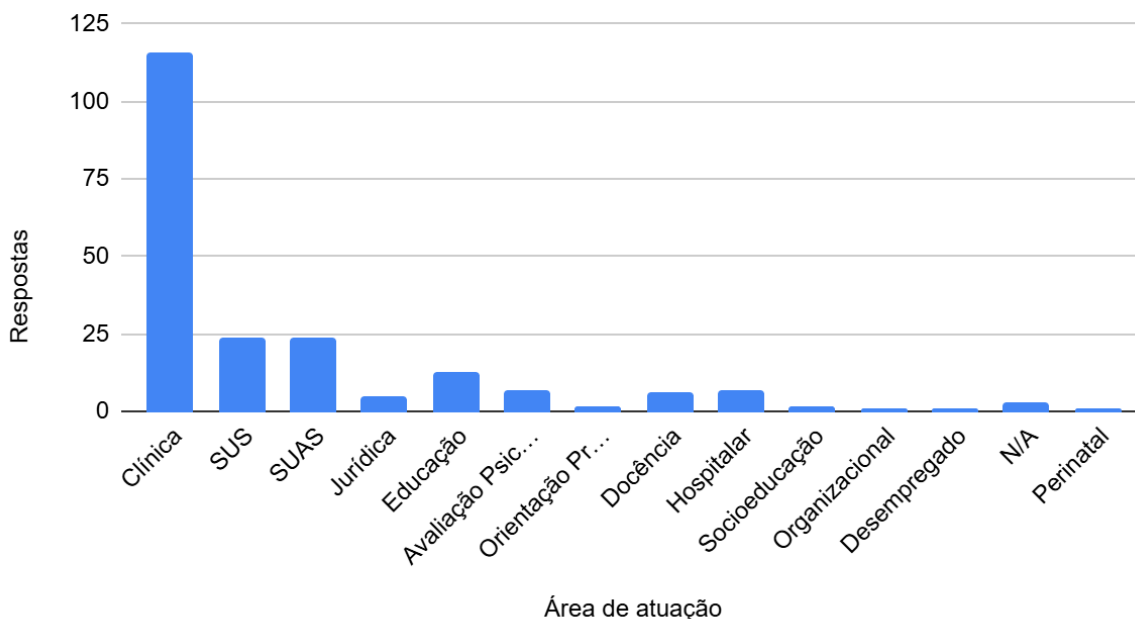


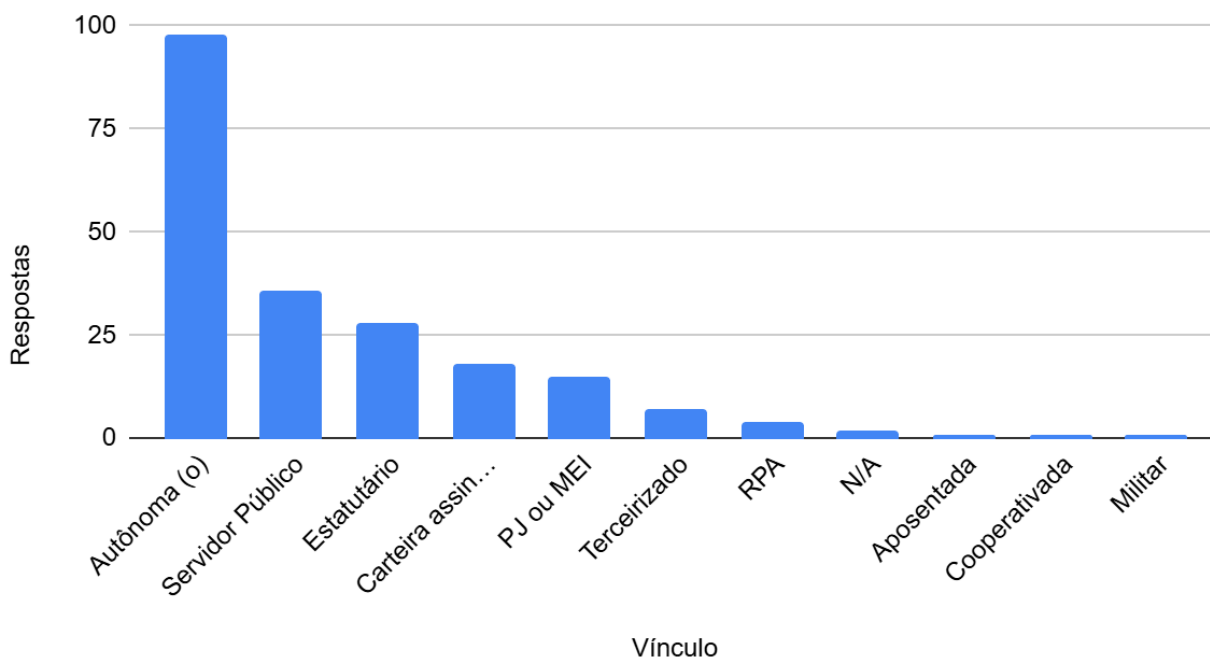
Gráfico 7

Qual a sua área de atuação?



Por fim, o formulário coletou dados sobre as formas de vinculação trabalhista às quais as(os) psicólogas(os) estão submetida(os)s. O gráfico 8 mostra que ser autônoma(o) é a principal opção da categoria, seguida pelo serviço público e pelos serviços estatutários.

Qual sua forma de vínculo trabalhista?



3.2. Dados qualitativos provenientes do formulário.

Tabela 2 - Desafios enfrentados no cotidiano profissional

Palavras-chave 1: Quais os principais desafios você enfrenta no seu cotidiano profissional?	Porcentagem por total de respostas
Baixa remuneração	36,31%
Desvalorização da profissão	26,82%
Não se aplica	16,76%
Sobrecarga de trabalho	16,20%
Precarização da saúde suplementar	16,20%
Condições inadequadas de trabalho	13,41%
Precarização da saúde pública	12,29%
Piso salarial	7,26%
Inserção no mercado de trabalho	7,26%
Concorrência anti-ética	6,15%
Instabilidade financeira	5,03%
Ausência de orientação	2,79%

Fonte: Elaboração dos próprios autores.

No que se refere aos principais desafios enfrentados no cotidiano profissional das(os) psicólogas(os) que participaram do levantamento, destacam-se a baixa remuneração e a desvalorização da profissão. Esses dados estão alinhados com alguns achados do censopsi, realizado em âmbito nacional e publicado em 2022, especificamente no que tange à autopercepção de precariedade no trabalho, a saber: sobre os rendimentos obtidos pelas(os) profissionais da categoria, nota-se que muitas psicólogas(os) combinam vários trabalhos de forma paralela

para ampliação de seus rendimentos e que tais funções não estão, necessariamente, dentro do escopo da atuação em Psicologia (PUENTE-PALACIOS e BASTOS, 2022).

Outros desafios enfrentados no cotidiano profissional dizem respeito a aspectos relacionados à sobrecarga de trabalho, precarização da saúde suplementar, condições inadequadas de trabalho e precarização da saúde pública. Esses dados, diante do cenário amplificado de precarização estrutural do trabalho no Brasil (ANTUNES, 2019) - já mencionado nas seções iniciais do presente texto - corroboram com os achados de diversos estudos que apontam, em sua diversidade, diferentes modos de precarização do trabalho da categoria no país, tanto nos setores público e privado quanto de forma autônoma (COUTO e COSTA, 2023; FALCÃO e HAZIN, 2022; PAULI, TRAESEL, SIQUEIRA, 2019; GUIMARÃES JUNIOR, OLIVEIRA e ASSUNÇÃO MATOS, 2017; CORDEIRO e SATO, 2017).

Tabela 3 - Estratégias para enfrentamento dos desafios encontrados

Palavras-chave 2: Quais as estratégias encontradas para o enfrentamento destes desafios?	Porcentagem por total de respostas
Não há estratégia	19,55%
Coletivizar o trabalho	18,99%
Qualificação do trabalho	17,88%
Sobrecarga de trabalho	12,29%
Submissão à precarização	9,50%
N/A	6,15%
Valorização do trabalho	6,15%
Autocuidado	5,03%
Concorrência ética no mercado de trabalho	3,35%
Mudança de área	1,68%
Acolhimento	1,12%
Acompanhamento psicológico	1,12%

Resistência precarização	1,68%
Judicialização do Trabalho	1,12%

Fonte: Elaboração dos próprios autores.

Diante dos desafios encontrados no exercício profissional, nota-se que diferentes estratégias são mobilizadas pelas(os) participantes da pesquisa na intenção de enfrentá-los. Além das pessoas que relataram não terem engajamento em nenhuma estratégia (19% das respostas coletadas), destacam-se as iniciativas de coletivizar o trabalho e qualificação do trabalho.

Em contextos marcados por dinâmicas individualistas, com apelo concorrencial e meritocrático, é possível observar um acirramento da competitividade assim como a produção e intensificação pde vivências de sofrimento psíquico relacionado ao trabalho (SELIGMANN-SILVA, 2011). Na atualidade, marcada pela hegemonia neoliberal e seus variados impactos nas formas de vida/trabalho, estratégias voltadas para a coletivização na esfera laboral representam um contraponto à lógica individualista e instrumental que caracteriza diferentes contextos trabalhistas. Nesse sentido, de acordo com Dejours (2004), a aposta no coletivo de trabalho representa um meio pelo qual torna-se possível o compartilhamento de experiências e afetos, o reconhecimento do sofrimento do outro, o debate acerca dos constrangimentos do trabalho e a possibilidade de criação de estratégias coletivas para transformá-los. Nota-se, portanto, que formas cooperativas de trabalho revelam-se como uma modalidade essencial para a socialização e a integração de trabalhadoras(es) a um núcleo/coletivo comum, ou seja, uma espécie de comunidade de pertencimento. O recurso à dimensão coletiva do trabalho como estratégia para enfrentamento das dificuldades laborais também pode ser vislumbrado nos estudos de Nascimento (2017), Falcão e Hazin (2022), Pauli, Traesel, Siqueira (2019), e Guimarães Junior, Oliveira e Assunção Matos (2017), envolvendo psicólogas(os) em diferentes contextos de atuação.

Além dessas estratégias, a pesquisa revela que, diante dos desafios cotidianos, outros sujeitos envolvem-se em sobrecarga de trabalho e na submissão à precarização. Aqui, podemos inferir que tais profissionais, diante dos constrangimentos e desafios de sua realidade trabalhista, tendem a intensificar seu ritmo de trabalho, produzindo situações de sobrecarga que, no limite, mascaram a origem concreta dos desafios vivenciados. Tal dinâmica pode ser articulada aos achados do estudo desenvolvido por Guimarães Junior, Oliveira e Assunção Matos (2017) que, ao entrarem em contato com relatos de psicólogas(os) que atendem em clínicas credenciadas com planos de saúde, observaram que muitas(os) delas(es) estão envolvidos em estratégias defensivas voltadas para intensificar seu ritmo de trabalho e, de uma forma ou de outra, não pensarem sobre as fontes de sofrimento e, com isso, continuarem trabalhando.

Em paralelo a essas estratégias, os dados apontam que outros sujeitos tendem a submeter-se à precarização (9,50%) diante dos desafios encontrados em seu cotidiano laboral. Tal resultado, em articulação com os outros temas aqui destacados, deve servir de sinal de alerta em prol da garantia e proteção da saúde dessas(es) trabalhadoras(es), uma vez que as articulações

entre precarização do trabalho e sofrimento/adoecimento psíquico são evidentes (SELIGMAN-N-SILVA, 2011; ANTUNES, 2019).

Tabela 4 - Situações laborais desconfortáveis

Palavras-chave 3: Quais situações laborais você já passou e sentiu-se desconfortável à respeito?	Porcentagem por total de respostas
Desvalorização da profissão	19,55%
Condições abusivas de trabalho	15,64%
Não há situação	13,41%
Condições antiéticas de trabalho	11,17%
N/A	10,06%
Assédio moral	9,50%
Remuneração baixa	11,17%
Submissão à precarização	2,23%
Local inadequado de trabalho	7,26%
Cumprimento de funções outras	4,47%
Ausência de vinculação contratual	2,79%
Descumprimento da legislação trabalhista	2,79%
Desafios do campo do trabalho	1,68%
Segurança no trabalho	2,23%

Fonte: Elaboração dos próprios autores.

Em articulação com os dados anteriormente apresentados, a pesquisa também revelou importantes temas relacionados a situações laborais tidas como desconfortáveis por parte dos sujeitos participantes. Esses temas referem-se, principalmente, à desvalorização da profissão, condições abusivas de trabalho, condições antiéticas de trabalho, assédio moral, e remuneração baixa.

A respeito das formas de desvalorização da profissão, os dados aqui em destaque alinham-se com os resultados do censopsi - que abrange o cenário nacional -, uma vez que um de seus principais resultados refere-se ao fato de que a categoria profissional avalia que a profissão “possui *status* inferior, sendo ainda desvalorizada”. Em paralelo, no que tange à baixa remuneração, o mesmo se repete, visto que no censo nacional a profissão é avaliada como “mal remunerada, considerando os investimentos de formação e atualização” (BORGES-ANDRADE e PEIXOTO, 2022).

Outro dado relevante refere-se às temáticas denominadas condições antiéticas de trabalho e assédio moral. De acordo com Barreto e Heloani (2018), assédio moral refere-se, de forma geral, a uma forma de violência psicológica que se manifesta via condutas abusivas, repetidas e intencionais, capazes de degradar a integridade física e psíquica do sujeito no trabalho. Os autores, em consonância com Seligmann-Silva (2011), apontam que os modos de violência que constituem o cenário trabalhista na atualidade, considerando as situações de assédio moral, representam a antessala para casos de sofrimento psíquico e adoecimento mental relacionado ao trabalho. Portanto, torna-se relevante aquecer o debate sobre esse tema na intenção de desenvolver mecanismos de combate ao assédio, prevenção e proteção da saúde de psicólogas(os) em diferentes contextos profissionais.

Tabela 5 - Formas de autocuidado diante dessas situações

Palavras-chave 4: Como tem sido o seu cuidado? De que forma, tem dado vazão às suas questões que surgem em decorrência da atuação profissional?	Porcentagem por total de respostas
Acompanhamento psicológico	46,37%
Busca por qualificação	23,46%
Trocas com pares	21,23%
Não há cuidado	13,97%
Atividade física	10,06%
N/A	7,82%
Outras formas de cuidado	7,26%
Acompanhamento psiquiátrico	1,68%
Supervisão	1,68%
Redução da carga horária de trabalho	1,12%

Fonte: Elaboração dos próprios autores.

Para além dos desafios encontrados no exercício profissional, das estratégias mobilizadas para enfrentá-los e do mapeamento de situações laborais desconfortáveis, buscou-se investigar as possíveis formas de autocuidado das/os participantes diante desse cenário. Entre os dados, destaca-se majoritariamente o recurso ao acompanhamento psicológico (46,37%), à busca por qualificação (23,46%) e às trocas com pares (21,23%).

Diante de um cenário marcado por formas de precarização do trabalho, os impactos para a saúde mental da categoria em diferentes contextos parecem recorrentes e, nesse sentido, o desenvolvimento de estratégias e formas de autocuidado para prevenir e/ou lidar com o sofrimento psíquico torna-se aspecto fundamental. Sobre esse tema, algumas pesquisas envolvendo psicólogas(os) brasileiras(os) revelam os impactos da atuação profissional para a saúde mental da categoria, como os estudos de Silva e Costa (2008) com profissionais dos Centros de Atenção Psicossocial (CAPS), de Araújo (2008) com trabalhadoras(es) de unidades básicas de saúde, e de Duarte e Moraes (2016) com psicólogas(os) atuantes em serviços de atenção primária à saúde. Em particular, a pesquisa de Xavier e Daltro (2015) enfatiza as práticas de autocuidado realizadas por psicólogos de diferentes áreas de atuação, com destaque para a psicoterapia como via promotora de autocuidado, conscientização e prevenção da saúde mental diante dos desafios inerentes ao cotidiano profissional na realidade brasileira.

4. Considerações Finais

O presente capítulo teve como objetivo traçar um panorama inicial das condições de trabalho de psicólogas(os) no estado do Rio de Janeiro, considerando limites, desafios e possibilidades para a atuação em Psicologia na atualidade. Os dados reunidos foram provenientes de ações desenvolvidas pela Comissão Especial de Psicologia e Trabalho - Condições, Processos e Organizações do Conselho Regional de Psicologia do Rio de Janeiro (CRP-RJ) que, em maio de 2023, convidou profissionais da categoria para participarem de um censo a respeito de suas condições de trabalho no estado.

Os dados aqui reunidos contribuem para a construção de uma panorama inicial acerca das condições de trabalho de psicólogas(os) do estado do Rio de Janeiro e permitem o desenvolvimento de análises introdutórias acerca dos aspectos críticos e desafios que atravessam o cotidiano de trabalho da categoria. Considerando o caráter pontual do censo realizado e a relevância da continuidade de pesquisas envolvendo a realidade de trabalho das(os) profissionais do estado, estima-se que futuras investigações possam analisar temas como: novas formas de precarização do trabalho de psicólogas(os) em diferentes campos de atuação e seus impactos para a saúde mental; efeitos do fenômeno da plataformização do trabalho na atuação de profissionais da categoria; aspectos interseccionais (raça, gênero, classe, etnia, sexualidade, idade e deficiência) da precarização do trabalho de psicólogas(os); e desafios para organização coletiva e formas de resistência política da categoria na luta pela afirmação e garantia de direitos trabalhistas.

As reflexões propostas neste capítulo contribuem para o avanço dos estudos acerca das condições de trabalho de profissionais da Psicologia do estado do Rio de Janeiro e, de forma

amplificada, permitem que psicólogas(os) de diferentes áreas e campos de atuação possam se conscientizar acerca dos desafios de sua prática profissional, visando compreendê-la e, assim, transformá-la em prol da garantia de condições dignas e saudáveis de trabalho. Desse modo, os dados aqui reunidos servem de subsídio para o planejamento e desenvolvimento de ações por parte da Comissão Especial de Psicologia e Trabalho - Condições, Processos e Organizações do Conselho Regional de Psicologia do Rio de Janeiro (CRP-RJ) assim como por parte de outras comissões que, em conjunto, afirmam o compromisso social da Psicologia enquanto ciência e profissão no Brasil e defendem o trabalho digno como um direito social inegociável.

Referências

ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2019.

ARAÚJO, Carolina Guimarães. A Saúde Mental está doente! A síndrome de Burnout em psicólogas que trabalham em Unidades Básicas de Saúde. Dissertação de Mestrado no Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, 2008.

BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. Assédio moral: a humilhação no trabalho. 4. ed. São Paulo: Blucher, 2018.

CORDEIRO, Mirelle Perucci; SATO, Leny. Psicologia na política de assistência social: trabalho em um "setor terceirizado". Estudos de Psicologia (Natal), Natal, v. 34, n. 1, p. 41-52, jan./mar. 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/epsic/a/f9Fz7f5N7b6YQx7J5Y5K6bL/>. Acesso em: 28 maio 2025.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal. Tradução de Mariana Echalar. São Paulo: Boitempo, 2016.

DUARTE, Lucas Có Barros; MORAES, Thiago Drumond. Saúde mental de psicólogos atuantes em serviços de atenção primária à saúde. Est. Inter. Psicol., Londrina, v. 7, n. 2, p. 123-146, dez. 2016. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2236-64072016000200008&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 28 maio 2025.

FALCÃO, Jorge Tarcísio da Rocha; HAZIN, Izabel. Precarização da atividade de trabalho no ofício profissional em Psicologia. Psicologia: Teoria e Prática, São Paulo, v. 24, n. 3, p. ePTPSS15506, set. 2022. Disponível em: <https://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/ptp/article/view/15506>. Acesso em: 28 maio 2025.

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, v. 35, n. 122, p. 229-248, dez. 2010.]

GUIMARÃES JUNIOR, Sergio Dias; FERREIRA, João Batista de Oliveira; FREITAS, Lêda Gonçalves de. Neoliberalismo e produção de subjetividade: elementos para uma crítica da razão dogmática

neoliberal. *Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, [Local de Publicação da revista], v. 27, n. 43, p. 69-86, 2023.

GUIMARÃES JUNIOR, Sergio Dias; OLIVEIRA, Vanessa Ribeiro; ASSUNÇÃO, Alfredo. Precarização do trabalho e efeitos subjetivos: interlocuções entre práticas de pesquisa. **Revista de Psicologia Política**, Belo Horizonte, v. 17, n. 39, p. 304-317, mai./ago. 2017.

HARVEY, David. *O neoliberalismo: história e implicações*. São Paulo: Edições Loyola, 2011.

MENDES, Ana Magnólia. *Desejar, falar, trabalhar: a subjetividade nas relações de trabalho*. Porto Alegre: Editora Fi, 2018.

NASCIMENTO, Iasmin Libalde. *Aqui a gente consegue juntar os nossos caquinhos: o coletivo de trabalho enquanto fonte de produção de recursos para a saúde de psicólogas de CRAS*. 2017. 150 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, 2017.

PAULI, Cassiele Gomes; TRAESEL, Elisete Soares; SIQUEIRA, Aline Cardoso. A precarização do trabalho dos psicólogos temporários no CREAS. *Psicologia: Ciência e Profissão*, Brasília, v. 39, e188301, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/9xFHbVV7N6DrKXcDHZT9GGd/>. Acesso em: 28 maio 2025.

PERES COUTO, Martina; BRANDELLI COSTA, Angelo. Psicologia no Sistema Único de Saúde de Porto Alegre:: organização do trabalho em contextos de precarização. *Cadernos Brasileiros de Saúde Mental/Brazilian Journal of Mental Health*, [S. l.], v. 15, n. 44, p. 90–111, 2023. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/cbsm/article/view/77672>. Acesso em: 28 maio. 2025.

PUENTE-PALACIOS, Katia; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt. CONDIÇÕES DE TRABALHO: INDICADORES DE PRECARIZAÇÃO NO EXERCÍCIO DA PSICOLOGIA. *In: CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA (Brasil). Conselho Federal de Psicologia et al. Quem faz a Psicologia Brasileira?: Um olhar sobre o presente para construir um futuro*. 1. ed. Brasília: [s. n.], Novembro 2022. v. 2, cap. 18, p. 117-135. ISBN 978-65-89369-24-0.

SELIGMANN-SILVA, Edith. *Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo*. São Paulo: Cortez, 2011.

SILVA, Elisa Alves da; COSTA, Ilene Izídio da. Saúde mental dos trabalhadores em saúde mental: estudo exploratório com os profissionais dos Centros de Atenção Psicossocial de Goiânia/GO. *Psicologia em Revista*, Belo Horizonte, v. 14, n. 1, p. 83-106, jun. 2008.

XAVIER, Luanna Pereira de Lima Carvalho; DALTRO, Mônica Ramos. Reflexões sobre as práticas de autocuidado realizadas por psicólogos(as). *Revista Psicologia, Diversidade e Saúde*, 4(1): 50-58, 2015.

Pesquisa-formação em saúde e trabalho: uma construção com entregadores(as) e motoristas no contexto da uberização

Letícia Pessoa Masson⁴¹

Muza Clara Chaves Velasques⁴²

Cirlene de Souza Christo⁴³

Ana Cláudia Moreira Cardoso⁴⁴

Resumo

O texto apresenta um itinerário formativo construído em conjunto com motoristas e entregadores(as) atuantes na luta por direitos e saúde em meio à uberização do trabalho no Brasil. À luz da ergologia, com inspiração freiriana, criou-se um espaço de discussão fundado na análise de experiências e interfecundação de saberes com vistas à reflexão e ação acerca de questões relativas à saúde, direitos trabalhistas e organização coletiva dos trabalhadores. O reconhecimento do outro e de seus saberes são requisitos teórico-metodológicos, bem como ético-políticos desse processo formativo. Porém, não se trata de algo dado, mas construído no encontro entre os diferentes, e por vezes discordantes, saberes, afetos e valores em questão. Assim, o texto discorre sobre a riqueza dos aprendizados e dos movimentos dialógicos, apontando para a importância de compreender a formação como uma arena de luta política e, para isso, construir uma linguagem comum e relações de confiança. Ambas essenciais para o compartilhamento da experiência e do sofrimento, para a troca e desenvolvimento de ideias e conceitos, assim como para a construção de ações coletivas.

41 Psicóloga pela UERJ, com Mestrado em Saúde Pública pela ENPS/Fiocruz, Doutorado em Psicologia Social pelo PPGPS/UERJ e Pós-Doutorado em Psicologia pela Universidade do Porto. Membro do GT “Modos de vida e Trabalho” da Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Psicologia (ANPEPP). Pesquisadora no Centro de Estudos da Saúde do Trabalhador e Ecologia Humana (CESTEH/ENSP/FIOCRUZ).

42 Historiadora pela UFRJ (1988), com Doutorado em História Social pela UFF (2000). Pesquisadora do Centro de Estudos da Saúde do Trabalhador e Ecologia Humana (CESTEH) da Escola Nacional de Saúde Pública (ENSP) – Fundação Oswaldo Cruz (FIOCRUZ). Integra o grupo de pesquisa interinstitucional (Cesteh/ Ensp/Fiocruz e IP/UFRJ) no projeto Saúde e direitos dos trabalhadores em tempos de plataformas digitais: um olhar sobre a atividade. Professora do curso de Especialização em Saúde do Trabalhador e Ecologia Humana do CESTEHE.

43 Professora no Departamento de Psicologia Social do Instituto de Psicologia da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Possui graduação em Psicologia, mestrado e doutorado em Psicologia Social pelo Programa de Pós-graduação em Psicologia Social da Universidade do Estado do Rio de Janeiro - UERJ, com período de estágio no Atelier de Psicologia do Trabalho do Centro de Psicologia da Universidade do Porto / Portugal. Realizou estágio pós-doutoral no Programa de Saúde Pública/ENSP/FIOCRUZ.

44 Cientista Social pela Universidade de São Paulo, com Doutorado em Sociologia pela Universidade de São Paulo e Universidade Paris 8 e Pós-Doutora pelo Centre de Recherche Sociologique et Politique de Paris – CRESPPA. Formadora e assessora sindical pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos, pesquisadora do GT Trabalho Digital da Remir-Trabalho e consultora da Escola Nacional de Saúde Pública/Fiocruz.

Palavras-chave: Saúde do Trabalhador; Formação; Uberização.

Rui⁴⁵ (motoboy): “Bom, bom, eu vou falar. Não, calma aí... ficou todo mundo quieto... eu tô achando que tá mais ou menos quase todo mundo parecido comigo, eu vou ser sincero, pouco entendi. Eu acho que todo mundo também, porque ninguém quis começar a falar.”

Antônio (motofretista): “Eu vou falar o seguinte... é... o linguajar que vocês usam, eu tive uma grande dificuldade em acompanhar, em entender, é... o que vocês estão fazendo. Eu tenho uma situação assim, para eu conversar com os meus motoca, eu converso igual conversa com criança, porque tem o que vai pegar rápido, que tem o mesmo entendimento que vocês, são pessoas às vezes que fizeram faculdade e tudo mais e estão nessa área ou porque querem ou porque a situação colocou, e aí esses entendem super rápido, tem um vocabulário muito amplo, tanto para falar, como para entender, né? E já tem pessoas que é o básico do básico do básico. E eu uso esse formato de falar justamente porque eu tenho essa dificuldade, então eu busco muita informação e tal e tudo mais. Mas eu vejo que a linguagem ela separa muito o entendimento, né. Tem uma frase do Eduardo Marinho lá que ele fala “Você tem que falar errado mesmo, você tem que falar do jeito que você sabe, o importante é o seu receptor te entender. É isso o que importa, não é falar direito”. A linguagem ela meio que te distancia, né. Se você for ler um livro de direito, é... meu... cê vai procurar no dicionário uma palavra que dá origem a outra que você também não conhece, que dá origem a outra que você não conhece. Você precisa olhar umas três aí que você já perdeu o rumo do que que você tava entendendo, pelo menos no meu caso. Aí você vai ler um livro de química, é outra linguagem totalmente diferente. Eu entendo que vocês são tudo pesquisadores aqui e tal, estudados, mas eu pouco peguei do que foi passado. De verdade assim, então o Rui mandou pingando, eu rebati.”⁴⁶

As falas acima nos dizem muito sobre aqueles que nos motivaram na produção deste texto; são também capazes de traduzir parte importante de um itinerário formativo mais amplo que uniu trabalhadoras, trabalhadores e estudiosos do campo da saúde e trabalho. Rui e Antônio nos desafiam e nos colocam no centro das reflexões daquilo que Paulo Freire, em sua pedagogia, propôs como o lugar de encontro, onde “não há ignorantes absolutos, nem sábios absolutos: há homens que, em comunhão, buscam saber mais” (FREIRE, 2012, p.87-88). Foram também capazes de sacudir algumas de nossas dúvidas e muitas de nossas certezas, fazendo-nos mergulhar na pedagogia freiriana no que apontamos como o mais basilar para a troca de saberes: o diálogo. Se “já agora ninguém educa ninguém, como tampouco ninguém se educa a si mesmo: os homens se educam em comunhão, mediatizados pelo mundo” (FREIRE, 2012, p.76), é por esse caminho que o diálogo de crítica ativa se articula como práxis, reflexão e ação, capaz de transformar a realidade, traduzindo-se em fonte de conhecimento, em ato de

45 A fim de preservar o anonimato dos participantes da pesquisa, todos os seus nomes foram substituídos por nomes fictícios.

46 Encontro em 17 de maio de 2022, nomeado Oficina de Planejamento, onde ocorreram as primeiras conversas sobre a possibilidade de construção do curso de Formação que será apresentado neste texto.

criação. Neste sentido, todos somos sujeitos coletivos dispostos à interação social produzida no compartilhamento de saberes, capazes de criar novos conhecimentos destituídos de hierarquias e imposições de qualquer ciência normativa, de qualquer sentido de autossuficiência ou opressão.

Este capítulo convida os leitores a conhecerem a experiência formativa⁴⁷ construída em conjunto com trabalhadoras e trabalhadores, entregadores, entregadoras e motoristas inseridos na chamada uberização do trabalho. Importante registrar que estudantes, tanto do curso de graduação em Psicologia, como de pós-graduação em saúde pública, acompanharam essa jornada, participando ativa e criticamente de todas as atividades.

Durante o ano de 2022, iniciamos o que denominamos Curso de Formação, como continuidade do que já vínhamos construindo com trabalhadores que atuam a partir de empresas que fazem uso de plataformas digitais para o controle e gerenciamento do trabalho, levando à subordinação dos trabalhadores.

Questões relacionadas à saúde e adoecimento, à ausência de direitos trabalhistas e à organização coletiva dos trabalhadores nos acompanharam durante o ano de 2020 na realização de Encontros Sobre o Trabalho (EST)⁴⁸. Os EST ocorreram virtualmente em meio à pandemia de covid-19, contando com 13 trabalhadores (5 motoristas e 8 entregadores). Buscamos compreender as novas transformações do trabalho que incluíam as tecnologias digitais associadas a perdas de direitos trabalhistas. A partir dos encontros, produzimos um documentário⁴⁹ que tratou de revelar os diálogos travados nos EST e a dinâmica dos trabalhadores que atravessavam o arriscado e complexo contexto da covid-19 em suas longas jornadas de trabalho nas ruas.

Em 2021, aprofundamos a pesquisa ouvindo os trabalhadores individualmente. Durante as entrevistas com aqueles que já participavam da pesquisa, optamos por conhecer mais profundamente suas trajetórias de vida e de trabalho, buscando respostas para questionamentos nas análises realizadas após os EST (CHRISTO; MASSON, 2023). No caso das entrevistas com novos participantes, abordamos a complexidade das atividades em processos de trabalho permeados por estratégias gerenciais das empresas plataformas, como o controle algorítmico e a gamificação, investigados mais a fundo nas relações entre trabalho uberizado e sofrimento psíquico (CHRISTO *et al.*, no prelo). Ademais, tínhamos naquele momento duas grandes questões que poderiam alavancar a continuidade do projeto: saber como os trabalhadores avaliavam a experiência dos encontros e qual seria a reação diante da proposta de participação em

47 O Curso de Formação integra o projeto de pesquisa “Saúde e Direitos dos Trabalhadores em tempos de plataformas digitais: um olhar sobre a atividade” realizado desde 2019 em parceria entre a Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca da Fundação Oswaldo Cruz (ENSP/Fiocruz) e o Instituto de Psicologia da Universidade Federal do Rio de Janeiro (IP/UFRJ). O estudo conta com financiamento do Programa de Fomento ao Desenvolvimento Científico e Tecnológico Aplicado à Saúde Pública da ENSP/Fiocruz (edital 2021), e com o apoio dos programas de iniciação científica do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq- ENSP/Fiocruz) e da FAPERJ.

48 Todos os encontros realizados com os trabalhadores desde o início do projeto ocorreram no período noturno, momento em que boa parte dos trabalhadores se encontravam em casa após a jornada de trabalho. No entanto, essa situação não foi regra, existindo ocasiões em que só era possível participar nos intervalos entre as entregas ou na ausência de passageiros.

49 Documentário Trajeto e Trajetórias invisíveis na cidade. 2021. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=mKoCf338F5c>

um curso de formação construído coletivamente. A resposta positiva ao convite possibilitou a construção desta nova etapa da pesquisa.

Ao longo do curso, os depoimentos dos trabalhadores traduziram a perversa mercantilização e precarização do trabalho no mundo de hoje. As situações de trabalho descritas revelam uma superexploração do capital sobre o trabalho, consolidada no avanço neoliberal capitalista que se expandiu velozmente na primeira década do século XXI. A conivência de Estados, periféricos ou não, do capitalismo produziu a ampliação da informalidade nas relações de trabalho, fazendo recair sobre os trabalhadores em maior situação de vulnerabilidade social, processos de adoecimento físico e mental profundos. A ausência de normativas que regulamentem o trabalho uberizado por parte dos governos permitiu que as grandes empresas plataformas ludibriassem direitos trabalhistas, usurpando horas e horas trabalhadas e não pagas dos trabalhadores. Neste sentido, o conceito de uberização, revelador das características desse processo, não deve estar associado apenas ao trabalho em plataformas digitais; afinal, ao transformar a organização do trabalho, o trabalho uberizado também transforma os modos de vida (ABÍLIO, 2023). Pela lógica do trabalho intermitente ou sob demanda, a uberização traz consigo a fusão de antigos e novos modelos de extremo controle sobre as atividades laborais (ANTUNES, 2020).

Essa é a realidade de mais de 1,3 milhão de trabalhadores no país (IBGE, 2023) que o grupo de trabalhadores participantes da pesquisa, em certa medida, representa. Nos contam que as metas geridas pelas empresas, por meio de algoritmos e de forma gamificada e camuflada, controlam suas ações nas ruas e os pressionam a intensas e extensas jornadas de trabalho, que incluem períodos ociosos de espera e sem remuneração. São a todo momento direcionados para territórios das cidades não estipulados por eles; recebem avaliações punitivas que obedecem regras conhecidas apenas pelas empresas, já que são criadas de forma autoritária, não deixando nenhuma margem para o diálogo, questionamento ou defesa. Enfrentam, ainda, a desvalorização do trabalho, as dificuldades materiais com a baixa remuneração que os impossibilitam de se alimentarem bem, de fazerem a manutenção frequente de seus instrumentos de trabalho e de projetarem planos de vida. Possuem a certeza de estarem em uma profissão de risco onde a gestão gamificada os empurra para acidentes muitas vezes fatais. Tudo isso é apenas parte de um processo que leva ao adoecimento, como os entregadores João e Vicente revelam:

João (motoboy): "(...) Então, eu já era *motoboy*, eu trabalhava em uma farmácia no regime CLT, eu entrava na farmácia oito da manhã e terminava o meu expediente às três horas da tarde. Quando os aplicativos chegaram aqui no Brasil, aqui em Brasília, eu vi isso como uma renda extra, de ganhar uma renda extra, e me inscrevi no aplicativo, e no período quando eu saía da farmácia, eu fazia entrega de medicamentos, às três horas, eu já ia direto para a plataforma, com o aplicativo, para fazer entregar. E no começo, eu acredito que assim como eu, muitos outros *motoboys*, até mesmo que trabalhavam em regime CLT, como eu, caímos em uma grande armadilha, que era aquela ilusão, no começo estava pagando muito bem a plataforma, eu chegava a ganhar três vezes mais do que eu ganhava no regime CLT, ao ponto de que acabei saindo, largando o meu serviço de CLT para

ficar somente nos aplicativos, aquela falsa sensação de liberdade, de estar ganhando mais...(...) todos nós caímos nesse laço, nessa armadilha, migrando para os aplicativos, e as empresas, restaurante, pizzaria, todos eles também contrataram somente o aplicativo para fazer suas entregas, os motoboys dos aplicativos, e com isso acabou os empregos CLT, acredito que a maioria do Brasil seja assim também. Hoje, com o passar do tempo, foi só diminuindo e inflamando as plataformas de *motoboys*, de entregadores, e os valores das taxas foram diminuindo bastante, fazendo com que a gente fique mais tempo trabalhando, se dedicando mais nas ruas, e ganhando cada vez menos, com isso a nossa saúde está sendo prejudicada, porque a gente se alimenta mal, a gente não come direito, a gente ganha pouco..." (Pré-encontro do Curso de Formação, 05/10/2022)

Vicente (motoboy): "E no começo era bom mesmo, não tem como falar que era ruim (...) e eu comecei a ficar bem refém mesmo, porque eu não tinha para onde correr, não tinha mais os fixos que eu gostava de fazer, na época tinha tudo virado aplicativo, era difícil achar um fixo (...) De lá para cá, fiquei refém um tempo, eu mesmo faço parte dessa galera que ficou 14, 18 horas na rua, eu já cheguei a não dormir na rua, mas eu cheguei a dar uma cochilada, porque tinha promoção até quatro horas da manhã, e no outro dia oito horas da manhã tinha promoção novamente, fiquei, virei dia já, e teve uma época que sofri muito com isso, porque eu não comia, a gente não come direito, e lá em BH, a gente tem... a gente chama "os noiados de aplicativo", que a gente acaba ficando igual um drogado no meio da rua, caçando corrida (...) não pode ir embora porque tem que bater meta, e as corridas cada vez com valor mais baixo, então é um *loop* que você fica nele ali o tempo todo, igual um vício, você fica em *loop*, cada vez está pagando menos, cada vez você está ali mais, porque você precisa bater meta, você precisa de dinheiro, você precisa pagar as contas, você precisa bancar a moto, você precisa pagar sua alimentação. Então, hoje em dia eu sei muito bem o que é isso, sobre o desgaste físico e emocional também porque acaba afetando muito o emocional da gente (...)." (Pré-encontro do Curso de Formação, 05/10/2022)

A aproximação das comuns e distintas experiências e questionamentos das trabalhadoras e trabalhadores, que vivenciam hoje uma das formas mais perversas da precarização na relação de subordinação do capitalismo no mundo contemporâneo, possibilitou-nos criar um espaço conjunto de debates fundado na troca de experiências e saberes não hierarquizados. Compreender as questões que envolvem a saúde dos trabalhadores, diante da multiplicidade de situações produzidas pelos processos de trabalho, levou-nos ao entendimento da dinâmica da classe trabalhadora na sua forma mais vigorosa, distante de análises restritas a uma leitura economicista. Compreendendo, segundo Marx e Engels (2007, p.87), que "o modo pelo qual os homens produzem seus meios de vida depende, antes de tudo, da própria constituição dos meios de vida já encontrados e que eles têm de reproduzir", é saber que não é a reprodução da existência física dos indivíduos que, por si só, que dá conta de explicar como a sociedade se reproduz e se organiza. Precisamos estar atentos às formas de exteriorização da vida, aos modos de vida dos indivíduos. "Tal como os indivíduos exteriorizam sua vida, assim eles são"

(MARX; ENGELS, 2007, p.87), seus costumes, seus valores, sua cultura. É através do trabalho, como experiência única do humano em seus processos históricos, em seus modos de vida, que “as pessoas se desenvolvem ou estancam, se realizam ou alienam, se humanizam ou desumanizam” (MARTIN-BARÓ, 2014, p.619).

Como ferramenta epistemológica e de método que nos orientou nas ações da pesquisa-formação, contamos com a ergologia em sua proposta de operar como uma transdisciplina, articulando saberes de diferentes áreas de conhecimento científico com saberes da experiência. O dispositivo dinâmico a três polos (SCHWARTZ; DURRIVE, 2021), sem dúvida, foi a ferramenta mais vigorosa em nossa atuação na formação, envolvendo aprendizados recíprocos entre saberes e conhecimentos da experiência e acadêmicos, integrados por uma perspectiva ética de construção comum de novos conhecimentos para a compreensão e a transformação do trabalho, afirmando o protagonismo dos trabalhadores. Partindo da reflexão e discussão coletiva do trabalho pelo ponto de vista da atividade, os ESTs “reúnem pessoas que, desde o início, se reconhecem (...) como tendo algo a dizer, a transmitir, e a aprender em relação à atividade que, mesmo obscura, é participação na aventura humana” (DURRIVE, 2021, p.328).

A perspectiva ergológica adota premissas muito próximas às dos movimentos brasileiros de educação popular e do campo da saúde do trabalhador, especialmente na proposta de “uma cooperação crítica entre intelectuais e trabalhadores visando à transformação das situações de vida e trabalho” (NEVES *et al.*, 2018, p. 1). Buscamos a todo momento, em ações articuladas de pesquisa e formação, ressaltar o ponto de vista da atividade de quem trabalha, com vistas à promoção da saúde do trabalhador, aí também considerada, de maneira incontornável, a discussão sobre direitos sociais, trabalhistas e previdenciários.

Em 2022, ao decidirmos avançar com a ideia da construção do curso de formação, realizamos 6 oficinas de planejamento com os “participantes-tutores”, trabalhadores que já vinham nos acompanhando de forma mais assídua desde os EST. Essas oficinas foram fundamentais para a escolha conjunta dos temas abordados no curso de formação. Afinal, quais eram as questões mais candentes que afligiam mais profundamente os trabalhadores? O que se fazia necessário para estarem munidos para as lutas coletivas da categoria? Quais os conhecimentos, partindo de suas experiências dos diferentes e comuns modos de vida, seriam necessários para apoiar as estratégias individuais e coletivas que os faziam suportar as longas jornadas de trabalho? Como poderíamos abordar um caminho de reflexão sobre os direitos trabalhistas em vigor em nossa Constituição e que não eram respeitados pelas empresas como a *Uber*, *IFood*, *Rappi*? Quais os processos de saúde e adoecimento dos trabalhadores que precisavam ser abordados? Como os Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST) do SUS poderiam chegar até os trabalhadores que conviviam com os recorrentes e invisibilizados acidentes de trabalho, transformados exclusivamente em acidentes de trânsito e que não denunciavam a extrema fragilidade desses trabalhadores diante a da exploração do trabalho? Essas e muitas outras questões percorreram os nossos diálogos nas oficinas de preparação ocorridas entre os meses de junho e setembro de 2022.

Em outubro iniciamos o curso com um primeiro módulo intitulado “Remuneração e valor do trabalho”, constituído por 7 encontros que ocorreram até o mês de dezembro. Esse tema foi

recorrente nas oficinas preparatórias, principalmente no que dizia respeito à necessidade de compreensão de qual era de fato o valor do trabalho que realizavam, em contraste em como este estaria sendo remunerado pelas empresas, cujos critérios de cálculo de remuneração adotados eram absolutamente mutantes e obscuros. Percebemos que através da discussão sobre remuneração, valor e jornada de trabalho, outras questões que víamos como centrais para o entendimento sobre o trabalho, no sentido ontológico e da própria experiência, eram trazidas pelos trabalhadores, principalmente as ligadas à saúde e adoecimento mental.

Neste primeiro módulo contamos com a parceria do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), com vistas a produzir com os trabalhadores uma planilha de ganhos e gastos que contribuísse tanto para o controle individual e consciência financeira sobre os custos do trabalho em plataformas, como para se tornar um instrumento de luta coletiva na argumentação sobre remuneração. Neste sentido, a participação do DIEESE também contribuiu para o debate sobre os gastos e ganhos “ocultos” diferenciados entre o trabalho formal e informal, como a apresentação e discussão sobre a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e os direitos dos trabalhadores. No último encontro tivemos uma apresentação dos criadores do projeto “Meu corre”⁵⁰, um aplicativo de organização dos dados de ganhos, gastos, tempo de trabalho e distância percorrida que permite a ampliação da conscientização financeira pela possibilidade de maior autonomia de decisão no trabalho dada pelo controle dos ganhos e gastos diários, mitigando a falta de transparência imposta pelas empresas sobre o que de fato é remuneração pelo trabalho ou mero ressarcimento de despesas que se teve para trabalhar.

Em março de 2023 realizamos uma oficina de preparação para o segundo módulo intitulado “Saúde e segurança no trabalho por plataformas digitais”, que aconteceu em 7 encontros entre abril e julho e contou com a participação da Coordenação-Geral de Saúde do Trabalhador (CGSAT) do Ministério da Saúde, e de dois CEREST que atuam com trabalhadores uberizados, o do estado de Pernambuco e o do município de Juiz de Fora–MG.

Desde novembro de 2023, segue em andamento o terceiro módulo da formação, voltado à produção de materiais de divulgação, na busca por uma campanha que apoie os trabalhadores na comunicação sobre o trabalho que realizam e a relação deste com sua saúde. Seguindo o mesmo sentido dos anteriores, este módulo está sendo construído no diálogo com os trabalhadores e em parceria com o Laboratório de Investigação em Comunicação Comunitária e Publicidade Social (LACCOPS/UFF) na realização de uma propaganda social.

A pesquisa atravessou o período de crescimento do trabalho em plataformas, em especial o dos entregadores, que, em condições muito adversas com o advento da pandemia, foram capazes de se fortalecer no sentido da agência humana refletida na organização coletiva. Diversas associações estaduais e municipais, ou ainda, regionais ou nacionais, foram constituídas pelos trabalhadores a partir das experiências dos primeiros “Breques dos Apps” ocorridos em 2020. Outra conjuntura relevante foi a do ano de 2023, marcada pelas tentativas de negociação com o governo federal e as empresas, reunindo trabalhadores sindicalizados e não sindicaliza-

50 <https://www.meucorre.com.br/>

dos, vários destes últimos representados pela recém-criada ANEA (Aliança Nacional dos Entregadores por Aplicativos), na tentativa de regulação do trabalho e aquisição de direitos.

Assim, entre os anos de 2022 e 2024, a comunidade ampliada de pesquisa intervenção - CAPI (BRITO; ATHAYDE, 2020), em forma de rede construída entre profissionais de pesquisa e intervenção no campo da saúde do trabalhador, estudantes e protagonistas dos trabalhos em análise, foi ampliada com a participação de, no total, 35 trabalhadoras e trabalhadores⁵¹. Essa CAPI se constituiu em uma pesquisa que possui como centralidade a experiência do trabalho e que busca ampliar o olhar crítico de todos os envolvidos, em uma perspectiva dialógica.

Nos encontros, o grupo de pesquisa foi criando sucessivas oportunidades de mobilização dos repertórios dos participantes, suas vivências, expectativas e ideias, e interações com o objeto de conhecimento (a relação trabalho e saúde no trabalho em empresas-plataforma) através, por exemplo, de questões, debates, vídeos, trabalhos em grupo, dentre outras possibilidades.

Nesta concepção, quando nos referimos a conhecimento temos em mente que ele não é único e nem finito, é produzido por sujeitos que, em suas atividades cotidianas, transformam e são transformados historicamente, ao mesmo tempo, veem e analisam a realidade a partir das suas experiências (CARDOSO, 2008). É neste movimento que os sujeitos também transformam o conhecimento científico, ou seja, aquele tido como universal, que, em verdade, pertence a uma época, a uma classe, a uma raça/etnia.

Outra questão importante é que os novos conhecimentos, que nascem na atividade formativa, são produzidos pela e para a classe trabalhadora e visam a transformação de sua realidade concreta. Ou seja, os sujeitos que estavam presentes no curso buscavam novos conhecimentos para melhor compreender e transformar a dura e precária realidade do trabalho plataformizado no Brasil.

Goldenstein (2009, p. 28), a respeito da pesquisa-ação, nos fala da estreita relação entre os momentos de ação, investigação e formação: “o da ação, para atingir a mudança social num contexto concreto; o da investigação, que considera a dinâmica e a intenção dos atores e o da formação, que é inerente ao próprio processo de conhecimento e ação (...)”. Juntos mobilizam os participantes na direção de objetivos que são dados “da prática concreta e o ato de agir e de investigar funcionam como um processo de formação” (GOLDENSTEIN, 2009, p. 28).

Assim, no espaço intencional de formação era necessário, como dito no início do texto, conhecer os sujeitos participantes, compreender suas vivências do trabalho em empresas-plataforma, entender suas concepções de saúde e, sobretudo, a relação que fazem entre o trabalho que realizam e os processos saúde-doença vivenciados. Mas era necessário ir além, e o grupo de pesquisa buscou criar um diálogo entre esses conhecimentos trazidos pelos trabalhadores e o conhecimento científico produzido social e historicamente (MARX, 2010) acerca, por exemplo, da exploração capitalista do trabalho, da plataformização do trabalho, do papel do Estado na construção dos direitos e do trabalho como determinante social do processo saúde-doença.

51 Do total dos 35 participantes do curso de formação, 7 são mulheres, sendo 3 motoristas de passageiros, 3 ciclo-entregadoras e 1 moto-entregadora. Dos 28 homens, 6 são motoristas de passageiros, 1 motorista de entregas, 13 moto-entregadores e 8 ciclo-entregadores. Destes, 11 participantes são do estado do Rio de Janeiro; 9 de São Paulo; 3 da Bahia; 3 do Distrito Federal; 2 de Pernambuco; 2 de Minas Gerais; 2 do Rio Grande do Sul; 1 do Rio Grande do Norte; 1 do Pará e 1 de Santa Catarina.

Os formadores e as formadoras têm um papel muito importante no processo formativo, pois não basta trazer as experiências dos sujeitos, é preciso criar possibilidades para refletirem sobre suas experiências e que possam ir além daquilo que é mais visível. É necessário compreender que as experiências vividas individualmente são parte constituinte do coletivo e do social e a possibilidade de as transformar está na atuação coletiva no campo macropolítico, econômico e social.

De acordo com Schaff (1995) e Vygotsky (1998), a peculiaridade da atividade formativa organizada, diferentemente dos processos informais de obtenção de conhecimento, é que sempre há uma intenção do formador ao atuar na mediação. A intencionalidade, então, pode estar associada à reprodução do conhecimento acumulado na manutenção do que já está estabelecido, do *status quo*, ou na vontade de transformação do conhecimento, procurando a construção de significados que sejam compartilhados por um determinado grupo e que contemplem sua ação. No limite, o que se procura é a transformação da realidade tendo como objetivo um determinado projeto de sociedade.

Sendo os trabalhadores aqueles que mais compreendem o seu processo de trabalho, o diálogo permitiu a aproximação de saberes mais sistematizados ao longo de todo o processo apresentado, possibilitando o aprofundamento sobre a realidade nas interações teóricas da crítica ativa, em um caminho de superação de visões ingênuas sobre a realidade (FREIRE, 2013) , desta forma, inserindo o diálogo entre saberes como epistemologia na valorização da identidade individual e coletiva.

Maria (motorista): “(...) Em relação ao que o Pedro [outro participante] falou também, que eu achei muito legal, a alienação em relação às plataformas, como eu não tinha essa visão, mas eu não tinha a visão, mas aquela esperança de conseguir alguma coisa melhor para a minha vida, entendeu? Então, assim..., mas eu fui vendo que não, não é daquele jeito, não é só sonho, esperança, a gente cria uma ilusão dentro da gente, de uma esperança de alcançar alguma coisa melhor para nós, porque a gente trabalha, trabalha, trabalha e tem dias que a gente nem alcança o que a gente quer e as dívidas vêm, e sobrecarrega, vem a sobrecarga e vai adoecendo mentalmente. Então, eu procuro muito, procuro muito trabalhar o meu mental, o meu psicológico, entendeu? Vários fatores que acontecem, a diversidade do dia a dia que vai, é estresse, é ansiedade, é cliente estressado, é cliente chorando dentro do carro, é criança, é uma coisa, como eu já falei para vocês, é um pouco complicado.” (III Encontro - II módulo - Saúde e Segurança, 17/05/2023)

Joaquim (motofretista): “Aproveitar o que a [pesquisadora 1] colocou, que é algo interessante, que ela fechou com a fala de que às vezes é uma contradição ou aparenta ser contraditório a gente ter todos esses percalços e gostar do que faz e pensar assim: “poxa, ao mesmo tempo que as pessoas, de repente, querem uma outra saída, uma alternativa, mas também gosta do que faz.”, eu não colocaria como contraditório, é aquele velho ditado, apesar dos pesares, é o que temos para hoje? Não, eu gosto disso, eu faço isso com prazer. E quando a gente faz, a gente diz que a gente gosta, que a gente faz com prazer,

eu posso colocar da seguinte maneira, já fiz diversas coisas na vida, mas o mais interessante do meu trabalho, da minha rotina, é que a minha rotina é não ter rotina, é isso uma das coisas que eu mais gosto, a minha rotina é não ter rotina, eu estou para tudo quanto é lado da cidade, todo dia, conhecendo diversas pessoas diferentes, conhecendo no sentido de ter contato com diversas pessoas diferentes, diversos atores, não só clientes finais, mas outros intermediários. (...) Então assim, não vou me alongar muito, mas era só para colocar esse contraponto, que a [pesquisadora 1] falou: “não é uma contradição? A gente ter tanta, tanto percalço e gostar do que faz?”, eu acho, eu não vejo isso como, dessa forma, justamente porque o meu trabalho, a minha rotina é não ter rotina, é gostar de estar na rua, é gostar de fazer coisas diversas, então pode ser isso também, eu estou mostrando pela minha ótica, e aí cada um tem também os seus motivos.
(...)”

Pesquisadora 1: “Deixa-me falar. E Joaquim, as contradições, é bem para provocar, entendeu?” (IV Encontro - II módulo - Saúde e Segurança, 31/05/2023)

O diálogo precisa ser visto como método de trabalho em que se aprende a exercitar a escuta, desconstruindo hierarquias que acompanham o mundo acadêmico onde a autossuficiência não deveria existir (FREIRE, 2013, p.87). Consideramos os processos formativos como aqueles nos quais são apropriados e produzidos novos conhecimentos pelos sujeitos que deles participam e convocamos, então, a psicologia para enfrentar conosco as implicações histórico-sociais e políticas produzidas na disputa de forças entre capital e trabalho (MARTIN-BARÓ, 2014). Buscamos nas conversas com os(as) trabalhadores(as) caminhos para desconstruir contextos psicossociais de injustiça e desigualdade.

Antônio (motofretista): “(...) sou presidente da [nome da Associação de Motofretistas de Aplicativos e Autônomos que preside]. Sou motofretista há 22 anos e moro na zona Sul de São Paulo(...) a saúde é uma situação bem importante, eu venho vendo agora, que eu estou passando na pele, estou tendo vários problemas com ansiedade, excesso de trabalho e tal. E é devido ao excesso de trabalho, que eu estou passando por isso. Então, se ele tem excesso de trabalho, quantos estão na mesma situação que eu? E eu vejo a dificuldade que é tratar isso, passar por esse problema. (...) e vejo tanto como é difícil lidar com a situação, que as consequências em cada um é de uma forma (...) é extremamente importante a parte da saúde no trabalho, a limitação de horário. Sempre trabalhei 18 horas por dia nesses 6 anos que venho lutando pela categoria. São 5 [anos] de associação, mas já tinha 1 que eu fazia antes de ter associação. E 18 horas por dia, dormindo 4 horas por dia, dormindo 5 horas por dia. Eu lembro, acho que a última ou penúltima reunião que a gente teve aqui, que o pessoal do DIEESE estava, que eu falei: “E quanto tem que ganhar uma pessoa que trabalha 18 horas por dia igual eu?”, aí ela falou assim: “Você não tem que trabalhar 18 horas por dia. Se você soubesse o mal que faz para a saúde e tal”. E realmente eu senti na pele, eu acho que meu corpo aguentou muito esse ritmo. E quantas pessoas estão nessa situação e não falam, e eu sei reconhecer que

eu preciso de ajuda. Mas e quantos têm que não querem ajuda, que têm um preconceito contra psicólogo e psiquiatra Então é isso, finalizo aqui.” (I Encontro do II módulo - Saúde e Segurança, 19.04.2023)

Assim, apostando na palavra como ação e reflexão, que trazem em si um germe de transformação (FREIRE, 2012), envolvemo-nos em uma construção coletiva de pessoas que aprendem umas com as outras de forma dialógica. Todavia, o que se aprende nesse processo não nasce da conformação do nosso olhar com o olhar do outro, mas do diálogo-conflito com o olhar do outro, isto é, do confronto entre diferentes olhares (SUPRANI, 2010) que paulatinamente vai produzindo uma leitura coletiva sobre a realidade. O propósito era contribuir para a ampliação dessa consciência histórica por parte de todos os envolvidos, incluindo nós da academia, com vistas a uma ação concreta sobre essa realidade.

Neste sentido, o debate era enriquecido a partir de intervenções provenientes não apenas da coordenação acadêmica, mas dos próprios trabalhadores. Um exemplo é quando Joaquim, participante desde os EST de 2020, chama a atenção para a contradição nos discursos:

Joaquim (motofretista): “Fazendo um apanhado geral, acho que uma coisa muito importante aí é a gente tomar cuidado com as ilusões e contradições. Não é uma crítica, mas é um apanhado geral, no sentido de... Teve um momento que eu lembro que o Raul, se não me engano, falou assim: “Ah, no aplicativo eu quero ter a minha autonomia. O aplicativo não tem que me obrigar a “eu” ir fazer uma área de risco. Eu tenho que fazer a entrega que eu quero”. Sim, se ele conseguisse isso, ele seria autônomo. Aí agora nessa segunda fala dele, ele falou assim: “Ah, tem um cara que falou que só fez 30 reais no dia, mas o cara fica escolhendo a que ele quer ir”. Então há um contrassenso aí.” (I Encontro do I módulo - Remuneração e valor do trabalho, 19.10. 2022)

É fato: não há ensinar sem aprender, sem estar aberto a visões diferentes e a possíveis conflitos de ideias que se apresentam. Reconhecer o outro e seus saberes como legítimos é um requisito teórico-metodológico e ético-político desse projeto de pesquisa-formação. Nem por isso, como dito anteriormente, é algo já dado, mas construído no encontro entre os diferentes, e por vezes discordantes saberes, afetos e valores em jogo.

No processo formativo, apostava-se no que Paulo Freire denominava “vocação” para a humanização (SUPRANI, 2010): o ser humano está em permanente procura, buscando conhecer a si e ao mundo e se desenvolver intelectual, moral e afetivamente. Criar-se e recriar-se em cada momento da vida. Para Freire, essa consciência do inacabamento, da historicidade, tanto das pessoas quanto da realidade, é o que pode trazer esperanças quanto ao futuro.

Raul (motofretista): “Voltando ao assunto que eu queria falar, é o seguinte, teve um encontro que vocês perguntaram se daria para sobreviver com os ganhos. Gente, é tão impressionante como em pouco tempo a gente começa a descobrir as coisas, a gente começa a tomar um conhecimento, e eu vou dizer para você, hoje eu consigo dizer para você, semana retrasada eu disse para vocês que: “Não, é possível, eu ganho X”, nossa,

paguei de ignorante, de burro. Hoje eu percebo aqui, fiz as contas, botei tudo na ponta da caneta, e não tem como, hoje, uma pessoa que roda aplicativo, e está tirando em média de 6 mil reais, dizer que ganha esse dinheiro. Eu digo para a senhora que eu faço esse valor, em torno de cinco, cinco e 400, mas eu trabalho, gente, 16 horas por dia. Então, quando você pega tudo, aquele que foi falado na semana passada, quando você pega todos aqueles custos que seriam para a empresa, e a empresa nos transfere isso, que acaba virando despesa nossa, a gente começa a entender que, na verdade, a gente só faz escada para os outros subir, porque não tem condição, eu botei na ponta da caneta mesmo, não tem condição. (...) E vou dizer uma coisa, é tão assustador a lucratividade dessas empresas, que eu observo o seguinte, por mais que a gente tente falar uma coisa, buscar os nossos direitos, eles não vão ceder de jeito nenhum, ou vai ter que ter uma regulamentação para colocar realmente essas empresas no lugar delas, respeitar os direitos dos trabalhadores, ou infelizmente eles vão continuar pegando as pessoas nessa ilusão (...)” (IV Encontro do I módulo - Remuneração e valor do trabalho, 30.11. 2022)

Todavia, o caminho que se espera que o diálogo tome nem sempre se efetiva. Uma atividade que visava a construção de ferramentas (uma calculadora de ganhos e gastos com o trabalho) a ser usada coletivamente para a argumentação e negociação com as empresas-plataformas sobre a remuneração dos trabalhadores, acabou se orientando para ser pensada como ferramenta de gestão financeira, de forma individualizada. A presença de discursos fundamentados na lógica liberal, como “capital de giro”, “*pró-labore*”, lucro”, produziu diferentes reações na coordenação do processo formativo.

Pesquisadora 2: “O que eu estava só sinalizando (...) é uma preocupação que nós temos mesmo aqui no curso, que é a gente lembrar de que a gente está falando de trabalho. E a gente está falando de trabalho em relação a um proprietário de um sistema, que usa esse sistema para explorar o trabalho de outros. E aí a busca de muitos dos que estão aqui é de formas alternativas e que precisam se entender, se reconhecer e agir no seu trabalho como empresas, como associação, como cooperativa, enfim, e que acabam se colocando em uma posição de empresário. Então, eu vejo o Antônio usando esses termos, “capital de giro”, “lucro”, que são termos empresariais, de quem tem uma empresa. Mas só para a gente não perder de vista que a gente está falando aqui do trabalho e da remuneração pelo trabalho, especialmente nessa relação com as plataformas, que é uma relação de exploração. Então, quando a gente usa esses termos, parece que a gente pode confundir, e aí a gente está falando aqui de diversas realidades distintas de vida, como eu falei, a gente pode estar gerando um discurso que corrobora com o que as plataformas muitas vezes procuram fazer (...)” (III Encontro do I módulo - Remuneração e valor do trabalho, 09.11.2022).

Estudamos, aprendemos, ensinamos fazendo uso de nossa razão crítica. Nesse sentido, diante do saber do outro e da complexidade real do trabalho, procuramos colocar em prática o que a ergologia, assim como Paulo Freire já o fazia (2012), e denomina postura de humildade

epistemológica (SCHWARTZ; DURRIVE, 2021). Mas a razão não é a única mobilizada nesse processo. Sentimentos, emoções, desejos, medos, dúvidas também estão presentes.

Antônio (motofretista): “ Eu senti que apanhei de todos os lados”.

Pesquisadora 3: “ Mas todo mundo elogiou a sua planilha. “

Antônio: “Não, mas a linha que vocês acham que eu estou indo é uma linha diferente e eu acho que vocês não estão me entendendo. Parece que eu estou indo para um lado que eu quero defender o empreendedorismo e já era e para cá que é o caminho. (...) Mas nesse debate eu só tomei bordoadas. Eu vou ver se eu apareço mais cedo na próxima, porque eu também quero me defender. Mas fica tranquila.(...) que às vezes eu me sinto até prejudicando o trabalho de vocês, até às vezes como alguma resposta que eu recebo, eu me sinto até que, “caramba, mano, o cara tem uma visão de empreendedor e ele está atrapalhando o negócio que nós estamos querendo buscar aqui que é CLT ou dar essa visão para o motoca”. E não é isso. Eu não quero atrapalhar vocês. Eu só quero mostrar que às vezes nós precisamos olhar de uma forma mais ampla. Quem que precisamos informar de verdade? É o motoca. Nós precisamos criar mecanismo para que ele saiba. Mas ele tem que conhecer o outro lado também e aí ele faz essa opção, ele vai decidir: “não, aquele CLT está melhor para mim porque ele está pagando justo”.” (V Encontro do I módulo - Remuneração e valor do trabalho, 09.11.2022).

Em Freire, humildade é diferente de submissão, de modéstia, de fraqueza. Ela está mais próxima da amorosidade, do respeito, da tolerância e da luta por direitos humanos (BORGES, 2021).

Pesquisadora 2: “Para você dormir mais tranquilo, Antônio. Nós sentimos o mesmo. Então, esse incômodo que a gente sente no debate, ele é aquilo que nos leva a crescer, a aprender, apensar adiante daquilo que a gente já sabia, daquilo que a gente já achava. Então, não é só você que sai assim não. Eu, por exemplo, pessoalmente, saio assim também. Em cada encontro. E no de hoje também. (III Encontro do I módulo - Remuneração e valor do trabalho, 30.11. 2022)

No contínuo movimento do diálogo, outra forma de colocar a questão permite avançar, no sentido de apontar para um olhar mais crítico sobre a realidade:

Pesquisadora 3: “Outra questão que eu acho é que eu lembro muito bem, Antônio, uma vez que você me disse, isso para mim é muito forte, porque isso balizou para mim um caminho que era um caminho que eu não estava muito atenta, que foi quando você disse assim: “Olha, caramba, eu ensino os trabalhadores e os meus colegas, eu mostro planilha, eu faço a conta com eles e eles vão e abrem o negócio deles, e aí vem o outro por fora e cobra mais barato”. Você está entendendo, Antônio? Tem um mecanismo que não passa no teu domínio, entendeu? Está sob o domínio da forma como se organiza o trabalho

na nossa sociedade, em uma lógica que é essa lógica da exploração. E aí eu não estou dizendo que aquele que vai cobrar menos, que abriu o negócio dele, está explorando você e o seu colega. Mas eles estão tentando entrar em uma mesma lógica que reproduz, parece reproduzir, mas que se estabelece de forma muito desigual da ideia de empreendedorismo, entendeu? Quer dizer, a remuneração por peça eleva a tua grana, mas ela produz aquilo que vai também diminuir a tua grana. Está entendendo?” (III Encontro do I módulo - Remuneração e valor do trabalho, 09.11. 2022)

Assim, diante da riqueza dos aprendizados e dos movimentos que permearam os diálogos travados na pesquisa-formação, em meio a desafios, conflitos, necessidade de recalculas a linguagem e forma de se expressar, é de se ressaltar alguns elementos que nos fazem insistir nesta estratégia de produção de conhecimento e de ações de luta por mudanças no trabalho na direção da conquista da saúde. São eles: ter como horizonte o fortalecimento da organização coletiva dos trabalhadores, ou seja, compreender a formação como arena de luta política (SUPRANI, 2022); contribuir com a oferta e construção de ferramentas de análise e reflexão sobre o trabalho; a elaboração coletiva de temas de interesse em comum a serem defendidos por todos, como a saúde e a contraposição à forma de gerenciamento das empresas; a construção de uma relação de confiança mútua, que permite a emergência dos saberes da experiência, a elaboração coletiva do sofrimento e a troca e desenvolvimento de ideias e conceitos, contribuindo para que todo mundo saia diferente do que entrou nessa “aventura”.

A construção de um comum em direção a uma luta coletiva, diante de tanta diversidade de pontos de vista, não é algo fácil. Cada participante encontrava-se em uma posição diante do problema da precarização do trabalho de entregadores e motoristas: uns atuam em plataformas na informalidade; outros se registram como microempreendedores individuais (MEI); outros trabalham de forma autônoma, com carteira de clientes particular ou por cooperativa; outros ainda conciliam uma dessas modalidades com outras atividades profissionais. É inegável que a luta dos trabalhadores está presente nas diferentes escolhas, ou na falta delas, dos modos de realizar o trabalho e participar de organizações coletivas de trabalhadores.

Joaquim (motofretista): “Bom, de tudo o que a gente já vem falando há muito tempo, então, a gente vem vivenciando, a gente vê que são coisas muito distintas, muito diferentes, não é? Quem está acostumado com CLT a ter um grupo, uma empresa ali, que tem o seu grupo. Ela funciona muito diferente. Então, esses trabalhos aí por plataforma, a falsa autonomia, ela faz exatamente isso aí que está dizendo aí no item três. Faz com que as pessoas briguem, com que elas nunca se unam. É um cada um por si, Deus por ninguém, porque cada um está pensando só no seu próprio umbigo, em fazer o seu e o restante fica ao Deus-dará. Ninguém está nem aí com ninguém. Essa é a grande verdade. E esse é o prato cheio das plataformas porque, se você tem uma união, tem uma unidade, na verdade, as pessoas, elas se relacionam e elas lutam por um bem em comum, mas, quanto mais distanciadas, cada um vai para o seu lado e isso é muito nítido. Uma coisa curiosa, eu não sei se em outros estados tem isso, eu já comentei em outros encontros que aqui

em São Paulo tem muito grupo de WhatsApp onde o pessoal divide serviço. Eu tenho um cliente meu. Eu não consigo atender. O outro vai e faz por mim e, quando vai um amigo fazer o serviço no teu lugar, ele faz como se fosse o mesmo cliente dele e isso vira uma unidade por quê? Está todo mundo ganhando junto, está todo mundo se solidarizando. E ao passo em que lá na cooperativa também é o mesmo princípio. Então, a coletivização, ela, além de dar unidade, de dar todo esse apelo de sociedade mesmo, de troca etc. Isso é muito bom. Assim, seja o sistema CLT, seja uma cooperativa, seja grupo, sejam grupos de trabalho e, obviamente, isso vai impactar não só na renda, mas na saúde mental, na sua coletivização, nos seus relacionamentos, aquilo que você vinha comentando que as pessoas gostam de socializar e isso é totalmente inversamente proporcional ao que tem aí essa uberização, esse mundo de plataforma digital. Então, isso é muito nítido e, óbvio, isso traz briga, traz desagregação. Aí, e decorre muitas outras coisas e a, com certeza, a saúde mental é uma das mais abaladas porque você fica solitário. Você fica solitário no mundo correndo atrás de trabalho e esquecendo todo o restante, que é muito importante.” (VI Encontro do II módulo - Saúde e Segurança no trabalho, 24/09/2023)

Compreender o trabalho e suas relações com os processos saúde-doença e pensar juntos meios de transformá-las implica, assim, em uma ação política. “Os espaços educativos e de trabalho são arenas centrais na luta contra as diversas formas de dominação e exploração, bem como instrumentos de sua reprodução” (SUPRANI, 2022, p. 14). Daí a importância da análise crítica e da práxis transformadora.

Quanto mais se aprofundavam as reflexões, mais os participantes se colocavam no caminho da mesma luta. Entendeu-se que, apesar da recusa de vínculo empregatício por alguns, havia um movimento de convergência para a compreensão de que o trabalhador precisa conhecer os direitos conquistados na luta da classe trabalhadora ao longo da história. Sejam quais forem as possibilidades de luta atuais, elas convergem para as conquistas dos trabalhadores expressas na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Essas conquistas são tomadas como guias para a luta por melhores condições de trabalho.

Por fim, reforça-se a ideia de que pesquisar sobre o próprio trabalho também é se formar, “ser-mais” no sentido colocado por Freire (SUPRANI, 2022). Conforme a pesquisa que propomos é assumidamente comprometida com a participação ativa dos trabalhadores e prioriza ações formativas, estas duas noções são indissociáveis. Do mesmo modo que, ao longo do processo formativo concretizado, “formam-se”, “constroem-se” resultados, ou seja, não há resultados prévios prontos a se coletar ao estudar a vivência das pessoas e coletivos em seu trabalho e realidade social mais ampla. Há resultados construídos durante a atividade linguageira de encontro e/ou nas reflexões geradas a partir delas, que emergem durante as situações de pesquisa ou, mais adiante. É neste sentido que chamamos esta experiência de pesquisa-formação.

Referências

- ABÍLIO, Ludmila. O trabalho intermitente formaliza o trabalhador uberizado (entrevista). **Esquerda Diário**. Disponível em: iza-o-trabalhador-uberizado, publicado em 16 abr. 2020.
- ANTUNES, Ricardo. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0. *In: ANTUNES, Ricardo (org.) **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0***. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 11-22.
- BORGES, Maria Elisa. O que a obra de Paulo Freire nos convida a pensar? **Educação: Teoria e Prática**/ Rio Claro–SP v. 31, n.64, 2021. Disponível em: <https://www.periodicos.rc.biblioteca.unesp.br/index.php/educacao/article/view/16181/12201>.
- BRITO, Jussara; ATHAYDE, Milton. Comunidade Ampliada de Pesquisa-Intervenção – Capi: história do dispositivo e novas pistas. *In: I. Oddone et al. (Orgs.). **Ambiente de trabalho: a luta dos trabalhadores pela saúde***. 2ª ed. São Paulo: Hucitec, 2020, p. 145-163.
- CARDOSO, Ana Claudia Moreira. O DIEESE e a permanente construção de uma concepção de educação no mundo do trabalho. *In: **O Pensamento de Paulo Freire como matriz integradora de práticas educativas no meio popular: ciclo de seminários*** / Inácio da Silva, org. – São Paulo: Instituto Pólis, 2008. 67p. Disponível em: http://bibliotecadigital.abong.org.br/xmlui/bitstream/handle/11465/407/POLIS_pensamento_paulo_freire_como_matriz_integradora.pdf?sequence=1
- CHRISTO, Cirlene; MASSON, Letícia. Plataformização do trabalho em mercado periférico: uma análise ergológica de implicações nas condições de vida e de trabalho de motoristas e entregadores/as no contexto brasileiro. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 2023, v. 26, e-195750 – DOI: 10.11606/issn.1981-0490.cpst.2023.195750
- CHRISTO, Cirlene; VELASQUES, Muza Clara; OLIVEIRA, Simone; MASSON, Letícia, TEIXEIRA, Márcia, AMARAL, Sarah de Paulo. **Controle algorítmico e gamificação do trabalho de entregadores e motoristas por aplicativos no contexto brasileiro: consentimento e resistências**. No prelo.
- DURRIVE Louis. Anexo ao capítulo 11 - Pistas para o ergoformador animar os encontros sobre o trabalho. *In: Schwartz, Yves.; Durrive, Louis. **Trabalho e Ergologia: conversas sobre a atividade humana***. Niterói: EdUFF; 202. p.225-234.
- FREIRE, Paulo. **Pedagogia do Oprimido**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2012.
- _____. **Educação e mudança** 1ª ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2013.
- GOLDENSTEIN, Marlene Seica. **Produção de conhecimento e atividade formativa: uma proposta para educadores**. 2009. 160p. Tese (Doutorado em Educação) - Faculdade de Educação da Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2009.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Em 2022, 1,5 milhão de pessoas trabalharam por meio de aplicativos de serviços no país**. Agência IBGE de Notícias.

2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38160-em-2022-1-5-milhao-de-pessoas-trabalharam-por-meio-de-aplicativos-de-servicos-no-pais>

MARTÍN-BARÓ, Ignacio (1989). Psicologia política do trabalho na América Latina. Tradução Fernando Lacerda Jr. **Psicologia Política**, v. 14, n. 31, 2014.

MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos**. São Paulo: Boitempo, 2010.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **A ideologia Alemã**. São Paulo: Boitempo, 2007.

NEVES, Mary Yale; MUNIZ, Hélder; ALVAREZ, Denise; FIGUEIREDO, Marcelo; FRANÇA, Maristela. A formação como estratégia de pesquisa e intervenção em Saúde do Trabalhador. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, RBSO, 2018. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/2317-6369000014318>.

SCHAFF, Adam. Pressupostos gnoseológicos *In*: SCHAFF, Adam. **História e Verdade**. São Paulo: Ed. Martins Fontes, 1995. p. 82.

SCHWARTZ, Yves; DURRIVE, Louis (Orgs.). **Trabalho e Ergologia: conversas sobre a atividade humana**. 3ª. ed. Niterói: Eduff, 2021. 378 p.

SUPRANI, Bernardo. **Um diálogo possível entre a perspectiva ergológica sobre a atividade e a perspectiva de Paulo Freire em educação**. 2010. 85 p. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) - Instituto de Psicologia, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2010.

_____. 19 de setembro de 1921, nascimento de Paulo Freire. Paulo Freire e o Campo “da Atividade”: apontamentos para uma dialogia amorosa (ou para um diálogo em curso), **Laboreal** v. 18, n.º 2, 2022. Disponível em: <http://journals.openedition.org/laboreal/20057>

VYGOTSKY, Lev Semionovitch. **Pensamento e Linguagem**. São Paulo: Martins Fontes, 1998. 212 p.

Capacidade laboral e fatores psicossociais: repercussões no trabalho em Psicologia no Brasil

Fernando Faleiros de Oliveira⁵²

Liliana Andolpho Magalhães Guimarães⁵³

Bianca dos Santos Cara⁵⁴

Michel Ângelo Constantino de Oliveira⁵⁵

Resumo

A transformação constante e intensa dos contextos de trabalho e o aumento da média de idade da população brasileira, trazem luz a situações que repercutem na saúde de trabalhadores de diferentes campos, como a desregulamentação trabalhista e previdenciária que impacta no aumento de tempo de vida disponível para o trabalho, permite formas precarizadas da *práxis* laboral e trazem consigo também, fatores psicossociais que atuam sobre os trabalhadores e, por consequência, sobre a sociedade. Assim, o estudo buscou repercussões dos fatores psicossociais e das características sociodemográficas na capacidade para o trabalho em psicólogos brasileiros, por meio de um estudo epidemiológico, transversal, com amostra de 1.468 participantes, utilizando três instrumentos: um questionário sociodemográfico-ocupacional, o ICT e o COPSQ II versão curta. A autopercepção de capacidade para o trabalho é satisfatória para 86,8% dos participantes. Predominam as exigências mentais do trabalho (78,9%), e diagnósticos de distúrbios emocionais leves e alergias, e 49,2% dos participantes relatam afastamento do trabalho. As repercussões acontecem na menor capacidade para o trabalho em mulheres, na maior capacidade para o trabalho em pessoas acima de 45 anos e na autoavaliação da saúde e significado do trabalho frente à capacidade para o trabalho. Por se caracterizarem repercussões entre os construtos, a continuidade desses estudos pode contribuir para compreender melhor

52 Psicólogo, Mestre e Doutor em Psicologia pela UCDB. Professor Adjunto do Departamento de Psicologia, da Universidade Federal Fluminense (Volta Redonda-RJ). Coordenador do LAPOSTE (UFF/CNPq) e membro da GT Psicossociologia do Trabalho da ANPEPP. Atua nos campos de Psicologia Organizacional e do Trabalho e Psicologia Ciência e Profissão.

53 Psicóloga (USP), Doutora em Saúde Mental (UNICAMP), pós-doutora em Medicina do *Stress* (Karolinska Institutet – Suécia), membro do GT Psicossociologia do Trabalho (ANPEPP), líder do LSMQVT (UCDB/CNPq). Professora do PPG de Psicologia da UCDB, atua nos campos de Psicologia da Saúde Ocupacional, Saúde Mental Geral e do Trabalhador e Psicologia da Saúde.

54 Psicóloga e Mestre em Psicologia (UCDB), Especialista em Psicopedagogia (ULBRA) e em Análise do Comportamento Aplicada (CBI Miami). Tem experiência nos campos social, organizacional e clínico, atualmente com foco em Psicopedagogia e Programas ABA, além de experiência na docência do Ensino Superior (graduação e especialização).

55 Administrador (Uniderp), Mestre em Desenvolvimento Local (UCDB), Doutor em Economia (UCB). Pós-doutorando em Políticas Públicas (FGV). Professor e Coordenador do PPG de Desenvolvimento Local (UCDB). Líder do Grupo de Pesquisa Science With R (CNPq). Atua com Políticas Públicas, Ciência de Dados, Economia e Econometria (Métodos Quantitativos).

os diferentes ambientes de trabalho em Psicologia e ajudar a construir ações para manter esses trabalhadores saudáveis e protegidos no decurso de suas práticas profissionais.

Palavras-chave: Capacidade para o Trabalho; Fatores Psicossociais; Psicologia Brasileira.

Introdução

O envelhecimento da população, incluída a população trabalhadora, é um movimento que precisa ser estudado com atenção, pois por mais que exista maior acesso à melhoria das condições de vida, saúde, trabalho (entre outras esferas da vida), em contraponto também existem mudanças recentes e contínuas nas políticas que levam à maior demora nos sistemas de aposentadorias, pensões e na qualidade e tipo de trabalho (CAMARANO, KANSO, FERNANDES, 2016; COSTA, SARTORI, 2007; IBGE, 2018; MINAYO, 2012).

Há o entendimento de que as pessoas estarão disponíveis por mais tempo (devido ao aumento na expectativa de vida) para se dedicarem ao trabalho. Logo, a empregabilidade de trabalhadores em idade mais avançada, os modelos de gestão e a produtividade no trabalho e a promoção da saúde e a qualidade de vida do trabalhador vêm estimulando estudos voltados à capacidade para o trabalho (Câmara dos Deputados, 2017; ILMARINEN, 2006; MARTINEZ, LATORRE, 2006).

Dessa forma, considerando que as ações no ato de trabalhar podem atingir o corpo dos trabalhadores e, se somadas a situações de trabalho patogênicas, motivam reações psíquicas que desencadeiam processos psicopatológicos relacionados às condições do trabalho, é possível perceber que ao afetar o trabalhador, se afeta também o desenvolvimento de seu trabalho e seus recursos para atingir a satisfação pessoal e resultados positivos para a organização (GUIMARÃES et al., 2015; GUIMARÃES et al. 2018).

A mudança intensa e progressiva dos ambientes laborais, que surgem em um contexto de contínuas transformações sociais, políticas, econômicas e tecnológicas nas últimas décadas, tem ressaltado a importância de se observar os fatores psicossociais do trabalho, dada a sua respectiva capacidade de originar uma grave deterioração da saúde física e mental dos trabalhadores, bem como consequências para as organizações e para a sociedade (BUENO, 2016; GOMES, 2019; ROSÁRIO et al., 2017).

Neste contexto, a psicologia da saúde ocupacional tem em vista os crescentes desafios relativos à saúde e bem-estar dos trabalhadores, em situações de trabalho cada vez mais complexas, amparada em três níveis de atuação (diagnóstico, promoção e intervenção). O diagnóstico e a avaliação de tais resultados, permitem entender o ambiente e propor intervenções para proteger e promover a saúde dos trabalhadores (CHAMBEL, 2016; COELHO, 2014; TETRICK, PEIRÓ, 2012).

As questões propostas pela psicologia da saúde ocupacional são amparadas pela psicossociologia do trabalho, que visa a compreensão do trabalho, enquanto atividade humana, como eixo central com o qual se articulam outros campos disciplinares, permitindo práticas da

intervenção psicossociológica, as quais buscam o trabalhar e o desempenhar bem como fontes de promoção de saúde, de construção de identidade e de inserção social entre aspectos da vida humana (BORGES, GUIMARÃES, SILVA, 2013; CARRETEIRO, BARROS, 2014).

Diante desses pressupostos e do aumento da incidência de doenças físicas e mentais nos trabalhadores, serão estudados os fatores psicossociais no trabalho (FPT), entendidos como o conjunto de percepções e experiências do trabalhador resultantes da interação entre indivíduo, condições de vida e de trabalho, que trazem risco ou proteção à saúde, impactam no desempenho, na satisfação no trabalho e na saúde do trabalhador, e se devem às mudanças e à evolução contínua da natureza e organização do trabalho (CASADORE, 2018; COSTA, SANTOS, 2013; OLIVEIRA, GUIMARÃES, 2023; SILVA-JUNIOR, FISCHER, 2018).

Como os fatores psicossociais têm o potencial de causar estresse, ausências por doença e aposentadoria precoce, e a adequada gestão desses fatores é considerada sinônimo de boas práticas para a saúde, utilizada por organizações que tendem a prover o bem-estar relacionado ao trabalho, entende-se que o processo de trabalho é um dos principais determinantes de saúde e doença da população (FONTOURA-JUNIOR, GUIMARÃES, 2019; URONEN et al., 2017).

A capacidade para o trabalho (CT) compreende os recursos físicos, psicológicos e sociais do trabalhador para desempenhar tarefas na interação com a organização do trabalho, visando equilibrar características específicas do trabalhador, recursos e exigências do trabalho, frente a condições laborais saudáveis. Ou seja, trata da capacidade funcional do trabalhador e dos fatores associados a ela (CORDEIRO, ARAÚJO, 2016; FONTOURA-JUNIOR, GUIMARÃES, 2019; TUOMI et al., 2005).

É um tema que tem suas origens nos estudos do Instituto Finlandês de Saúde Ocupacional (FIOH), a partir do modelo teórico-metodológico do estresse-desgaste de Colquhoun e Rutenfranz (1980), no qual o desgaste que o trabalhador vivencia depende dos estressores decorrentes das cargas física e mental do trabalho, do ambiente e das ferramentas do trabalho e de características e recursos do trabalhador. O desgaste pode desencadear respostas fisiológicas, psicológicas e comportamentais com possibilidade de diminuição da capacidade para o trabalho e desencadeamento de doenças (MARTINEZ, LATORRE, FISCHER, 2010; TUOMI et al., 2005).

Assim, a CT ganhou importância devido a vários fenômenos simultâneos, incluindo transições demográficas, desenvolvimento de novas tecnologias, mudanças nos processos de trabalho e nas relações de trabalho e representa o quão bem um trabalhador está ou estará para realizar seu trabalho segundo as demandas físicas e mentais e seu estado de saúde, resultado de interações complexas entre fatores individuais, relacionados ao trabalho e a questões sociais e demográficas, como sexo, idade e tempo de serviço (MARTINEZ et al., 2016; SCHOUTEN et al., 2016).

Logo, a manutenção da capacidade para o trabalho tem como objetivos: (i) melhorar as condições, o ambiente e a organização do trabalho; e (ii) promover a saúde e a competência profissional dos trabalhadores. Há resultados positivos para o aumento da produtividade decorrente da melhoria da capacidade para o trabalho, como geradora de aumento na eficiência no trabalho e no tempo efetivamente trabalhado, redução do absenteísmo e redução do excedente de pessoal (BERG et al., 2009; COSTA, SARTORI, 2007; GODINHO et al., 2016).

As revisões de literatura de Martinez, Latorre e Fischer (2010) e de Cordeiro e Araújo (2016) apontaram que o índice de capacidade para o trabalho (ICT) diminui mais acentuadamente a partir dos 45 anos, podendo estar associado ao aparecimento ou agravamento de doenças e alterações associadas à idade. Estrutura-se assim um modelo, para a manutenção da capacidade para o trabalho, assentado na melhoria das condições de trabalho, da organização e do ambiente psicossocial do trabalho, na promoção da saúde e dos recursos individuais e no desenvolvimento de competências profissionais.

Diante do exposto, espera-se que na investigação da capacidade para o trabalho surjam resultados positivos para os trabalhadores, empresas e a sociedade, em consonância com diversos estudos (KARAZMAN et al., 2000; LIIRA et al., 2002; LUNDIN et al., 2017; MARTINEZ et al., 2016), em geral, são: aumento da produtividade, aumento na eficiência e no tempo efetivo de trabalho e a redução do absenteísmo. Programas de promoção da saúde e manutenção da capacidade para o trabalho registraram a melhoria do bem-estar referido pelos trabalhadores e aumento do ICT.

E dada a multifatorialidade do construto, a percepção de cada indivíduo acerca da sua CT é tão importante quanto a avaliação pelo instrumento. Assim, capacidade para o trabalho se refere ao trabalhador se sentir capaz para trabalhar no futuro, tendo em conta as exigências do trabalho, a sua saúde e recursos mentais (ILMARINEN et al., 2005; MARTINEZ, LATORRE, FISCHER, 2010; CORDEIRO, ARAÚJO, 2016).

Soma-se a isso a multiplicidade da prática profissional em Psicologia no Brasil, considerando as 13 principais áreas de atuação, as quais se resumem a partir da perspectiva de Oliveira e Guimarães (2023), em grandes escopos de atribuições, tais como: i. estudo e análise dos processos intrapessoais e das relações interpessoais; ii. compreensão do comportamento humano individual e grupal, com respeito à dignidade e integridade do ser humano; iii. análise da influência de fatores pessoais, ambientais e psicossociais na dinâmica intrapsíquica e nas relações sociais; iv. promoção da saúde mental para desenvolvimento psicossocial; e, v. elaboração, adaptação e construção de instrumentos e técnicas psicológicas por meio da pesquisa.

Esse quadro de conceitos da pesquisa e atribuições do campo das práticas da ciência e profissão da Psicologia permitiu que a presente investigação tivesse por objetivos caracterizar as possíveis repercussões dos fatores psicossociais e das características sociodemográficas na capacidade para o trabalho em profissionais de Psicologia no Brasil, além de verificar as diferenças nessa capacidade entre as diferentes áreas de atuação.

PERCURSO METODOLÓGICO

A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CAAE 16236619.3.0000.5162; Parecer 3.436.107) e realizada com psicólogas e psicólogos brasileiros inscritos em todos os Conselhos Regionais de Psicologia (CRP) do país, por meio de protocolo *online*, na plataforma *SurveyMonkey* e disponibilizado de março a maio de 2020. Tratou-se de estudo exploratório-descritivo, de corte transversal, com participação probabilística por meio de amostragem

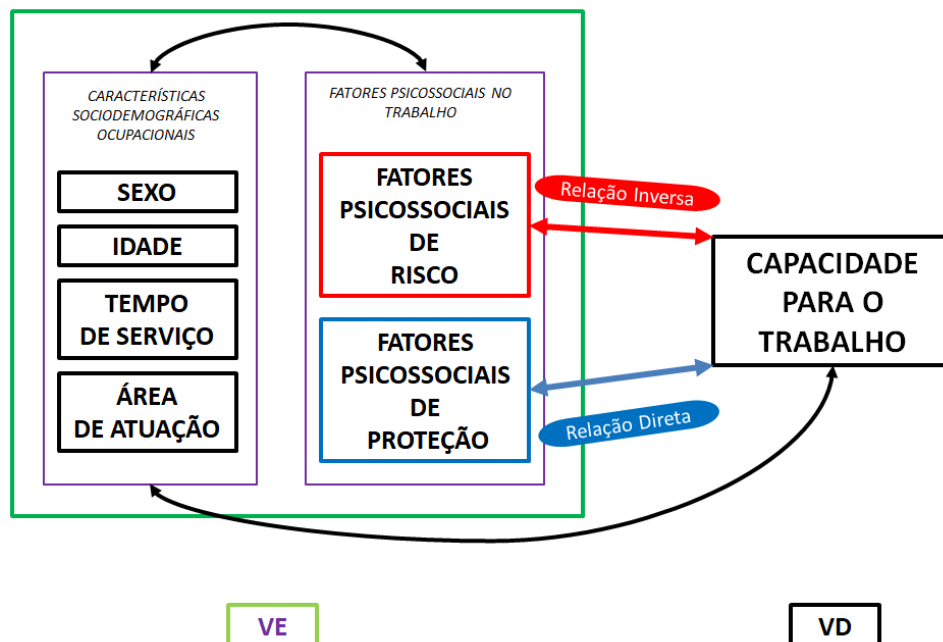
estratificada proporcional (via quantidade de inscritos por CRP e proporção na base total de profissionais do país), nível de confiança de 95% e erro amostral de 2%.

No período da aplicação, o Sistema Conselhos (CFP, 2020) totalizava 366,7 mil profissionais inscritos (número que atualmente já representa cerca de 539 mil profissionais – CFP, 2024), que vieram, após recebimento das respostas e desconsiderados *missing values* que pudessem afetar a aferição do resultado, a constituir a amostra de protocolos válidos (n = 1.468), que passou pelas demais fases de análises de dados.

Tais resultados foram analisados por meio dos sistemas R (v.3.5) e *R-Studio*, que são *softwares* livres para análise estatística, cujos testes têm como critério de significância um percentual de 95%. Foram realizadas análises descritivas (média, desvio padrão e frequência relativa) e inferenciais para consecução dos objetivos do presente estudo, porém, os resultados destacados no próximo item deste capítulo apresentaram significância estatística ($p < 0,05$) para as seguintes análises: ANOVA, ANOVA *one way*, Teste t para duas médias e/ou comparação de grupos.

Em uma pesquisa, o tema central de interesse, que é medido ou observado, é denominado variável de resposta ou dependente. Outras variáveis que afetam a resposta e podem ser definidas ou medidas pelo pesquisador são chamadas preditoras, independentes ou variáveis explicativas (CHEIN, 2019; CRESWELL, 2010). Frente ao exposto, se apresenta a figura 1 com o modelo de pesquisa desenhado para este estudo, no qual a CT é a variável dependente e os FPT e as características sociodemográficas são explicativas.

Figura 1. Modelo Gráfico da Pesquisa



Fonte: Desenvolvida pelos autores

Para consolidar a aplicação e avaliação do modelo foram utilizados os seguintes instrumentos: o índice de capacidade para o trabalho (ICT); o *Copenhagen psychosocial questionnaire*

// (COPSOQ II – versão curta); e um questionário sociodemográfico e ocupacional (QSDO) construído para o presente estudo.

O ICT permite avaliar a capacidade para o trabalho a partir da percepção do próprio trabalhador, por meio de dez questões (destacada a questão 4 que tem 51 itens sobre diferentes diagnósticos médicos) sintetizadas em sete dimensões. Foi desenvolvido na Finlândia por Tuomi et al. (2005), validado no Brasil por Martinez et al. (2009) e visava originalmente ser um instrumento com o qual se pudesse identificar trabalhadores em um estágio inicial de redução da capacidade para o trabalho, buscando bases para prevenção e reabilitação, diminuindo assim os impactos na gestão da saúde finlandesa (LUNDIN et al., 2017).

O ICT considera as demandas físicas e mentais, os recursos, a condição de saúde dos trabalhadores e avalia sete dimensões: (i) capacidade para o trabalho atual comparada com a melhor de toda a vida; (ii) capacidade para o trabalho em relação às exigências do trabalho; (iii) número de doenças diagnosticadas por médico; (iv) perda estimada para o trabalho devido a doenças; (v) faltas ao trabalho por doenças; (vi) prognóstico próprio sobre capacidade para o trabalho; e (vii) recursos mentais. O escore varia de 7 a 49 pontos, interpretados da seguinte forma: a) 7 a 27 pontos (baixa CT); b) 28 a 36 pontos (CT moderada); c) 37 a 43 pontos (boa CT); d) 44 a 49 (ótima CT). A variável também foi dicotomizada em CT satisfatória (ótima e boa) e insatisfatória (moderada e fraca) para avaliação global das populações pesquisadas (MARTINEZ et al., 2009; TUOMI et al., 2005).

Já o COPSOQ II versão curta é um instrumento utilizado para avaliar fatores psicossociais (distribuído em sete dimensões e 23 subescalas). Serve para cobrir uma ampla gama de aspectos, conceitos e teorias em uma abordagem multidimensional que cobre a maior diversidade possível de dimensões psicossociais, e possibilita a obtenção de valores de referência da população ativa por fatores sociodemográficos e setores profissionais, permitindo comparações entre áreas de atuação e valores de referência nacionais (PEJTERSEN et al., 2010; ROSÁRIO et al., 2017).

O QSDO abordou itens ligados a demandas sociodemográficas (sexo, idade, estado civil, escolaridade, renda, inscrição/CRP) e ocupacionais (atuação prioritária em Psicologia, tempo de atuação, carga horária semanal, atuação em ciência e/ou profissão, tipo de instituição e tipo de vínculo trabalhista, subordinação a gestores), além de uma questão aberta para sugestões, críticas e/ou observações.

Resultados

No ICT, a primeira questão versa sobre a autoavaliação ou autopercepção da CT do próprio participante, em uma escala de 0 (estou incapaz para o trabalho) a 10 (estou em minha melhor capacidade para o trabalho), sendo a nota 7 (sete) o corte para compreensão de uma CT satisfatória.

Nesse quesito, 13,2% dos participantes da amostra relataram CT insatisfatória e também foi possível observar que 86,8% (1.274 participantes) informaram estar satisfeitos com suas ca-

pacidades (CT boa ou ótima). O desvio-padrão para essa questão foi de $\pm 1,6$ pontos, e a média geral de oito (8) pontos, pontuação que teve também a maior frequência de respostas (30,7%).

Quanto às questões 2 e 3, sobre condições físicas e mentais para a execução do trabalho, os participantes relataram como boa ou muito boa (quadrante superior) suas respectivas condições perante as exigências físicas do trabalho (67,5%), tanto quanto para as exigências mentais (78,9%). Ainda que exista uma maioria destacada para boas condições físicas e mentais, é importante observar que para 32,6% quanto às exigências físicas e 23,9% quanto às exigências mentais tais condições são consideradas insatisfatórias.

Na sequência foi descrita a distribuição da existência de doenças, por opinião própria do participante ou diagnóstico médico estabelecido. Os maiores percentuais, tanto para opinião própria (29,9) quanto para diagnóstico médico (21,8), foram descritos em “distúrbios emocionais leves”. Além desse, “doenças na parte superior das costas ou na região do pescoço” foi o outro fator que apresentou resultado maior em autorrelato que em diagnóstico médico. Para os demais 17 itens com resultados destacados, o diagnóstico estabelecido por profissional médico foi maior que a autopercepção dos participantes, conforme disposto na Tabela 1.

Tabela 1. Distribuição (%) de quadros clínicos (opinião própria X diagnóstico médico)

	Opinião	Diagnóstico
01. Lesão nas costas	14,9	17,5
05. Doença da parte superior das costas ou região do pescoço, com dores frequentes	22,8	11,8
06. Doença da parte inferior das costas com dores frequentes	14,9	15,0
07. Dor nas costas que se irradia para a perna (ciática)	10,8	10,9
11. Hipertensão arterial (pressão alta)	1,6	11,4
16. Infecções repetidas do trato respiratório	6,8	18,3
18. Sinusite crônica	6,9	14,0
24. Distúrbio emocional leve	29,9	21,8
26. Doença ou lesão da visão	1,6	7,1
29. Pedras ou doença da vesícula biliar	0,4	7,5
32. Gastrite ou irritação duodenal	6,7	15,7
39. Alergia, eczema	10,5	21,8
42. Tumor benigno	0,4	6,4
44. Obesidade	10,5	12,5
45. Diabetes	0,8	4,1
46. Bócio ou outra doença da tireoide.	0,3	10,4
Fonte: Resultados da pesquisa.		

Quanto à impressão do participante sobre a capacidade de trabalhar (questão 4), 50,4% relatam não ter impedimentos ou doenças. Na faixa de atenção aos sinais dos impactos do trabalho estão 44,4% dos participantes (trabalho causa alguns sintomas ou algumas vezes precisa diminuir o ritmo). Por fim, 5,1% se encontram em estado de alerta/incapacitação, pois precisam diminuir o ritmo frequentemente, só se consideram capazes de trabalhar parcialmente ou se

percebem totalmente incapacitados para trabalhar. No que diz respeito a período de faltas no trabalho em decorrência de lesões ou doenças, a distribuição de respostas observa os seguintes resultados: nenhum (50,8%); até 9 dias (32,4%); de 10 a 24 dias (9,9%); de 25 a 99 dias (3,4%); de 100 a 365 dias (3,5%).

Assim, para 50,8% dos casos não houve relato de faltas ao trabalho em decorrência de lesões ou doenças e o maior volume de afastamentos se encontra no período de até 9 dias (32,4%). Contudo, há considerável percentual de faltas entre uma semana e meia e um ano (10 a 365 dias), representando 16,8% ou 247 participantes. Quanto à impressão futura sobre a continuidade do trabalho no horizonte de dois anos, 86,1% acredita que a saúde não será empecilho nesse período, enquanto 10,6% não consideram ter certeza dessa possibilidade e 3,3% consideram improvável essa continuidade.

As três últimas questões do ICT (recentemente você tem conseguido apreciar as atividades diárias; recentemente você tem se sentido ativo e alerta; recentemente você tem sentido cheio de esperança para o futuro) encontram-se diretamente relacionadas. Assim, quando se observa a pontuação na tabela 2, é possível construir um indicador como resultado único.

Tabela 2. Distribuição (%) sobre a continuidade do trabalho no horizonte de dois anos.

	Sempre/continuamente	Quase sempre	Às vezes	Quase nunca	Nunca
Atividades diárias	28,1	42,5	21,1	7,4	0,9
Ativo e alerta	26,7	48,1	18,6	6,1	0,6
Esperança no futuro	26,4	33,8	26,6	11,4	1,7

Fonte: Resultados da pesquisa.

Como já apresentado, para o cálculo do ICT a metodologia prevê a soma geral da pontuação de cada uma das sete dimensões que compõem o instrumento para chegar ao escore relativo ao indivíduo. Cada dimensão tem a seguinte pontuação: (i) CT atual (0 a 10 pontos); (ii) CT atual em relação às exigências (resultado ponderado conforme a natureza do trabalho); (iii) doenças diagnosticadas (1 a 7 pontos consoante a lista de 51 doenças apresentadas); (iv) estimativa do grau de incapacidade de trabalho (1 a 6 pontos); (v) falta ao trabalho, por doença nos últimos 12 meses (1 a 5 pontos); (vi) prognóstico da CT (1, 4 ou 7 pontos); e (vii) recursos psicológicos (1 a 4 pontos conforme soma da série de questões). Assim, os resultados podem variar de 7 a 49 pontos, indicando a CT, a forma de entender qual o objetivo da mensuração, bem como a distribuição dos resultados dos participantes, como disposto no quadro 1.

Quadro 1. Classificação do escore e distribuição (%) do ICT

Pontos	Objetivos das medidas	Capacidade de Trabalho	%
7 a 27 pontos	Restaurar a capacidade de trabalho	Baixa capacidade	2,7
28 a 36 pontos	Melhorar a capacidade de trabalho	Moderada capacidade	21,4
37 a 43 pontos	Apoiar a capacidade de trabalho	Boa capacidade	46,9
44 a 49 pontos	Manter a capacidade de trabalho	Ótima capacidade	29,0
Fonte: Resultados da pesquisa.			

Distribuídas as frequências na proposta dicotomizada, observa-se uma CT insatisfatória para 24,1% dos participantes (demandas de restauração e melhora da CT) e CT satisfatória (demandas de manutenção e apoio a CT) para 75,9% dos participantes. Observa-se, ainda, a média do escore do ICT de 40 pontos com desvio-padrão de $\pm 5,6$ pontos. Na sequência, são apresentados os resultados estatisticamente significativos ($p < 0,05$) obtidos nas análises inferenciais das correlações entre os instrumentos utilizados.

Os escores do ICT controlados pela variável sexo mostram: diferença entre médias – sexo masculino (41,1 pontos; DP $\pm 5,2$), sexo feminino (39,8 pontos; DP $\pm 5,6$) –, confirmada a melhor percepção de CT para o sexo masculino ($p = 0,0004$). Para a variável “ter filhos”, há diferença significativa na média de escore do ICT ($p = 0,041$), quando participantes com filhos percebem média maior de CT (40,3 pontos; DP $\pm 5,4$) frente aos que não têm filhos (39,6 pontos; DP $\pm 5,7$).

Outra análise com resultado estatisticamente significativo se apresenta nas diferenças de valores conforme o recorte de idade ($p = 0,0002$). Considerando a média de idade dos participantes (43 anos) e a teoria de base do ICT que aponta o declínio físico a partir dos 45 anos, observa-se que participantes com idade superior a 45 anos (40,6 pontos; DP $\pm 5,0$) apresentam escore médio maior que participantes até 45 anos (39,77 pontos; DP $\pm 5,8$).

Destacaram-se também as diferentes médias de CT por área de atuação em Psicologia, apontando diferença significativa entre os escores médios ($p < 0,0001$), para 12 especialidades com atuação primária relatada pelas/os participantes (visto que para a psicomotricidade não houve relato de atuação primária). As menores médias de capacidade para o trabalho foram apontadas para as áreas Social (38,6 pontos, DP $\pm 5,7$) e da Saúde (39,0 pontos, DP $\pm 6,1$). E as maiores médias estabelecidas para a Psicopedagogia (42,0 pontos, DP $\pm 1,4$) e do Esporte (45,1 pontos, DP $\pm 2,5$).

Sobre as correlações entre o ICT e o COPSQ II (versão curta), a tabela 3 apresenta a correlação entre as médias do ICT e a exposição aos fatores psicossociais. Na tabela, os resultados iguais ou superiores a 44 pontos apresentam indicadores positivos para ICT como mediador positivo para fatores psicossociais. Os resultados entre 37 e 43,9 pontos apresentam

resultados intermediários nessa correlação, e os resultados inferiores a 37 apresentam necessidade de atenção ao impacto da CT nos fatores psicossociais.

Tabela 3. Correlações entre média do ICT (MICT) e riscos por subescala do COPSQ

COPSQ	Alto risco		Moderado		Ausência de risco		p-valor
	MICT	±DP	MICT	±DP	MICT	±DP	
Subescala	MICT	±DP	MICT	±DP	MICT	±DP	p-valor
Exigências quantitativas	38,8	5,9	40,4	5,3	36,9	7,2	<0,0001
Ritmo de trabalho*	41,4	5,3	40,2	5,2	38,8	5,9	<0,0001
Exigências emocionais*	41,2	4,4	40,7	5,0	38,6	6,1	<0,0001
Influência no trabalho	37,8	6,2	39,3	5,4	41,2	5,3	<0,0001
Possibilidades de desenvolvimento	38,1	5,9	38,3	5,7	40,3	5,5	<0,0001
Significado do trabalho	34,2	8,7	36,6	5,7	40,6	5,4	<0,0001
Compromisso com o local de trabalho	35,6	6,5	38,7	5,9	41,0	5,0	<0,0001
Previsibilidade	37,3	6,2	40,1	5,1	41,2	4,9	<0,0001
Recompensas (Reconhecimento)	37,1	6,4	39,0	5,5	41,4	4,9	<0,0001
Transparência das atribuições de trabalho	36,9	6,9	38,3	5,8	41,0	5,0	<0,0001
Qualidade da liderança	37,7	6,2	40,1	5,0	41,3	5,4	<0,0001
Apoio social de superiores	37,9	6,0	39,2	5,5	41,1	5,3	<0,0001
Satisfação laboral	34,5	7,3	38,0	5,2	41,4	4,8	<0,0001
Conflito Trabalho/Família*	42,2	4,5	40,0	4,8	36,8	6,6	<0,0001
Confiança vertical	37,2	7,1	38,7	5,2	41,0	5,4	<0,0001
Justiça e respeito	37,2	7,1	39,8	5,4	41,6	5,1	<0,0001
Autoavaliação de Saúde Geral	33,9	6,4	40,1	5,1	43,3	3,9	<0,0001
Burnout*	43,1	4,0	40,0	4,7	35,5	6,4	<0,0001
Estresse*	42,9	4,3	39,8	4,8	35,7	6,7	<0,0001
Assédio Sexual	35,8	7,6	37,4	5,9	40,4	5,3	<0,0001
Ameaças de Violência*	44,6	3,4	42,7	6,4	39,9	5,3	0,002
Violência Física*	42,8	5,0	41,9	4,7	39,9	5,6	0,001
Bullying*	45,0	2,3	40,9	4,3	40,0	5,6	0,035

Fonte: Resultados da Pesquisa

Cabe destacar aqui que para oito subescalas (marcadas com * na tabela) – (i) ritmo de trabalho; (ii) exigências emocionais; (iii) conflito trabalho/família; (iv) *burnout*; (v) estresse; (vi) ameaças de violência; (vii) violência física; e (viii) *bullying* – houve variação negativa na evolução da média. Isto é, quanto mais alto o risco psicossocial, mais alta a média de incapacidade para o trabalho.

DISCUSSÃO

Importa lembrar que a Psicologia no Brasil sempre se organizou de modo polivalente como ciência e profissão, em virtude de demandas sociais, desenvolvendo formas específicas em cada uma das áreas de atuação, sempre visando promover a autonomia e resgatar a plenitude da subjetividade do(s) indivíduo(s) e do(s) grupo(s) (OLIVEIRA, GUIMARÃES, 2023), movimentos que permitem compreender como as análises desta investigação atuam individualmente ou em conjunto sobre a população pesquisada.

Assim, as mudanças sociodemográficas decorrentes da transição etária da população geram repercussões na população economicamente ativa, por consequência, na força de trabalho, gerando uma permanência de longo prazo no mundo do trabalho. Ao mesmo tempo, mudanças nos processos, precarização e intensificação e alterações da organização do trabalho, todas vistas como efeitos da reestruturação produtiva, devem ser consideradas para acompanhar e avaliar periodicamente a CT dos trabalhadores, pensando em possíveis mudanças sociais, econômicas e de saúde que tornem o ambiente laboral mais saudável (Câmara dos Deputados, 2017; CAMARANO et al., 2016; IBGE, 2018, 2022; RONGEN et al., 2014; TUOMI et al., 2005).

A predominância de exposição intermediária, na avaliação geral dos fatores psicossociais do trabalho, é comum também em outros estudos, independentemente de grupo ocupacional, e denota a necessidade de ampliação das investigações em temas específicos ou de abordagens mais direcionadas à realidade de determinados tipos de trabalho, de forma que se possa inferir questões mais pontuais para intervenção em diferentes áreas de atuação (GOMES et al., 2015; BUENO, 2016; GOMES, 2019; MASSUDA, 2019; OLIVEIRA, GUIMARÃES, 2022).

Na relação COPSQ-ICT, a subescala “exigências quantitativas” demonstrou um comportamento diferenciado dos dados: média mais baixa do ICT (36,9 pontos) associada à ausência de risco psicossocial e valor abaixo da média da amostra (38,9 pontos) na presença de alto risco psicossocial, havendo relação positiva dos dados apenas para a média do ICT (40,4 pontos) e risco moderado. Dados similares foram encontrados apenas no estudo de Kiss e De Meester (2011) e demonstram uma situação contraditória: indivíduos possuíam melhor capacidade para o trabalho diante de maiores riscos psicossociais.

Outros fatores documentados e relacionados às perdas ou ganhos na capacidade para o trabalho, que podem ser mediadores de risco ou proteção, foram as interfaces entre família e trabalho, o ambiente de trabalho e outros vinculados à estrutura laboral, como a carga, o ritmo e o horário de trabalho (COSTA et al., 2012; COSTA, 2015; URONEN et al., 2017).

Em estudos que associam o ICT e o COPSQ II, resultados similares ao desta pesquisa foram encontrados nas correlações entre os instrumentos, com trabalhadores portugueses (COSTA, 2015), profissionais de saúde (GOMES et al., 2015), agentes de trânsito (PACHECO FERREIRA & CARVALHO, 2016) e profissionais da assistência social (RONCOLETA et al., 2019), com exceção para resultados em ofensas e conflito trabalho/família.

Quanto aos fatores sociodemográficos, na literatura as mulheres apresentam ICT mais baixo do que os homens, resultado esse relacionado às atribuições de gênero e questões sociais (mulheres tem maior carga de tarefas domésticas, por consequência, maior jornada de trabalho), entretanto, deve-se observar que o papel ocupacional das mulheres mudou, sem mudanças concomitantes da responsabilidade tradicional no lar e com a família, tal fato pode contribuir para o estresse e riscos de saúde em médio e longo prazos (CAMERINO et al., 2006; COSTA et al., 2012; ROTENBERG et al., 2008).

Considerado um dos pilares da ICT, a idade como fator preponderante para maior prevalência de CT insatisfatória após os 45 anos é observada em inúmeros estudos (AITTOMAKI, LAHELMA, ROOS, 2003; ALCÂNTARA et al., 2014; COSTA, SARTORI, 2007; MARTINEZ et al., 2016; SCHOUTEN et al., 2016). No entanto, a presente pesquisa encontra consonância com um estudo conduzido por Pacheco Ferreira (2015), realizado com cabeleireiras do Rio de Janeiro, em que houve maior ICT, com correlação significativa e melhores resultados para a variável idade ($p=0,0084$), sendo a CT satisfatória para 84,2% das profissionais acima de 50 anos e para 79% das profissionais abaixo de 50 anos.

Sobre a menor frequência de participantes com capacidade para o trabalho insatisfatória, essa pode estar relacionada ao efeito do trabalhador sadio, observado-se que os estudos são feitos em corte transversal, e aqueles que têm prejuízo à saúde no momento da realização da pesquisa poderiam não estar disponíveis a realizar o protocolo (MARTINEZ & LATORRE, 2006; ROTENBERG et al., 2008; SILVA et al., 2011; SILVA e DUTRA et al., 2018).

Resultados médios do ICT diferiram consoante as áreas de atuação, ou seja, pelas características inerentes às atividades desempenhadas, às condições e à organização do trabalho, ao ambiente laboral, aos riscos e a exposição a fatores psicossociais, que são divergentes entre si conforme o tipo de trabalho que cada especialidade da Psicologia desenvolve. Supõe-se que o nível de exposição aos FPT se relaciona com a CT enquanto alguns aspectos psicossociais do trabalho potencializam ou coíbem a capacidade para o trabalho, conforme observado em estudos com outros grupos ocupacionais (COSTA, 2015; RONCOLETA et al., 2019; URONEN et al., 2017).

Destacadas as áreas de atuação com média de CT menor que 40 pontos (média geral da população pesquisada), todas elas: social, saúde, escolar, trânsito e hospitalar, se desenvolvem, *a priori*, em estruturas tradicionais de organização do trabalho, nas quais o conflito de funções, a possível falta de apoio da supervisão, as exigências quantitativas e a satisfação laboral atuam como mediadores psicossociais da capacidade para o trabalho (AITTOMAKI, LAHELMA, ROOS, 2003; EMBERLAND, KNARDAHL, 2015; MCGONAGLE et al., 2014; PACHECO FERREIRA, 2015; RONGEN et al., 2014; TUOMI et al., 2005).

Nessa perspectiva, é possível observar que a psicossociologia do trabalho aponta que favorecer a criatividade e a possibilidade de mudanças e rupturas no ambiente laboral (e em hábitos, atitudes e processos psíquicos) atua sobre as resistências e pressões para manutenção do *status quo* de modo a comportar a espontaneidade e a participação ativa do trabalhador em prol da construção de espaços saudáveis de trabalho, que por consequência possam mitigar

fatores psicossociais e promover a capacidade para o trabalho (ARAÚJO, BARROS, 2018; AZEVEDO, BRAGA, SÁ, 2002; LHUILLIER, 2017).

E para a psicologia da saúde ocupacional, as intervenções devem ser voltadas aos efeitos dos construtos avaliados sobre a saúde e a saúde mental dos trabalhadores, com atenção a fatores como intensificação do trabalho e crescimento do trabalho com o conhecimento (que encontram paralelo com as atividades em Psicologia), reconhecendo a influência coletiva dos determinantes individuais, sociais e ocupacionais da saúde do trabalhador e a importância de intervir sobre esses fatores de forma abrangente e integrada (LIU et al., 2016; SAUTER, HURRELL, 2017).

Em síntese, entende-se que os resultados deste estudo evidenciam a necessidade de equilibrar as demandas de trabalho com a capacidade para o trabalho, a fim de manter os profissionais da Psicologia saudáveis, visando a manutenção dessa saúde ao longo de toda a vida, de modo a gerar também, fatores protetivos em sua capacidade para o trabalho.

Nesse sentido, reiterando as tendências de aumento da idade média da população, os instrumentos de avaliação de CT e FPT permitem mapear a realidade psicossocial e de capacidade laboral da categoria pesquisada e assim, estabelecer estratégias adequadas de promoção da saúde e da capacidade para o trabalho desses profissionais.

Considerações Finais

Conhecidas as repercussões dos fatores psicossociais e das características sociodemográficas de psicólogas e psicólogos brasileiros, na respectiva capacidade para o trabalho, e verificadas as diferenças nessa capacidade entre as diferentes áreas de atuação na Psicologia, vale ressaltar a necessidade de novos e contínuos estudos para investigar essas demandas.

É importante ratificar que a capacidade para o trabalho tem relação com a condição de saúde e com a realidade da atividade de cada trabalhador, por isso, também guarda convergência e compatibilidade com os estudos sobre fatores psicossociais. Para ampliar o entendimento e a visão estratégica de estudos como esse, deve-se buscar a complementaridade da investigação com o desenvolvimento de medidas de apoio à saúde da população pesquisada a fim de buscar a redução de fatores que possam prejudicar a sua saúde física e/ou mental e comprometer a capacidade para o trabalho.

Tais ações de atenção à saúde do trabalhador são subsídios fundamentais para a manutenção da boa capacidade para o trabalho durante toda a vida laboral do indivíduo. Contudo, há necessidade de mudanças nos processos de trabalho que contemplem toda a complexidade das questões saúde-trabalho, o que só se fará possível com a participação de profissionais de diversas áreas de atuação (especialidades).

Quantificar a capacidade para o trabalho se mostra uma forma viável de sinalizar aos gestores sobre a necessidade de modalidades diferenciadas de atenção ao trabalhador. A interpretação da mensuração desse instrumento orienta medidas de recuperação, manutenção e preservação da capacidade para o trabalho, visando proporcionar ao trabalhador um envelhecimento cronológico e funcional saudável.

Ressalta-se que no Brasil a crise socioeconômica dos últimos anos, aliada à alteração das leis trabalhistas e previdenciárias, tem pressionado a população aposentada a voltar ao mercado de trabalho como forma de sobrevivência ou complemento de renda. O que pode estar consonante com dados como a perenidade no trabalho, a ampliação da faixa etária da amostra pesquisada e a maior capacidade de trabalho autopercebida e mensurada, na parcela com maior média de idade dentro do grupo investigado.

Portanto, o desenvolvimento de programas de atenção à saúde visando criar um ambiente de trabalho saudável, caracterizado por uma atitude preventiva bem estruturada para a promoção da saúde e controle de doenças, e um quadro organizacional bem desenhado para aumentar o nível de desempenho geram a possibilidade de se atingir resultados que revelem melhor saúde física e mental associadas a maior CT, representando que quanto melhor a saúde do trabalhador maior será sua capacidade para o trabalho.

Referências

AITTOMÄKI, A.; LAHELMA, E.; ROOS, E. Work conditions and socioeconomic inequalities in work ability. **Scand J Work Environ Health**; 29:159–165, 2003.

ALCÂNTARA, M. A. *et al.* Work Ability: using structural equation modeling to assess the effects of aging, health and work on the population of Brazilian municipal employees. **Work**. 49(3):465-72, 2014. <https://doi.org/10.3233/WOR-131703>. Acesso: 15 jun. 2024.

ARAÚJO, J. N. G.; BARROS, V. A. Psicossociologia do trabalho. In: MENDES, R. (org.). **Dicionário de saúde e segurança do trabalhador: conceitos, definições, história e cultura**. Novo Hamburgo: Proteção, 2018.

AZEVEDO, C. S.; BRAGA NETO, F. C.; SÁ, M. C. Indivíduo e a mudança nas organizações de saúde: contribuições da psicossociologia. **Cad Saúde Pública**, 18(1), 235-247, 2002. <https://doi.org/10.1590/S0102-311X2002000100024>. Acesso: 15 jun. 2024.

BASTOS, A. V. B.; GONDIM, S. M.; RODRIGUES, A. C. A. Uma categoria profissional em expansão: quantos somos e onde estamos. In: BASTOS, A. V. B.; GONDIM, S. M. G. (org.) **O trabalho do Psicólogo no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

BERG, T. I. *et al.* The effects of work-related and individual factors on the Work Ability Index: a systematic review. **Occupational and Environmental Medicine**. Apr; 66(4):211-20, 2009. <https://doi.org/10.1136/oem.2008.039883>. Acesso: 15 jun. 2024.

BORGES, L. O.; GUIMARÃES, L. A. M.; SILVA, S. S. Diagnóstico e promoção da saúde psíquica no trabalho. In: BORGES, L. O.; MOURÃO, L. (org.). **O Trabalho e as organizações: atuações a partir da Psicologia**. Porto Alegre: Artmed, 2013.

BUENO, H. P. V. **Fatores de riscos psicossociais em professores de escolas pantaneiras: relações com transtornos mentais comuns e estresse ocupacional**. Tese (doutorado em Psicologia). Campo Grande: Universidade Católica Dom Bosco, 2016.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Brasil 2050: desafios de uma nação que envelhece. Centro de Estudos e Debates Estratégicos**. Brasília: Câmara dos Deputados, 2017. <https://livraria.camara.leg.br/brasil-2050-desafios-de-uma-nacao-que-envelhece>. Acesso: 15 jun. 2024.

CAMARANO, A. A.; KANSO, S.; FERNANDES, D. Brasil envelhece antes e Pós-PNI. In: ALCÂNTARA, A. O. *et al.* (org.) **Política nacional do idoso: velhas e novas questões**. Rio de Janeiro: Ipea, 2016. <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/7253>. Acesso: 15 jun. 2024.

CAMERINO, D. *et al.* Low-perceived work ability, ageing and intention to leave nursing: a comparison among 10 European countries. **Journal of Advanced Nursing**, 56 (5), 542–552, 2006.

CARRETEIRO, T. C. O.; BARROS, V. A. Intervenção psicossociológica. In: BENDASSOLLI, P.; SOBOLL, L. (org.). **Métodos de pesquisa e intervenção em Psicologia do trabalho: clínicas do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2011.

CASADORE, M. M. Fatores Psicossociais e a complexidade do trabalho: perspectivas da psicossociologia. In: SCHMIDT, M. L. G. *et al.* (orgs.) **Fatores Psicossociais e o Processo Saúde/Doença no Trabalho**. São Paulo: FiloCzar, 2018.

CHAMBEL, M. J. Psicologia da saúde ocupacional: desenvolvimento e desafios. In: CHAMBEL, M. J. (Coord.). **Psicologia da Saúde Ocupacional**. Lisboa: Pactor, 2016.

CHEIN, F. **Introdução aos modelos de regressão linear**. Brasília: Enap, 2019. <https://repositorio.enap.gov.br/handle/1/4788>. Acesso: 15 jun. 2024.

COELHO, J. A. **Psicólogo da saúde ocupacional: Uma nova saída profissional**. Porto: Universidade Fernando Pessoa, 2014.

COLQUHOUN, W. P.; RUTENFRANZ, J. (ed.) **Studies of shiftwork**. London: Taylor & Francis, 1980.

_____. **A Psicologia brasileira apresentada em números**. Brasília: CFP, 2020. <http://www2.cfp.org.br/infografico/quantos-somos/>. Acesso: 24 fev. 2020.

_____. **A Psicologia brasileira apresentada em números**. Brasília: CFP, 2024. <http://www2.cfp.org.br/infografico/quantos-somos/>. Acesso: 15 jun. 2024.

CORDEIRO, T. M. S. C.; ARAÚJO, T. M. Work ability among workers in Brazil. **Rev Bras Med Trab**.14(3):262-274, 2016. <https://cdn.publisher.gn1.link/rbmt.org.br/pdf/v14n3a12.pdf>. Acesso: 15 jun. 2024.

COSTA, A. C. C. **Riscos Psicossociais e Capacidade no Trabalho na população de Outil (Catanhede)**. Dissertação (Mestrado em Saúde Ocupacional). Portugal: Faculdade de Medicina da Universidade de Coimbra, 2015.

COSTA, C. S. N. *et al.* Capacidade para o trabalho e qualidade de vida de trabalhadores industriais. **Cien Saúde Colet**. 17(6):1635-42, 2012. <https://doi.org/10.1590/S1413-81232012000600026>. Acesso: 15 jun. 2024.

- COSTA, G.; SARTORI, S. Ageing, working hours and work ability. **Ergonomics**, 50(11), 1914-30, 2007.
- COSTA, L. S.; SANTOS, M. Fatores Psicossociais de Risco no Trabalho: Lições Aprendidas e Novos Caminhos. **International Journal on Working Conditions**, 5, 2013.
- CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 3ª ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.
- EMBERLAND, J. S.; KNARDAHL, S. Contribution of psychological, social, and mechanical work exposures to low work ability: a prospective study. **JOEM**. Mar; 57(3):300-314, 2015.
- FONTOURA-JUNIOR, E. E.; GUIMARÃES, L. A. M. Work, health and disease among rural workers in wetlands: integrative review. **Rev Bras Med Trab**; 17(3):402-14, 2019. <https://cdn.publisher.gn1.link/rbmt.org.br/pdf/v17n3a15.pdf>. Acesso: 15 jun. 2024.
- GODINHO, M. R. *et al.* Work ability and associated factors of Brazilian technical-administrative workers in education. **BMC research notes**, 9(1), 2016. <https://doi.org/10.1186/s13104-015-1837-x>. Acesso: 15 jun. 2024.
- GOMES, A. *et al.* Capacidade para o trabalho e fatores psicossociais de saúde mental: uma amostra de profissionais de saúde portugueses. **IJODAEP**, 1(2), 95-104, 2015. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2015.n2.v1.326>
- GOMES, E. C. V. V. **Fator de risco psicossocial e entrincheiramento em policiais civis de Campo Grande-MS – Brasil**. Tese (doutorado em Psicologia). Campo Grande: Universidade Católica Dom Bosco, 2019.
- GUIMARÃES, L. A. M. *et al.* Psicologia da Saúde Ocupacional e Processos de Intervenção nos Fatores Psicossociais do Trabalho. In: SCHMIDT, M. L. G. *et al.* (org.). **Fatores Psicossociais e o Processo Saúde/Doença no Trabalho**. São Paulo: FiloCzar, 2018.
- GUIMARÃES, L. A. M. *et al.* Saúde Mental do Trabalhador e Contemporaneidade. In: GUIMARÃES, L. A. M. *et al.* (org.). **Temas e Pesquisas em Saúde Mental e Trabalho**. Curitiba: CRV, 2015.
- ILMARINEN, J. **Towards a longer worklife! Ageing and the quality of worklife in the European Union**. Helsinki: FIOH/MSAH, 2006.
- ILMARINEN, J.; TUOMI, K.; SEITSAMO, J. New dimensions of work ability. **International Congress Series**, 1280, (3)7, 2005.
- IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua (PNAD contínua) 2012-2018**. Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento. Rio de Janeiro: IBGE, 2018.
- _____. **Censo Demográfico 2022**. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/22827-censo-demografico-2022.html>. Acesso: 10 jul. 2024.

KARAZMAN, R. *et al.* Effects of ergonomic and health training on work interest, work ability and health in elderly public urban transport drivers. **International Journal of industrial ergonomics**, v. 25, p. 50(3) 511, 2000.

KISS, P.; DE MEESTER, M. COPSQ and work ability in employees working in the public sector. **3th International COPSQ Workshop**. Barcelona, October, 2011.

LHUILIER, D. O agir em psicossociologia do trabalho. **Psicologia em Revista**, Belo Horizonte, v. 23, n. 1, p. 29(5) 311, 2017. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/per/v23n1/v23n1a18.pdf>. Acesso: 15 jun. 2024.

LIIRA, J. *et al.* Maintaning working ability in Finland. In: **New approaches and strategies in occupational safety and health**. Bilbao: EU-OSHA, 2002.

LIU, Y. *et al.* Longitudinal Analysis in Occupational Health Psychology: A Review and Tutorial of Three Longitudinal Modeling Techniques. **Applied Psychology**, 65: 379-411, 2016. <https://doi.org/10.1111/apps.12055>. Acesso: 15 jun. 2024.

LUNDIN, A. *et al.* Predictive validity of the Work Ability Index and its individual items in the general population. **Scandinavian Journal of Public Health**. 45(4):350-356, 2017. <https://doi.org/10.1177/1403494817702759>. Acesso: 15 jun. 2024.

MARTINEZ, M. C. *et al.* Validade e confiabilidade da versão brasileira do Índice de Capacidade para o Trabalho. **Revista de Saúde Pública**, v43, n3, 2009. <https://doi.org/10.1590/S0034-89102009005000017>. Acesso: 15 jun. 2024.

MARTINEZ, M. C. *et al.* Longitudinal associations between stressors and work ability in hospital workers, **Chronobiology International**, 33:6, 754-758, 2016. <https://doi.org/10.3109/07420528.2016.1167713>. Acesso: 15 jun. 2024.

MARTINEZ, M. C.; LATORRE, M. R. D. O. Saúde e Capacidade para o trabalho em trabalhadores da área administrativa. **Revista de Saúde Pública**, 40(5):851-8, 2006. <https://www.scielo.br/j/rsp/a/XYmqP7k6cMCBVVVxPD4Hd3n/?format=pdf&lang=pt>. Acesso: 15 jun. 2024.

MARTINEZ, M. C.; LATORRE, M. R. D. O.; FISCHER, F. M. Capacidade para o trabalho: revisão de literatura. **Cien Saúde Colet**, 15(Sup.1), 1553-61, 2010. [https://doi.org/10.1590/S141\(3\)81232010000700067](https://doi.org/10.1590/S141(3)81232010000700067). Acesso: 15 jun. 2024.

MASSUDA JUNIOR, J. **Fatores de risco psicossociais e práticas de gestão em indústrias multinacionais de São Paulo e Mato Grosso do Sul, Brasil**. Tese (doutorado em Psicologia). Campo Grande: Universidade Católica Dom Bosco, 2019.

MCGONAGLE, A. K. *et al.* Demands, resources, and work ability: a cross-national examination of healthcareworkers. **EJWOP**;23:830–846,2014.<https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.819158>. Acesso: 15 jun. 2024.

MINAYO, M. C. S. O envelhecimento da população brasileira e os desafios para o setor saúde. **Cadernos de Saúde Pública**, 28(2), 208-210, 2012. <https://doi.org/10.1590/S0102-311X2012000200001>. Acesso: 15 jun. 2024.

OLIVEIRA, F. F.; GUIMARÃES, L. A. M. Fatores Psicossociais no Trabalho em Psicologia no Brasil. **Estudos de Psicologia (Natal)**, 27(2), 167-177, 2023. <https://submission-pepsic.scielo.br/index.php/epsic/article/view/22376>. Acesso: 15 jun. 2024.

PACHECO FERREIRA, A. Work ability and psychosocial factors among hairdressers workers, Rio de Janeiro, Brazil. **Ciencia & Trabajo**, 17(52), 83-88, 2015. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492015000100014>. Acesso: 15 jun. 2024.

PACHECO FERREIRA, A.; CARVALHO, A. P. C. The Impact of Work-Related Psychosocial Factors on the Health and Work Ability of Municipal Transit Agents. **Revista Brasileira em Promoção da Saúde**, 29(4), 2016.

PEJTERSEN, J. H. *et al.* The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. **Scandinavian Journal of Public Health**; 38(Suppl. 3): 8–24, 2010.

RONCOLETA, L. M. *et al.* Psychosocial and environmental factors: influence on work ability among social assistance workers. **Rev Bras Med Trab**, 17(3):335-45, 2019. https://cdn.publisher.gn1.link/rbmt.org.br/pdf/en_v17n3a07.pdf. Acesso: 15 jun. 2024.

RONGEN, A. *et al.* The contribution of work engagement to self-perceived health, work ability, and sickness absence beyond health behaviors and work-related factors. **JOEM**; 56:892–97, 2014. <https://doi.org/10.1097/JOM.000000000000196>. Acesso: 15 jun. 2024.

ROSÁRIO, S. *et al.* The Portuguese long version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire II (COPSOQ II) – a validation study. **J Occup Med Toxicol**. Aug 9;12:24, 2017. <https://doi.org/10.1186/s12995-017-0170-9>. Acesso: 15 jun. 2024.

ROTENBERG, L. *et al.* A gender approach to work ability and its relationship to professional and domestic work hours among nursing personnel. **App Ergon**, 39(5), 646-72, 2008. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2008.02.013>. Acesso: 15 jun. 2024.

SAUTER, S. L.; HURRELL Jr., J. J. Occupational health contributions to the development and promise of occupational health psychology. **Journal of Occupational Health Psychology**, 22(3), 251-8, 2017. <https://doi.org/10.1037/ocp0000088>. Acesso: 15 jun. 2024.

SCHOUTEN, L. S. *et al.* Shortened version of the work ability index to identify workers at risk of long-term sickness absence. **European Journal of Public Health**. 26(2):301-5, 2016. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckv198>. Acesso: 15 jun. 2024.

SILVA E DUTRA, F. C. M. *et al.* Capacidade para o trabalho e qualidade de vida de trabalhadores atendidos na atenção primária. **REFACS online**; 6(Supl. 2):600-10, 2018.

SILVA, C. *et al.* Associations between WAI and demographic characteristics in Portuguese workers. **Proceedings of the 4th Symposium on Work Ability**, 80-88. Tampere, Finlândia, 2011.

SILVA-JUNIOR, J. S.; FISCHER, F. M. (2018). Fatores Psicossociais: Desafios contemporâneos no campo da saúde mental e trabalho. In: SCHMIDT, M. L. G. *et al.* (org.) **Fatores Psicossociais e o Processo Saúde/Doença no Trabalho**. São Paulo: FiloCzar, 2018.

TETRICK, L. E.; PEIRÓ, J. M. Occupational Safety and Health. In: KOZLOWSKI (ed.). **The Oxford Handbook of Organizational psychology**, v. 2, 2012.

TUOMI, K. *et al.* **Índice de capacidade para o trabalho**. São Carlos: EdUFSCar, 2005.

URONEN, L. *et al.* Health check documentation of psychosocial factors using the WAI. **Occ Med**; 67:151-4, 2017. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqw117>. Acesso: 15 jun. 2024.

Significados da Aposentadoria entre Jovens Trabalhadores e Aposentados

Silvia Miranda Amorim⁵⁶

André Luiz Rodrigues Vasconcelos⁵⁷

Helena Oliveira Coelho⁵⁸

Resumo

Compreender os significados da aposentadoria é um grande desafio, considerando as possíveis percepções desse momento. Amorim, Santiago e Vasconcelos (2024) propuseram um modelo de cinco fatores (explorar novos horizontes; ausência e busca de significado; contribuir à sua maneira; tempo para relaxar; aquisição de direitos) que enriquece a proposição de Sargent et al. (2011). Considerando as lacunas na comparação de diferentes grupos, este estudo teve como objetivo observar as dimensões do modelo de significados da aposentadoria e compará-las entre jovens trabalhadores e aposentados. Adicionalmente, foram verificadas as relações entre os significados e os níveis de preparação e de perda salarial com a aposentadoria. A amostra foi composta por 99 participantes divididos em um grupo de jovens trabalhadores e um de aposentados, que responderam a um questionário sociodemográfico e a uma pergunta discursiva. Os dados foram analisados utilizando a análise de conteúdo temática (BARDIN, 2011). Os resultados demonstraram coerência ao referencial teórico, sendo encontradas diferenças consideráveis entre os grupos de trabalho, e pequenas diferenças entre os grupos de perdas salariais e preparação para a aposentadoria. Foi revelada uma preocupação dos jovens com o futuro previdenciário do país, enquanto para os aposentados foi destacado o distanciamento de qualquer atividade de trabalho. Foi ressaltada, ainda que sutilmente, a importância da preparação para a aposentadoria e dos recursos financeiros para uma vivência saudável dessa fase. Os resultados são indicadores

56 Psicóloga, mestre e doutora em Psicologia, é professora adjunta do Departamento de Psicologia da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) e do Programa de Pós-graduação em Psicologia: Cognição e Comportamento. Coordenadora do Laboratório de Estudos sobre Trabalho, Subjetividade e Saúde (LETSS). Tem interesse e está envolvida em projetos relacionados ao envelhecimento no trabalho, aposentadoria, bem-estar no trabalho e avaliação psicológica no contexto organizacional.

57 Estudante de graduação em psicologia pela Universidade Federal de Minas Gerais. Atualmente é aluno de iniciação científica no Laboratório de Estudos sobre Trabalho, Subjetividade e Saúde (LETSS) e no Laboratório de Culturas e Humanidades Digitais (LabCult).

58 Estudante bolsista do mestrado Work, Organizational and Personnel Psychology (WOP-P), na Universidade de Coimbra. Psicóloga pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), participou de intercâmbio na Université de Lille. Experiência acadêmica e profissional em Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT). Interesse em carreira, Orientação Profissional, POT e Psicologia Positiva.

de desenvolvimento de estratégias de incentivo ao planejamento e antecipação de questões psicológicas da aposentadoria, beneficiando pessoas de todas as faixas etárias.

Palavras-chave: Aposentadoria; Significados; Trabalho.

Introdução

O trabalho ocupa uma posição central na vida adulta das pessoas. Em sociedades capitalistas, como o Brasil, o valor do indivíduo é muitas vezes medido pelo trabalho que realiza, fazendo da aposentadoria um marco significativo na vida adulta (HENKEN et al., 2017). A aposentadoria pode ser vista como um processo dinâmico que inclui etapas como planejamento, decisão, transição e adaptação (BEER; BOWLING, 2013; WANG; SHI, 2013) e começando antes mesmo do desligamento do trabalho (RUE; HASLAM; STEVENS, 2022). Esse processo também exige uma análise multinível, pois fatores individuais, sociais e contextuais se influenciam mutuamente (SZINOVACS, 2013; WANG; Shi, 2013), dificultando generalizações entre diferentes populações (AUGUST, 2011).

Nesse contexto, um dos principais desafios na área é entender os significados contemporâneos da aposentadoria (HENKENS et al., 2017), porque é possível observar diferenças entre as percepções desse momento. Para Sargent et al. (2013), a maioria dos países vive hoje duas facetas de significados, sendo a primeira o sentido de liberdade, atribuído por quem tem acesso a esse direito, e a segunda a rejeição dessa vivência, relacionada a impossibilidade de viver o momento ou de tê-lo em condições confortáveis.

A revisão de escopo realizada por Amorim, Santiago e Vasconcelos (2024) buscou levantar e analisar os estudos referentes aos significados da aposentadoria. Em geral, observou-se uma predominância nos estudos nacionais e internacionais em categorizar esses significados como positivos ou negativos, estando, frequentemente, vinculados às percepções de ganhos e perdas (BRESSAN et al., 2013; FRANÇA; VAUGHAN, 2008). Sob uma perspectiva positiva, a aposentadoria pode estar associada ao envelhecimento saudável, ao aumento do poder de compra e à sensação de maior liberdade para gerenciar o tempo. No entanto, no aspecto negativo, pode haver a perda de recursos financeiros e benefícios, a quebra de laços sociais e sentimentos de irrelevância e falta de identidade (FRANÇA; VAUGHAN, 2008; SARGENT et al., 2013).

Sargent et al. (2011), a partir de uma pesquisa realizada com aposentados canadenses para analisar metáforas associadas ao significado da aposentadoria, desenvolveram um modelo de significados composto por quatro dimensões. A primeira dimensão aborda a possibilidade de explorar novos horizontes, sendo considerada uma nova fase de autodescoberta e exploração. A segunda, ausência e busca de significados, trata das dificuldades referentes a perda de propósito, valor e identidade, sendo relacionada a momentos de mudanças bruscas, muito presente em situações de programas de demissão voluntária ou plano de aposentadoria incentivada. Na terceira dimensão, contribuir à sua maneira, a aposentadoria se relaciona com

a manutenção de atividades mais flexíveis, podendo ser profissionais ou voluntárias. Na quarta e última dimensão, tempo para relaxar, a aposentadoria é tratada como um momento de liberdade, abordando os aspectos voltados ao lazer e ao ócio.

Em adição a este modelo, Amorim, Santiago e Vasconcelos (2024) apresentaram uma quinta categoria, que traz a aposentadoria como aquisição de um direito, que trata das preocupações com as garantias legais, a conquista e acesso a recursos diversos, que se em falta, ocasiona dificuldades e impulsiona o aposentado em uma fase de continuidade no trabalho como tentativa de mitigar as carências encontradas. A categoria reforça a aposentadoria enquanto uma conquista necessária frente a um contexto marcado por vulnerabilidades e constantes perdas de direitos, que reforça os sentimentos de medo daqueles que se encontram no mercado de trabalho (AMORIM; HERCULANO; VASCONCELOS, 2023; HELENO; BORGES; AGULLÓ-TOMÁS, 2021).

O modelo proposto na revisão de Amorim, Santiago e Vasconcelos (2024) enriquece a proposição de Sargent et al. (2011) e contribui para a compreensão da aposentadoria em contextos mais diversos. Ele apresenta, além dos significados, grupos de variáveis que podem influenciar a atribuição dos significados, confirmando a complexidade do fenômeno. Este é o modelo no qual o atual estudo se apoia, sendo um parâmetro representativo para trabalhadores de diferentes contextos socioeconômicos. As categorias de significados e sua descrição são apresentadas na tabela 1.

Tabela 1 - Modelo de significados da aposentadoria

Categoria	Descrição
Explorar novos horizontes	Engajamento em novas atividades, com a oportunidade de fazer o que gosta e maior inserção social e familiar
Ausência e busca de significado	Visão da aposentadoria enquanto perda de valor social e inatividade, sendo necessária uma busca por novos valores
Contribuir à sua maneira	Engajamento em algum tipo de atividade profissional, em suas diferentes possibilidades, ou a continuidade no trabalho
Tempo para relaxar	Aposentadoria enquanto um período de retomada do controle, sendo uma oportunidade de liberdade e descanso
Aquisição de direitos	Garantia de acesso à finalização das atividades laborais, sem prejuízos financeiros, com saúde e bem-estar

Fonte: Amorim; Santiago; Vasconcelos, (2024).

Apesar dos avanços na compreensão dos fatores que influenciam os significados da aposentadoria para trabalhadores ativos e para aposentados, ainda existem lacunas em relação à comparação de diferentes grupos. Achados recentes reforçaram a necessidade de investigações que confirmassem o modelo em diferentes amostras, relacionando as dimensões de significados às características da amostra (AMORIM; HERCULANO; VASCONCELOS, 2023).

Estudos que comparam diferentes momentos da vida são importantes pela sua capacidade de verificar os significados ao longo do tempo e, logo, abordar o caráter processual da aposentadoria e a diversidade de experiências que ela contempla (SARGENT et al., 2011). É esperado, por exemplo, que os trabalhadores ativos, especialmente os mais jovens, ainda não estejam em reflexão sobre a aposentadoria e vejam o momento de maneira mais simplista. Por outro lado, os aposentados e pessoas próximas à aposentadoria tendem a refletir e compreender a complexidade do momento (AMABILE, 2019; AMORIM; HERCULANO; VASCONCELOS, 2023).

Apesar dessa relevância, há uma escassez de estudos brasileiros que analisem os significados em uma perspectiva diversa, todavia não foram identificadas análises das diferenças entre grupos de diferentes estágios de carreira. Considerando as lacunas existentes, este estudo visa observar as relações entre o modelo teórico de significados da aposentadoria proposto por Sargent et al. (2011) e adaptado por Amorim, Santiago e Vasconcelos (2024) e compará-los entre jovens trabalhadores e aposentados.

Adicionalmente, foram verificadas as relações entre os significados e os diferentes níveis de preparação e de expectativa de perda salarial com a aposentadoria. Enquanto o planejamento tem sido considerado um fator crucial de influência às decisões, vivências e consequências da aposentadoria (Souza et al., 2023), os recursos financeiros estão entre os recursos mais relevantes para o alcance de desfechos positivos, tais como o bem-estar e a satisfação (Amorim; França, 2022). Acredita-se, portanto, que a análise dessas variáveis podem gerar discussões sobre os antecedentes dos significados, confirmar ou refutar a hipótese das percepções nos diferentes momentos de carreira e, logo, avançar na compreensão do modelo de significados.

Método

Participaram da pesquisa 100 pessoas, sendo 99 participantes válidos devido à completude nas respostas prestadas. Dos participantes incluídos, 93,9% eram residentes do estado de Minas Gerais e os 6,1% restantes, de outros estados.

Os respondentes foram divididos em dois grupos: um de jovens trabalhadores e um de aposentados. Em relação à amostra de trabalhadores (N=48), a composição foi de 36 mulheres e 12 homens, com idade média de 25,7 anos (DP=4,42). Uma pequena parte (2,1%) tinha o ensino médio completo, 41,7% o ensino superior incompleto, 27,1% o ensino superior completo, 12,5% pelo menos uma pós-graduação lato sensu, 14,6% tinham mestrado e 2,1% tinham doutorado. Sobre a renda, 8,3% recebiam até 1 salário mínimo, 35,4% de 1 a 3 salários, 35,4% de 4 a 6 salários, 12,5% de 7 a 9 salários, 4,2% de 10 a 12 salários e 4,2% recebiam acima de 12 salários.

Quanto à percepção de futura perda salarial durante a aposentadoria, a amostra se dividiu de forma que 4,2% acreditavam que não teriam perda salarial, 16,7% acreditavam ter perda moderada, 37,5% acreditavam que teriam grande perda salarial e 41,7% não sabiam dizer se acreditavam que haveria perda salarial ou não, devido à aposentadoria. Ainda em relação à aposentadoria, 54,2% relataram não ter nenhum tipo de planejamento financeiro para o futuro, enquanto 45,8% relataram ter planejamento. Para a realização das análises, foram divididos em dois grupos: trabalhadores com nenhuma ou pouca perda salarial (N=16) e com moderada ou

grande perda salarial (N=59). Foram excluídos 24 participantes dessa análise, que deixaram de responder tal pergunta, ou afirmaram não saber se teriam perdas. Ainda para fins de análise, a amostra total foi dividida em outras duas categorias: pessoas que realizam ou realizaram preparação para aposentadoria (N=47) e pessoas que não apresentaram nenhum planejamento (N=51).

A amostra de aposentados (N=51) apresentou uma divisão de 40 mulheres e 11 homens, com média de idade de 61,7 anos (DP=5,04). Uma pequena parcela (9,8%) possuía ensino superior completo, 27,5% possuíam pelo menos uma pós-graduação lato sensu, 23,5% tinham mestrado e 39,2% tinham doutorado. A distribuição de renda entre a amostra de participantes aposentados era de 3,9% para a renda de 1 a 3 salários mínimos, 21,6% para renda de 4 a 6 salários, 19,6% para a renda de 7 a 9 salários, 21,6% para a renda de 10 a 12 salários e 33,3% para a renda acima de 12 salários.

Referente à perda salarial com a aposentadoria, 3,9% relataram não ter perda salarial, 23,5% responderam ter pouca perda salarial, 37,3% tiveram perda moderada em relação ao salário, 27,5% apresentaram grande perda salarial e 7,8% não souberam dizer se houve diferença. Dentro deste grupo, 51% disseram não ter feito nenhuma preparação em relação à aposentadoria, enquanto 49% responderam ter feito planejamento.

Tabela 2 - Características da amostra

Variáveis	Jovens trabalhadores (N = 48)		Aposentados (N = 51)		Amostra total (N = 99)	
	n	%	n	%	n	%
Sexo						
Feminino	36	75,00	40	78,43	76	76,77
Masculino	12	25,00	11	21,57	23	23,23
Escolaridade						
Ensino Médio completo	1	2,08	0	0	1	1,01
Ensino Superior incompleto	20	41,67	0	0	20	20,20
Ensino Superior completo	13	27,08	5	9,80	18	18,18
Pós-graduação lato sensu	6	12,50	14	27,45	20	20,20
Mestrado	7	14,58	12	23,53	19	19,19
Doutorado	1	2,08	20	39,22	21	21,21
Renda familiar						
Até 1 salário	4	8,33	0	0	4	4,04
De 1 a 3 salários	17	35,42	2	3,92	19	19,19
De 4 a 6 salários	17	35,42	11	21,57	28	28,28
De 7 a 9 salários	6	12,50	10	19,61	16	16,16

De 10 a 12 salários	2	4,17	11	21,57	13	13,13
Acima de 12 salários	2	4,17	17	33,33	19	19,19
Expectativa/Perda salarial						
Sem perda	2	4,17	2	3,92	4	4,04
Pouca perda	0	0	12	23,53	12	12,12
Perda moderada	8	16,67	19	37,25	27	27,27
Grande perda	18	37,50	14	27,45	32	32,32
Não sei dizer	20	41,67	4	7,84	24	24,24
Realiza planejamento para a aposentadoria						
Sim	22	45,83	25	49,02	47	47,47
Não	26	54,17	26	50,98	52	52,53

Nota: Trabalhadores ativos tinham média de 25,7 anos (DP = 4,42), aposentados tinham média de 61,7 anos (DP = 5,04) (Fonte: Elaborado pelos autores).

Procedimentos

A coleta ocorreu por meio de um questionário sociodemográfico e uma pergunta aberta que solicitava aos participantes: “Em um parágrafo, descreva o que a aposentadoria significa para você”. As respostas foram coletadas por meio de um formulário hospedado na plataforma Google Forms, por meio de e-mails e divulgações da Universidade. Antes de iniciar, os participantes tiveram acesso a um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, ao qual foi possível verificar as informações sobre a pesquisa e assinar digitalmente, conforme a participação. O estudo foi submetido e aprovado pelo comitê de ética da instituição (CAAE 55965222.9.0000.5149).

Análise de dados

Os dados discursivos foram analisados utilizando os pressupostos da análise de conteúdo temática (BARDIN, 2011), que diz respeito a um conjunto de técnicas de análise que permitem analisar as comunicações estabelecidas entre pesquisador e sujeitos. A análise foi realizada por meio de três etapas: i) pré-análise; ii) exploração do material e tratamento dos dados; e iii) inferência e interpretação.

Na primeira etapa os dados foram organizados em uma planilha contendo apenas as respostas discursivas, sem qualquer informação dos participantes, sendo realizada uma leitura exaustiva dos dados. Na etapa de exploração e tratamento dos dados, dois juízes avaliaram separadamente a correspondência entre a resposta de cada participante e uma das cinco categorias presentes na revisão de Amorim, Santiago e Vasconcelos (2024), havendo a intervenção de um terceiro juiz em casos de necessidade de desempate. As respostas categorizadas compuseram o banco de dados completo, a partir do qual foram realizadas comparações em

função da dimensão de significado, grupo de trabalhadores ou aposentados, preparação para a aposentadoria e perda salarial.

Resultados

Inicialmente, a pré-análise demonstrou dados possíveis de serem analisados e categorizados com base no objetivo da pesquisa. Um participante teve sua resposta excluída do banco de dados, por apresentar uma resposta que não possibilitou a categorização (“futuro”). Com base nas 99 respostas válidas, seguiu-se para a etapa de tratamento de dados que gerou a categorização.

Categorização

Foram analisadas 99 respostas no total, 48 do grupo dos jovens ativos profissionalmente e 51 dos trabalhadores aposentados. Houve uma média de 1,28 frases por resposta, sendo 8 respostas com uma única palavra: “sonho” (2), “descanso” (2), “ansiedade” (1), “conquista” (1), “recomeço” (1), e “liberdade” (1). As 99 respostas foram categorizadas em cinco classes, como explicado na introdução teórica: 1) explorar novos horizontes; 2) ausência ou busca de significado; 3) contribuir à sua maneira; 4) tempo para relaxar; 5) aquisição de direito.

A classe observada com maior frequência foi a classe 4, citada por 31 participantes. São exemplos de citações incluídas na categoria: “Espero me aposentar com certa vitalidade, pois será o único momento em que poderei verdadeiramente descansar sem ter a relação de trabalho” (p.34); “o término de uma jornada, o fim de uma atividade, o início de uma fase de mais leveza e prazer de viver” (p.29); e “livre de rotina” (p.46).

Logo após, a classe 5, citada por 29 participantes. Exemplos de respostas incluem: “retribuição dos anos trabalhados” (p.10); “garantia de um fim de vida digno. E é um direito, não é favor, é retorno de um investimento da vida inteira” (p.28); e “ilusão. Não acredito que vou me aposentar. Vou parar de trabalhar apenas se tiver o suficiente para me manter sem trabalho.” (p.35).

Em seguida, a classe 1, citada por 18 participantes. São exemplos de respostas categorizadas nesta classe: “liberdade financeira, geográfica e tempo para família” (p.5); “possibilidade de me dedicar a interesses pessoais” (p.12); e “me ocupar com atividades mais prazerosas e ser livre de organizações burocráticas” (p.62).

A classe 2 foi citada por 16 participantes. Exemplos de citações incluídas na categoria são: “algo imensurável que não consigo analisar ou ter perspectivas de como será” (p.2); “acho que vou me sentir fora do mundo” (p.53); e “significa perda de objetivos”(p.45).

Finalmente, a classe 3, citada por 8 participantes. Exemplos de respostas dessa classe incluem: “continuar trabalhando para complementar o salário que teve perda em um momento em que os filhos têm maior custo” (p.59); “ter uma vida mais calma sem ter que trabalhar tanto” (p.78); e “já me aposentei, mas continuo trabalhando com carteira assinada” (p.82).

Significados e os grupos de trabalhadores ativos e aposentados

Após a categorização dos resultados gerais, foram comparadas as classificações das respostas do grupo de trabalhadores ativos e o de trabalhadores aposentados. Com relação aos jovens trabalhadores, as categorias mais citadas foram a quinta (N=22) e a quarta (N=16), respectivamente. Com uma frequência menor, foram citadas a primeira (N=6), a segunda (N=3) e a terceira categorias (N=1). Dentre os aposentados, as categorias

mais citadas foram a quarta (N=15), a segunda (N=13) e a primeira (N=12), seguidas da terceira (N=7) e da quinta (N=7).

Em geral, foi possível observar que o grupo de aposentados apresentou uma divisão mais homogênea entre as categorias, sendo as menos frequentes a 3 (N=7) e a 5 (N=7), e a mais frequente a 4 (N=15). Já o grupo de jovens trabalhadores teve uma distribuição heterogênea, tendo a categoria 5 como a mais comum, com 22 respostas, e 1 resposta na categoria 3, sendo a categoria menos comum. Além disso, para este grupo, 79,2% das respostas foram categorizadas nas classes 4 (N=16) ou 5 (N=22), enquanto as classes 1, 2 e 3 representam apenas 20,8% (N=6, N=3, N=1, respectivamente).

Considerando as frequências por grupos etários, foi possível observar algumas diferenças. A categoria 5, segunda mais comum considerando a amostra total, com 29 respostas, foi a mais popular entre o grupo de jovens trabalhadores (N=22), enquanto foi a menos frequente entre o grupo de aposentados (N=7), por outro lado, na primeira, segunda e terceira categorias, o grupo de aposentados apresentou um número maior de respostas em relação ao grupo de jovens trabalhadores.

Significados e a preparação para a aposentadoria

A amostra foi dividida em dois grupos em relação à preparação para aposentadoria: os participantes que realizam ou realizaram preparação (N=47) e os que não realizam ou não realizaram (N=52). Ambos os grupos apresentaram uma distribuição entre as categorias sem grandes diferenças. O grupo que realiza ou realizou preparação para a aposentadoria exibiu uma maior concentração de respondentes na categoria 4 (N=13) e na categoria 5 (N=14), bem como o grupo que não realiza ou não realizou preparação obteve igualmente uma maior concentração de respostas na categoria 4 (N=15) e na categoria 5 (N=15).

A exceção se deu na categoria 3, que foi mais frequente no grupo que não realiza ou não realizou preparação (N=6) em comparação ao grupo que faz ou já fez preparação para a aposentadoria (N=2). Apesar da diferença entre os grupos, ainda foi a categoria menos comum em ambos, representando apenas 8% do total.

Significados e a perda salarial com a aposentadoria

A última divisão de grupos foi feita entre as pessoas que tiveram pouca ou nenhuma perda salarial (N=16) e as que tiveram perda moderada ou grande (N=59). Em razão da diferença

entre o número de participantes em cada categoria, os valores foram apresentados também em porcentagem, para melhor compreensão da dimensão dos resultados.

No grupo com pouca ou nenhuma perda salarial, as categorias 1, 2, 3 e 5 apresentaram 18,75% de respostas cada (N=3, para cada uma), enquanto a categoria 4 apresentou uma sutil, porém maior, concentração de respostas, com 25% dos respondentes (N=4). Em relação ao grupo com perda moderada ou grande, as respostas se distribuíram de maneira menos uniforme. A categoria 4 teve a maior frequência de respostas, com 30,51% (N=18), seguida pelas categorias 5, com 27,12% (N=16), 1, com 18,64% (N=11), 2, com 11,86% (N=7) e 3, com 8,47% (N=5).

Ambos os grupos demonstraram poucas diferenças em termos de proporção, mas a frequência de respostas nas categorias 4 e 5 se concentrou mais no grupo com perda salarial moderada ou grande, enquanto houve uma ligeira redução nas respostas da categoria 2. Em ambos os grupos, a categoria 4 se destacou mais do que as outras, com um total de 22 respostas, considerando a amostra total.

Todos os resultados em frequência e porcentagem podem ser observados na tabela 3. A figura 1 apresenta a representação gráfica dos resultados em porcentagem.

Tabela 3 - Frequência e porcentagem da categorização das respostas da amostra total e por grupos de trabalho, perda salarial e preparação para a aposentadoria

Categoria	Amostra total (n = 99)	Grupos de trabalho		Perda salarial		Preparação para a aposentadoria	
		Jovens trabalhadores (n = 48)	Aposentados (n = 51)	Nenhuma ou pouca (n = 16)	Moderada ou grande (n = 59)	Realiza preparação (n = 47)	Não realiza preparação (n = 52)
1.Explorar novos horizontes	18 (18,18%)	6 (12,50%)	12 (23,53%)	3 (18,75%)	11 (18,64%)	9 (19,15%)	9 (17,30%)
2.Ausência e busca de significado	13 (13,13%)	3 (6,25%)	10 (19,61%)	3 (18,75%)	7 (11,86%)	6 (12,77%)	7 (13,46%)
3.Contribuir à sua maneira	8 (8,08%)	1 (2,08%)	7 (13,73%)	3 (18,75%)	5 (8,47%)	2 (4,26%)	6 (11,54%)
4.Tempo para relaxar	28 (28,29%)	16 (33,33%)	12 (23,53%)	4 (25,00%)	18 (30,52%)	13 (27,66%)	15 (28,85%)

5.Aquisição de direitos	29 (29,29%)	22 (45,84%)	7 (13,73%)	3 (18,75%)	16 (27,12%)	14 (29,78%)	15 (28,85%)
2 e 4*a#	3 (3,03%)	0 (0%)	3 (5,87%)	0 (0%)	2 (3,39%)	3 (6,38%)	0 (0%)

a ****Três (3) respostas representaram duas noções distintas da aposentadoria, categorizadas em duas classes: 2 - ausência ou busca de significado, e 4 - tempo para relaxar (Fonte: elaborado pelos autores).

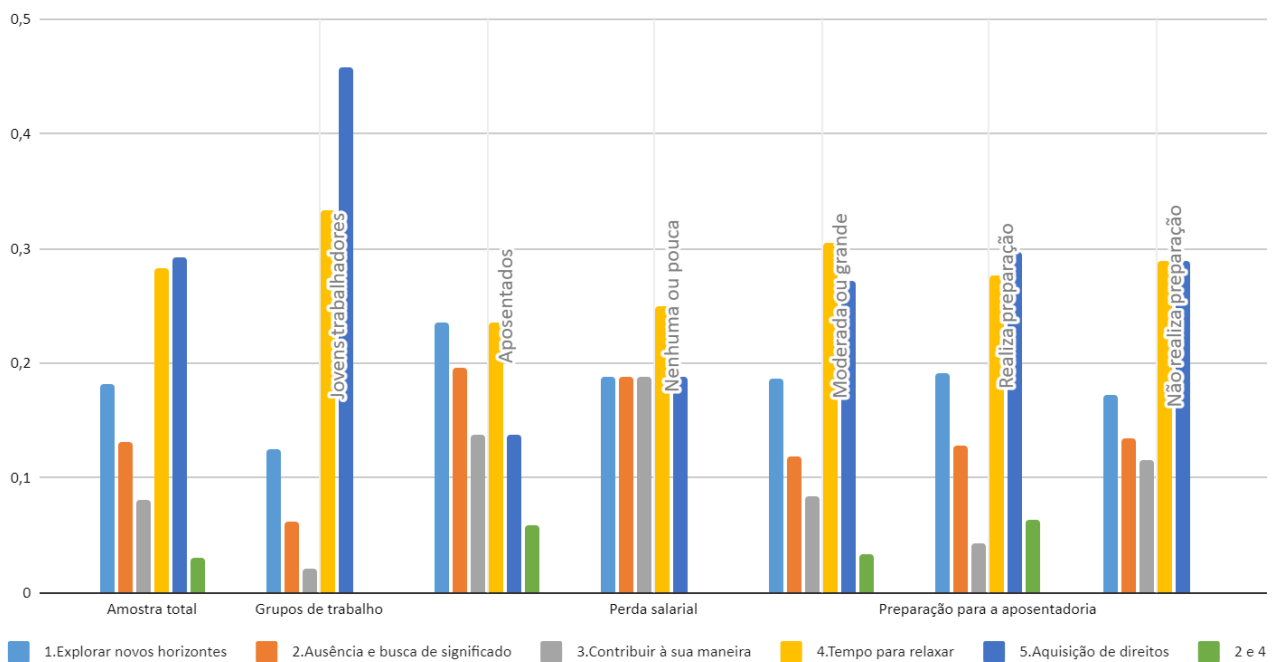


Figura 1. Representação gráfica das porcentagens da categorização das respostas da amostra total e por grupos de trabalho, perda salarial e preparação para a aposentadoria (Fonte: Elaborado pelos autores)

Discussão

Visando verificar as relações entre os significados da aposentadoria para diferentes grupos de trabalho, em diferentes momentos de carreira, esse estudo avaliou 99 descrições de aposentadoria, gerando os significados para cada participante. Basicamente, os resultados demonstraram coerência ao referencial teórico proposto inicialmente. Foram encontradas diferenças consideráveis entre os grupos de trabalho, e diferenças sutis entre os grupos de perdas salariais e preparação para a aposentadoria.

As respostas dos participantes, que foram solicitados a descreverem o significado da aposentadoria para si em um parágrafo, foram, em geral, curtas: em média 1,28 frases por resposta, com oito respostas contendo apenas uma palavra. Estes dados dificultaram a interpre-

tação e a classificação de alguns casos, que precisaram ser avaliados com o auxílio de um terceiro juiz.

Foi observada na fala dos participantes de diferentes idades a presença das cinco categorias. Esses resultados divergem das duas categorias encontradas por Amorim, Herculano e Vasconcelos (2023), com os significados tanto positivos quanto negativos, mas apresentam adequação teórica ao modelo de cinco fatores proposto por Amorim, Santiago e Vasconcelos (2024). A divergência desses resultados pode estar relacionada às diferenças amostrais, mas ainda sugere a necessidade de outros estudos que expliquem essas diferenças.

As categorias 4 (tempo para relaxar) e 5 (aquisição de direito) foram as mais citadas, reforçando a preocupação dos participantes acerca da aposentadoria enquanto um momento para descansar e usufruir dos benefícios. Além disso, esses resultados corroboram com a necessidade de uma categoria relacionada aos direitos para países como o Brasil, já que resultado semelhante foi encontrado em Amorim, Herculano e Vasconcelos (2023).

A categoria menos citada foi a terceira, contribuir à sua maneira, o que sugere o desejo da amostra de que a aposentadoria esteja relacionada ao desligamento das atividades laborais. Guerson, França e Amorim (2018), ao analisar a satisfação com a vida de pessoas que continuaram trabalhando após a aposentadoria, apontam que a satisfação está relacionada à satisfação financeira, sendo o motivo pelo qual muitas pessoas optam por permanecer no mercado de trabalho. Além disso, muitos profissionais que têm a intenção de continuar no mercado de trabalho possuem autonomia pessoal, condições flexíveis de trabalho, interação interpessoal, controle do trabalho e saúde (SOUZA; FRANÇA, 2020), cenário que não representa grande parte da população brasileira.

Comparando as respostas entre os grupos de trabalho, verificou-se que os jovens trabalhadores citaram mais a aposentadoria enquanto direito, quinta categoria. Esta é, aparentemente, a preocupação relativa ao atual momento deste grupo, que ainda não conhece as questões psicológicas do processo de transição, considerando a distância temporal das decisões concretas. Este resultado é esperado, conforme apontado por autores como Amabile (2019) e Andrade e Torres (2020), mas é interessante observar a manifestação de apreensão deste público, ainda que não seja a sua realidade atual, visto que muitas respostas expressaram desesperança quanto à aquisição desse direito. Este achado reitera o quanto o contexto de vulnerabilidade, como o brasileiro, afeta os sentimentos de segurança dos trabalhadores (AMORIM; HERCULANO; VASCONCELOS, 2023; HELENO; BORGES; AGULLÓ-TOMÁS, 2021).

Em contrapartida, muitos jovens concordaram com a ideia de que este deve ser um período para descanso, coerente à categoria referente ao tempo para relaxar. O fato das respostas do primeiro grupo terem se concentrado em duas categorias corrobora, então, com a teoria de perdas e ganhos (FRANÇA; VAUGHAN, 2008), de que a aposentadoria pode ser vista como algo positivo ou negativo.

Para os aposentados, a concentração de respostas foi na primeira, segunda e quarta categorias, referentes a explorar novos horizontes, ausência e busca de significado e tempo para relaxar, respectivamente. Esses resultados também encontram suporte na teoria de perdas e

ganhos (FRANÇA; VAUGHAN, 2008) e distanciam a associação da amostra com as atividades de trabalho durante a aposentadoria.

O grupo de aposentados apresentou número consideravelmente maior de respostas na categoria de ausência ou busca de significado. Este resultado pode se ancorar em outras variáveis não investigadas no estudo, como a existência de relações fortalecidas de trabalho, dificuldades de se adaptar à aposentadoria ou mesmo desligamentos involuntários. Cabe destacar que metade da amostra deste grupo apontou não ter realizado planejamento para a aposentadoria, situação que tende a gerar maiores dificuldades na fase de transição (AMORIM; FRANÇA, 2022).

Ainda na classificação das categorias para o grupo de aposentados, foi observada uma sobreposição de algumas categorias. Para três participantes, as categorias ausência ou busca de significado e tempo para relaxar se sobrepuseram, indicando certa ambiguidade. Ainda que minoritário, é importante considerar que alguns participantes podem ter sentimentos ambíguos em relação a essa fase, evidenciadas pelas contradições das respostas. O resultado seria uma expectativa inspirada em sonhos, porém encarada paradoxalmente por um choque consequente da escassez de recursos para tal (MARRA et al., 2011).

Quando analisadas as respostas das pessoas que projetam ter ou tiveram alguma perda salarial na aposentadoria e a intensidade dessa perda, observam-se algumas diferenças. No grupo com grande projeção de perda salarial se destacaram proporcionalmente as categorias relacionadas a tempo para relaxar e aquisição de direito. Esses resultados reforçam ainda mais as preocupações relativas à garantia de direitos e o desejo de acesso ao descanso durante a aposentadoria. Esse receio é pertinente quando considerado que este grupo pode temer não alcançar tais recursos, tendo em vista sua expectativa de alta vulnerabilidade quanto ao futuro contexto socioeconômico. Estudos como o de Schuabb, França e Amorim (2019) e Vieira et al. (2023) ressaltaram a percepção de desamparo em relação aos benefícios da aposentadoria do Brasil, especialmente pelos dependentes da contribuição no sistema público previdenciário.

No grupo com pouca perda salarial, embora a distribuição entre as classes de significados da aposentadoria tenha sido mais homogênea, foi observada uma proporção maior de respostas nas categorias de busca por significado e contribuição a sua maneira, em relação ao grupo com grande perda salarial. Uma possível explicação para este resultado é que este grupo tenha sido composto por participantes com maiores rendimentos familiares e empregos de maior nível hierárquico e salarial. Nestes casos, os trabalhadores costumam desenvolver uma maior identificação com trabalho, buscando a continuidade nas atividades e, por vezes, apresentando dificuldades de se aposentar e perceber os desfechos positivos advindos da aposentadoria (OLIVEIRA et al., 2021).

Em relação à preparação para aposentadoria, ambos os grupos, que declararam ter ou não alguma preparação, demonstraram maior concentração de respostas nas categorias “tempo para relaxar” e “aquisição de direito”. Embora discreta, foi possível observar diferenças em relação às categorias tempo para relaxar e contribuição à sua maneira. Ou seja, aqueles que relataram realizar um planejamento esperam por uma aposentadoria tranquila, com atividades mais distantes do padrão de trabalho, embora ainda apresentem preocupações em relação à

garantia dos seus direitos. Trata-se de um resultado peculiar, pois era esperada uma diferença maior em relação a esta variável.

Em geral, estudos anteriores demonstraram que a preparação para a aposentadoria possibilita a aquisição de recursos necessários ao bem-estar nessa fase da vida, ao antecipar os estressores e geram possibilidades de ações em um período maior (AMORIM; FRANÇA, 2022), motivo pelo qual podem ser influência à atribuição de significados. Cabe destacar que a baixa taxa de planejamento apontada pelos participantes acompanha os resultados encontrados por outros estudos (AMORIM; FRANÇA, 2022; VIEIRA et al., 2023).

Considerações Finais

Considera-se que o trabalho cumpriu o objetivo de verificar as relações entre os significados da aposentadoria para diferentes momentos de carreira, níveis de preparação para a aposentadoria e perda salarial real ou percebida. A interpretação dos resultados sugere que os grupos de trabalho (trabalhadores ativos e aposentados) foi a variável que apresentou maior influência na construção de significados relacionados à aposentadoria. Apesar disso, os resultados revelam, ainda que sutilmente, a importância da preparação para a aposentadoria e dos recursos financeiros para uma vivência dessa fase de maneira mais saudável.

Este estudo dá suporte à existência das categorias propostas nos estudos anteriores de Sargent et al. (2011) e Amorim, Santiago e Vasconcelos (2024), especialmente a quinta categoria, da aposentadoria como um direito, que foi muito presente na amostra estudada. A presença dessa dimensão, quando analisada qualitativamente, apontou uma preocupação, em especial dos jovens, com o futuro previdenciário do país, que está conforme os achados de Amorim, Herculano e Vasconcelos (2023), em que se observou que trabalhadores ativos apresentaram diferenças consideráveis em relação ao que a literatura já relatou sobre aposentados. Os resultados dão suporte, ainda, para a compreensão da aposentadoria e seus significados como fenômenos multiníveis (SZINOVACZ, 2013; WANG; SHI, 2013), que sofrem influências de fatores individuais, contextuais e temporais.

Algumas limitações devem ser consideradas. Primeiramente, o tamanho da amostra foi reduzido, assim como houve limitação geográfica, já que a amostra foi composta majoritariamente por participantes do estado de Minas Gerais. Além disso, algumas respostas foram muito curtas, com poucas palavras, o que dificultou a interpretação e abriu margem para erros e vieses. Métodos mais robustos devem ser utilizados para corrigir essas limitações e proporcionar resultados mais generalizáveis. Ademais, as perguntas referentes à preparação para a aposentadoria e perda salarial foram baseadas em autorrelato e, no caso dos jovens trabalhadores, foram muito baseadas em expectativas e atividades pouco concretas e não foram padronizadas. Por esse motivo esses resultados são passíveis de enviesamento e merecem outras investigações mais rigorosas.

Apesar das atuais limitações, os resultados deste estudo são importantes para a prática, pois podem ser usados como indicadores para o desenvolvimento de estratégias específicas em programas de preparação para aposentadoria, contribuindo para o incentivo ao planejam-

to e para a antecipação de questões psicológicas da aposentadoria, beneficiando pessoas de todas as faixas etárias. Além disso, os resultados apresentados oferecem suporte para políticas relacionadas à aposentadoria, podendo embasar iniciativas que promovam uma transição mais suave e consciente para a aposentadoria.

Estudos futuros são necessários a fim de dar continuidade aos resultados encontrados neste trabalho. Outras investigações poderiam replicar os resultados em amostras maiores e representativas de outros estados e regiões brasileiras, além de outros países. Acrescentando-se que, seria valoroso desenvolver delineamentos quantitativos, verificando o impacto e a relação entre um número maior de variáveis. Por fim, é importante realizar coletas padronizadas em relação às variáveis de planejamento e recursos financeiros, a fim de possibilitar comparações com menor viés de percepção.

Referências

AMORIM, S. M.; OLIVEIRA, A. P. S. DE.; VASCONCELOS, A. L. R. Meanings of Retirement: A Scoping Review. *Psico-USF*, v. 29, p. e270360, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-8271202429e270360>.

AMORIM, S.; HERCULANO, D.; VASCONCELOS, A. Significados da Aposentadoria: A Perspectiva dos Trabalhadores Ativos. *Revista de Psicologia da IMED*, v. 15, n. 2, p. 131-146, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.18256/2175-5027.2023.v15i2.4944>. Acesso em: 16 jun. 2024.

AMORIM, S. M.; FRANÇA, L. H. F. P. Health, financial and social resources as mediators to the relationship between planning and satisfaction in retirement. *Curr Psychol*, v. 41, p. 3510–3524, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00836-8>. Acesso em: 08 jul. 2024.

ANDRADE, L.; TORRES, C. Retirement and Meaning Attribution: A study with Active Workers in Brazil. *Social, Work and Organizations Psychology*, v. 36, p. 3652, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0102.3772e3652>. Acesso em: 10 jul. 2024.

AUGUST, R. A. Women's retirement meanings: Context, changes, and organizational lessons. *Gender in Management*, v. 26, n. 5, p. 351–366, 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/17542411111154895>. Acesso em: 10 jul. 2024.

BARDIN, Laurence. *Análise de conteúdo*. São Paulo: Edições 70, 2011.

BEER, T. A.; BOWLING, N. A. Variations on a retirement theme: Conceptual and operational definitions of retirement. In: WANG, M. (Ed.). *The Oxford Handbook of Retirement*. New York: Oxford University Press, 2013. p. 42-55.

BRESSAN, M. A. L. et al. Bem-estar na aposentadoria: o que isto significa para os servidores públicos federais? *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, v. 16, n. 2, p. 259–272, 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s1809-98232013000200006>. Acesso em: 24 jul. 2024.

- FRANÇA, L.; VAUGHAN, G. Ganhos e perdas: Atitudes dos executivos brasileiros e neozelandeses frente à aposentadoria. *Psicologia em Estudo*, v. 13, n. 2, p. 207-216, 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-73722008000200002>. Acesso em: 11 jul. 2024.
- GUERSON, L. R. da S. C.; FRANÇA, L. H. de F. P.; AMORIM, S. M. Satisfação com a Vida em Aposentados que Continuam Trabalhando. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, v. 28, e2812, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-4327e2812>. Acesso em: 24 jul. 2024.
- HELENO, C. T.; BORGES, L. O.; AGULLÓ-TOMÁS, E. 4ª Revolução industrial e precarização do trabalho: dois discursos e o mesmo fenômeno? In: BORGES, L. O.; BARBOSA, S. C.; GUIMARÃES, L. A. M. (Orgs.) *Psicossociologia do Trabalho: temas contemporâneos*. Editora CRV, 2021. p. 43-76.
- HENKENS, K. et al. What need to know about retirement: pressing issues for the coming decade. *Gerontologist*, v. 58, n. 5, p. 805–812, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/geront/gnx095>. Acesso em: 24 jul. 2024.
- MARRA, A. V. et al. Imaginário, subjetividade e aposentadoria feminina. *BBR-Brazilian Business Review*, v. 8, n. 2, p. 119-137, 2011.
- OLIVEIRA, I. C. et al. Preparação para aposentadoria de docentes universitários: revisão integrativa. *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, v. 24, n. 1, e200286, 2021.
- RUE, C.; HASLAM, C.; STEFFENS, N. A meta-analysis of retirement adjustment predictors. *Journal of Vocational Behavior*, v. 136, 103723, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103723>. Acesso em: 09 jul. 2024.
- SARGENT, L. et al. Metaphors for retirement: Unshackled from schedules. *Journal of Vocational Behavior*, v. 79, n. 2, p. 315–324, 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.03.002>. Acesso em: 08 jul. 2024.
- SARGENT, L. et al. Reinventing retirement: new pathways, new arrangements, new meanings. *Human Relations*, v. 66, n. 1, p. 3–21, 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0018726712465658>. Acesso em: 08 jul. 2024.
- SCHUABB, T. C.; FRANÇA, L. H.; AMORIM, S. M. Retirement savings model tested with Brazilian private health care workers. *Frontiers in psychology*, v. 10, 1701, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01701>. Acesso em: 24 jul. 2024.
- SOUZA, A. P.; FRANÇA, L. H. F. P. Construção e evidências de validade da escala de motivos para continuar trabalhando na aposentadoria. *Ciências Psicológicas*, v. 14, n. 2, e-2261, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.22235/cp.v14i2.2261>. Acesso em: 24 jul. 2024.
- SOUZA, A. P.; FRANÇA, L. H.; AMORIM, S. M. Tomada de Decisão de Carreira-Aposentadoria: Revisão Sistemática da Literatura. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, v. 23, n. 2, p. 2503-2510, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.5935/rpot/2023.2.24144>. Acesso em: 24 jul. 2024.

SZINOVACZ, M. E. A multilevel perspective for retirement research. In: WANG, M. (Ed.). The Oxford handbook of retirement. New York: Oxford University Press, 2013. p. 152-173.

WANG, M.; SHI, J. Psychological Research on Retirement. Annual Review of Psychology, v. 65, p. 209 - 233, 2013. Disponível em: Acesso em: 14 jul. 2024.

Trabalho Digno e os Enfrentamentos na Contemporaneidade: reflexões sobre o cuidado não remunerado como trabalho feminino

Lorena Alves da Silva⁵⁹

Denise Bessa Leda⁶⁰

Resumo

Essa pesquisa teve como objetivo geral analisar as implicações psicossociais do cuidado não-remunerado como trabalho na vida das mulheres. O estudo teve como proposta metodológica ser uma pesquisa qualitativa de caráter exploratório, os procedimentos técnicos utilizados foram a pesquisa bibliográfica e entrevistas semiestruturadas. Os resultados dessa pesquisa revelaram o sentimento de sobrecarga laboral e pôde-se depreender que a naturalização do cuidado não-remunerado como responsabilidade feminina coloca sobre os ombros das mulheres uma pressão de ter que dar conta de todos os papéis a elas atribuído, refletindo-se em uma exaustão física e mental. Tendo como base a psicodinâmica do trabalho e a compreensão do trabalho não-remunerado como um trabalho, observou-se que o não reconhecimento e a desvalorização do trabalho reprodutivo faz com que as mulheres não consigam transformar o sofrimento decorrente dessa atividade em prazer. O não reconhecimento como trabalho, faz com que o cuidado não-remunerado não seja visto como atividade digna. Para atenuar o sofrimento e evitar o adoecimento as entrevistadas relatam utilizar estratégias de defesas, contudo, em alguns casos ocorre a manifestação somática e até o adoecimento.

Palavras-chave: Trabalho Digno; Cuidado Não-Remunerado, Trabalho Feminino.

Introdução

Nas últimas décadas, a participação das mulheres no mercado de trabalho aumentou significativamente. Esse crescimento é atribuído tanto às conquistas dos movimentos sociais quanto à necessidade econômica das famílias e à demanda do capitalismo por uma força de

59 Psicóloga pela Universidade Federal do Maranhão (2023), Pós-graduada em Análise Comportamental Clínica pelo Instituto Brasiliense de Análise do Comportamento (2025). Capacitação em atendimento a mulheres (2023). Atuação como Psicóloga Clínica.

60 Psicóloga com Doutorado em Psicologia Social pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (2009) e Pós-Doutorado em Políticas Públicas e Formação Humana (2022). Docente Titular da Universidade Federal do Maranhão, regime de dedicação exclusiva (DE). Professora permanente do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Maranhão (PPGPSI).

trabalho ampliada. Um estudo do Instituto de Economia da Fundação Getúlio Vargas (FGV-IBRE) de 2021 revelou que 51,56% da população feminina brasileira estava inserida no mercado de trabalho (ALPACA, 2022).

Apesar desse aumento na participação, as responsabilidades domésticas das mulheres não diminuíram. Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), o trabalho doméstico inclui uma variedade de atividades: preparar alimentos, lavar louça, cuidar da limpeza de roupas, fazer pequenos reparos, limpar e organizar a casa, fazer compras e cuidar de animais domésticos (IBGE, 2020). Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) de 2019 mostram que as mulheres que trabalham fora dedicam em média 18,5 horas semanais aos afazeres domésticos e aos cuidados familiares, enquanto os homens dedicam 10,4 horas semanais para essas mesmas atividades (BÔAS, 2020).

Essa disparidade evidencia que, apesar do aumento da participação feminina no mercado de trabalho, as responsabilidades domésticas das mulheres não mudaram significativamente. A divisão histórica do trabalho, baseada em diferenças biológicas e culturais, posicionou as mulheres como as principais responsáveis pelo cuidado do lar, perpetuando a concepção de que possuem características naturalmente aptas para essa função (GUIMARÃES; HIRATA, 2020). Mesmo com os avanços nos direitos das mulheres, essa divisão continua a influenciar a sociedade contemporânea.

A naturalização do trabalho do cuidado, tanto remunerado quanto não remunerado, resulta em sua desvalorização e baixa remuneração. O cuidado não remunerado, em particular, é frequentemente invisível e não reconhecido como trabalho, sendo associado às noções de amor, responsabilidade e obrigações sociais femininas (GUIMARÃES; HIRATA, 2020). Consequentemente, as mulheres são estrategicamente posicionadas na sociedade capitalista para desempenhar funções essenciais ao processo produtivo sem o devido reconhecimento social e econômico (DA COSTA, 2018).

Para compreender esse contexto, a psicodinâmica do trabalho, desenvolvida por Christophe Dejours no final da década de 1970, oferece uma lente importante. De acordo com Dejours (2004), o sofrimento no trabalho é inevitável, pois o trabalho prescrito raramente contempla toda a complexidade do trabalho real. O sofrimento pode ser transformado em prazer quando o trabalhador consegue utilizar sua criatividade nas tarefas e é reconhecido por seus superiores ou pares (LIMA, 2012; MINUZZI; SOARES, 2013). No entanto, o cuidado não remunerado é raramente reconhecido ou valorizado, dificultando essa transformação e gerando implicações psíquicas para quem mais o desenvolve, as mulheres.

Para lidar com o sofrimento, as mulheres tendem a desenvolver estratégias defensivas que minimizam a percepção da realidade que causa sofrimento (MARTINS; ROBAZZI, 2012). Mesmo com as mudanças sociais, a vida privada das mulheres tem evoluído lentamente, resultando em uma dupla jornada de trabalho doméstico e profissional que gera um constante sentimento de sobrecarga e cansaço.

Este artigo pretende analisar as implicações psicossociais do cuidado não remunerado na vida das mulheres, partindo da seguinte questão de pesquisa: “Quais são os impactos psicossociais do cuidado não remunerado na vida das mulheres?” e é oriundo da pesquisa de

monografia, intitulada: "O cuidado não remunerado como trabalho feminino: uma análise dos impactos psicossociais à luz da psicodinâmica do trabalho", defendida em 2023, no curso de Psicologia da Universidade Federal do Maranhão.

Questões de gênero e o trabalho do cuidado como feminino: um processo histórico

A construção das representações femininas encontra raízes profundas na filosofia e na religião. Desde a Grécia Antiga, a mulher foi posicionada como um ser irracional, sem pensamento próprio, destinada ao confinamento doméstico. Essa visão filosófica perpetuou a inferioridade feminina, associando a mulher à fragilidade e à submissão (SANTOS, 2010; TEDESCHI, 2012). A Igreja Católica reforçou essa subordinação, culpando Eva pelo pecado original e estabelecendo a Virgem Maria como o ideal inalcançável de feminilidade, perpetuando a luta interna das mulheres entre a busca por esses ideais e a realidade de sua condição humana (TEDESCHI, 2012).

Esses discursos, filosófico e religioso, naturalizaram o papel da mulher como cuidadora, atribuindo-lhe características como docilidade e emotividade (TEDESCHI, 2012). No contexto patriarcal, essas construções justificaram a divisão dos espaços sociais entre homens e mulheres, consolidando a centralidade masculina na família e a submissão feminina (CASTRO; SANTOS; SANTOS, 2018). A distinção entre sexo e gênero é fundamental aqui: o sexo é biológico, enquanto o gênero é uma construção social que define as relações entre feminino e masculino (DUARTE; SPINELLI, 2019).

A visão subalterna da mulher na sociedade ocidental evoluiu com as mudanças políticas e econômicas. Até o final do século XVIII, a maternidade não tinha a centralidade de hoje. As altas taxas de mortalidade infantil e a industrialização mudaram essa percepção, elevando a importância da mulher no lar e redefinindo seu papel como dona de casa (BADINTER, 1985; ARIÉS, 1986). A industrialização reforçou a narrativa de que o cuidado da casa e dos filhos era dever feminino, enquanto o homem assumia o papel de provedor (TEDESCHI, 2012).

O discurso religioso consolidou ainda mais essa divisão, colocando a nova mãe em um papel quase sagrado dentro do lar. A imagem da Virgem Maria serviu como modelo ideal de mãe devotada, afastando as mulheres do espaço público e consolidando o papel de cuidadoras domésticas (BADINTER, 1985; TEDESCHI, 2012). Mesmo com a entrada das mulheres no mercado de trabalho produtivo, principalmente durante os séculos XIX e XX, elas continuaram a desempenhar funções relacionadas ao cuidado, remuneradas de forma inferior aos homens (GURGEL, 2010; ALVES, 2013).

Movimentos como o "Movimento pela Remuneração das Tarefas Domésticas", surgido na Itália em 1974, buscaram reconhecer o trabalho não remunerado das mulheres, evidenciando a jornada dupla enfrentada por elas (DUARTE; SPINELLI, 2019). A invisibilidade do trabalho doméstico gratuito perpetua a exploração feminina, sustentada por ideologias que naturalizam suas funções de cuidadora em nome do amor e do dever materno (HIRATA; KERGOAT, 2007).

No Brasil, a construção do lugar da mulher é marcada por intersecções de classe e raça. As mulheres indígenas, antes da chegada dos portugueses, já ocupavam posições subalternas em suas sociedades, responsáveis pela agricultura e produção para subsistência (BASEGGIO; SILVA, 2015). Com a colonização, foram escravizadas e sofreram violência sexual, iniciando a miscigenação brasileira. O tráfico de africanos, incluindo mulheres, para trabalho escravo, consolidou a exploração física e sexual, em que as mulheres negras, muitas vezes, eram responsáveis pelo cuidado dos filhos dos senhores de engenho (BASEGGIO; SILVA, 2015; SILVA; CASTILHO, 2014).

As mulheres brancas, por sua vez, enfrentaram diferentes formas de subordinação. Enquanto as de alta classe social eram restritas à vida doméstica e ao cuidado dos filhos, as pobres muitas vezes recorriam à prostituição para sustentar suas famílias (BASEGGIO; SILVA, 2015). A Igreja Católica teve um papel crucial na construção dos deveres femininos, reforçando a subordinação mediante ideologias religiosas e médicas que perpetuavam a inferioridade intelectual e a repressão da sexualidade feminina (ALVES, 2013; SILVA; CASTILHO, 2014).

Ao longo da história brasileira, as mulheres foram confinadas ao espaço privado, justificando sua subordinação com características "naturais" de cuidado e sensibilidade (ALVES, 2013). Mesmo após a Proclamação da República, a exclusão das mulheres da vida pública e política permaneceu evidente, consolidando a centralidade masculina e a submissão feminina no âmbito doméstico (COLLING, 2017).

Essa análise histórica revela a construção social e cultural do papel feminino, evidenciando a necessidade de rupturas nas concepções de gênero para promover a igualdade. A luta pela emancipação feminina continua desafiando as estruturas patriarcais que persistem em relegar a mulher ao espaço privado e subalterno.

Metodologia

Este estudo adotou uma abordagem qualitativa exploratória para investigar os impactos psicossociais do trabalho não remunerado em mulheres. Utilizando a técnica de amostragem por bola de neve (VINUTO, 2014), foram selecionadas nove participantes que atendiam aos critérios de inclusão: mulheres com uniões estáveis ou casadas, residindo com seus parceiros, ativas no mercado de trabalho produtivo e responsáveis por atividades de cuidado não remunerado.

As entrevistas semiestruturadas foram conduzidas individualmente, em locais e horários previamente acordados com as participantes, visando garantir conforto e acessibilidade. O roteiro de entrevista abordou temas como divisão de tarefas domésticas, impactos psicossociais e percepções sobre o reconhecimento social do trabalho não remunerado. As entrevistas foram gravadas e posteriormente transcritas para análise do conteúdo, seguindo as diretrizes éticas da Resolução do Conselho Nacional de Saúde n.º 506/2016. Todos os nomes das participantes foram trocados para preservar o anonimato.

Resultados e Discussão

Os resultados desta pesquisa revelaram três categorias principais que capturam o impacto psicossocial do trabalho não remunerado em mulheres: "carga mental e emocional", "divisão desigual do trabalho doméstico" e "estratégias de enfrentamento".

Na categoria de carga mental e emocional, todas as participantes descreveram sentir uma sobrecarga significativa devido às diversas responsabilidades de executar e gerenciar as tarefas domésticas, familiares e do trabalho remunerado que exerciam. As participantes relataram destinar, em média, 27 horas semanais para o cuidado não remunerado, enquanto ocupam 39,1 horas semanais para o trabalho produtivo. Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) de 2019, revelaram que as mulheres inseridas no mercado de trabalho, dedicavam 18,5 horas semanais para afazeres domésticos e cuidados de pessoas da família, enquanto homens na mesma situação dedicavam 10,4 horas semanais para essas atividades (BÔAS, 2020). Para lidar com a alta carga de trabalho, as participantes apontaram diminuir o tempo de sono e abdicar do tempo de lazer, objetivando dar conta de todas as demandas.

Normalmente eu durmo entre 4 e 3 horas por noite, não é? [...] eu vou dormir por volta de 1h/2h da manhã e acordo 5h50/6h no máximo. [...] então eu acabo dormindo tarde e sempre dando conta das coisas que eu deveria, entre aspas, ter tempo durante o dia, mas que não tem como (Lívia, 29 anos).

Eu, eu não vou mais à praia e eu não vou em casa de amiga, não vou. Até mesmo na casa dos meus irmãos. Tem vez que eles vão até a minha casa e já chega, já me encontra sem tempo para falar, sem parar e ficar com eles. Às vezes vai, volta, vai embora rapidinho, entendeu? Eu fico em torno só dessas 2 coisas [trabalho reprodutivo e trabalho produtivo], entendeu? (Rachel, 50 anos).

Em relação à divisão desigual do trabalho doméstico, o resultado da pesquisa converge para o que apontam os resultados da pesquisa de Machado (2014), que revelou haver uma mudança na divisão do trabalho doméstico, e que em casais mais jovens, há a maior participação masculina nessas atividades em contraponto a casais mais velhos. Entretanto, essa divisão continua sendo desigual, conforme explicita a entrevista abaixo:

Aquém, com certeza! Aquém sem dúvidas. Inclusive, assim como eu te falei dessas conversas que a gente [o casal] teve por último, né? Foi uma coisa muito vou falar que tipo o quê? Tu não tá a semana aqui, mas a semana toda eu estou lidando com tudo, então a gente precisa que no momento que tu esteja aqui, tu consiga apoiar em atividades que não são as atividades cotidianas [lavar banheiro, trocar a colcha de cama, limpeza mais geral], não é? [grifo da autora] (Sophia, 29 anos).

Quando falamos de mulheres-mães, o trabalho não remunerado fica ainda mais centrado na figura feminina. Muitas vezes, mesmo querendo dividir a sobrecarga de trabalho, as mulheres não anseiam abdicar do poder que possuem e este poder está ligado a ideia de que "[...] só

elas sabem cuidar dos filhos. Por mais que o homem ajude ou participe desse cuidado, é ela quem detém o saber sobre o cuidar” (AMAZONAS; VIEIRA; PINTO, 2011, p.323).

Se eu soubesse desde o início [ter] delegado mais funções, teria sido melhor em todos os aspectos. Todos os aspectos, entendeu? É, às vezes a culpa é da gente mesmo, né? Que toma, a mulher, eu que tomei tudo para mim [...]. Quando a J. era pequena eu não deixava J. sair só com meu marido de jeito nenhum, eu não deixava. Tudo tinha que ser eu, eu tinha que levar, trazer, buscar no colégio. Ele nunca ia buscar e levar porque eu achava que só eu sabia fazer, só eu, entendeu? Já com D. foi diferente e geralmente ele que ia buscar, é ele ainda que vai buscar e levar. Então a gente às vezes não delega funções, acha que só a gente sabe fazer por ser essa mãe protetora de querer achar que só a gente sabe fazer e tal (Carol, 57 anos).

Contudo, essa ideia de que apenas elas sabem cuidar, pode ser compreendida em decorrência da expectativa colocada sobre a mulher em relação à maternidade, em que se espera que a mulher se anule frente ao cuidado com seus filhos, construindo-se assim o modelo da “boa mãe” (SILVA *et al.*, 2020).

No que tange à criação dos filhos, é socialmente esperado que essa responsabilidade caiba apenas à família conjugal e como já citado, centrado na figura feminina, contudo, na realidade brasileira a busca da conciliação de papéis fez com que as mulheres passassem a buscar outros arranjos, sendo o cuidado com os filhos compartilhado com outras pessoas: avós, tias, babás, creches e escolas (ALMEIDA, 2007). Essa “ajuda” de outras mulheres da família, Guimarães e Hirata (2020) apontam que estão ligadas a uma “obrigação” decorrente do vínculo familiar, uma vez que está envolto em noções como “[...] amor (por), responsabilidade (para com)” (GUIMARÃES; HIRATA, 2020, p.115).

Essa mesma concepção faz com que as mulheres também sejam responsáveis pelo cuidado de idosos na família, principalmente os pais, já que isso “[...] se encarna num conjunto de obrigações sociais, de expectativas de comportamentos associadas às hierarquias e relações de gênero e geracionais, tecidas no seio do grupo familiar” (GUIMARÃES; HIRATA, 2020, p.115).

A tendência realmente é que vai mudando, os ciclos da vida da gente vão mudando e cada fase é uma fase, é um cuidar diferente, é um cuidar para outras pessoas, né? Com o passar do tempo, com a idade, eu acho que essas, essas, essas atividades vão aumentar mais. Eu acho que eu vou ficar mais ainda é fazendo esses serviços domésticos [...] A tendência é aumentar, né? Os cuidados com o marido, cuidado com meus pais, cuidados com a casa, serviço doméstico que a tendência é aumentar com a idade (Carol, 57 anos).

A busca pela conciliação de papéis faz com que as mulheres relatem sentimentos de constante cansaço físico e mental, sendo relatado exaustão e dores físicas relacionadas à rotina intensa, em que há pouco descanso pleno, a mente sempre atribulada, pensando nas atividades a serem feitas e mesmo cansada é necessário disfarçar e seguir em frente.

[...] eu passo o dia com R., aí eu não consigo, na hora que ele dorme, relaxar, porque eu vou trabalhar, entendeu? É a hora que eu saio para trabalhar. Então, eu preciso assim, tipo, esquecer que eu estou cansada e tenho que ir. Então, são geralmente momentos e dias que eu chego no final do dia, geralmente bastante exausta (Carla, 34 anos).

Por fim, as participantes também compartilharam diversas estratégias de enfrentamento para lidar com o estresse associado ao trabalho não remunerado. O conceito de estratégias de enfrentamento tem como base a psicodinâmica do trabalho, teoria desenvolvida por Christophe Dejours, no final da década de 1970.

Um dos principais alicerces da psicodinâmica do trabalho é a concepção da dualidade que atravessa o trabalho, este como fonte de prazer e sofrimento. O sofrimento é inevitável e se dá, principalmente, quando o trabalhador se depara com a diferença entre o trabalho real e o prescrito (ANTLOGA et al., 2020; LIMA, 2012; MINUZZI; SOARES, 2013). Segundo Dejours (2007), o sofrimento pode ser transformado em prazer quando a organização do trabalho possibilita o uso da criatividade e da inteligência por parte do trabalhador na sua atividade, e quando essa contribuição pode ser reconhecida por seus pares ou pela hierarquia. O prazer e o sofrimento ocorrem, muitas vezes, de maneira conjunta no trabalho.

O sofrimento pode ser patológico ou criativo. Quando patológico, é caracterizado por ser aquele em que só há vivências fixas e rígidas, marcado pela repetição e frustração, trazendo o sentimento de impotência. Tais sentimentos acabam por levar ao desequilíbrio e enfraquecer a saúde do trabalhador, destruindo a estabilidade psíquica do mesmo, resultando no surgimento de doenças. Por sua vez, o sofrimento criativo possibilita ao sujeito transformá-lo em criatividade, logo, promovendo a saúde (MINUZZI; SOARES, 2013).

O trabalho não remunerado realizado pelas mulheres apresenta como algumas de suas características: a invisibilização, o não reconhecimento e a desvalorização. Tornando este trabalho uma atividade repetitiva, sem sentido e desgastante, gerando sofrimento para as mulheres que exercem as atividades domésticas (MINUZZI; SOARES, 2013). O resultado da pesquisa, com base nas entrevistas realizadas, demonstra esse sentimento de falta de reconhecimento ou valorização que as mulheres sentem na execução do trabalho doméstico.

Na psicodinâmica do trabalho, o reconhecimento ocupa um lugar primordial para os processos de composição identitária e do estabelecimento de saúde e prazer no trabalho (BENDASSOLI, 2012). Assim, é a partir do reconhecimento que parte do sofrimento no trabalho é convertida em prazer (DEJOURS, 2013), uma vez que é assim que o trabalhador encontra um meio de dar sentido ao sofrimento vivido (MENDES, 2007). Logo, sem esse processo, o trabalho pode acabar perdendo o sentido.

O trabalho do cuidar (remunerado ou não), é uma atividade complexa que se desenvolve a partir da relação com o outro e para sua plena realização “[...] exige forte mobilização subjetiva e contínua necessidade de inventividade” (LIMA, 2012, p. 203).

A partir disso, ao não ter seu trabalho visibilizado e valorizado, o sofrimento vivido pela mulher pode levar à somatização e ao adoecimento, pois de acordo com Dejours e Abdoucheli (1994), quando o trabalho não encontra sentido e que não pode ser transformado, acaba se

tornando um sofrimento patológico, podendo gerar desequilíbrio psíquico e somático. O reconhecimento que possibilitaria que o sofrimento encontrasse sentido, torna-se limitado diante da “[...] rotina e laborização do trabalho feminino” (MINUZZI; SOARES, 2013, p.612).

Hoje, um trabalho doméstico dentro de uma casa, a gente trabalha sem ganhar nada, sem ser reconhecida, sem ganhar nada. É triste. Na verdade, é muito triste a vida de uma dona de casa. Ela é muito triste porque é uma coisa repetitiva, todo dia faz a mesma coisa, é muito cansativa, muito estressante, porque é repetitivo (Helena, 44 anos).
É um serviço que ninguém reconhece, mesmo pagando [...] é todo dia mesma coisa e é pessoa para reclamar da comida, reclamar de uma coisa, reclamar de outra [...] é bem sofrido assim, porque ninguém reconhece (Carol, 57 anos).

Para a psicodinâmica do trabalho uma das formas de lutar contra o sofrimento no trabalho é o desenvolvimento de estratégias defensivas, elas surgem quando as condições necessárias, o sentido do trabalho, o reconhecimento, para transformar o sofrimento em prazer não conseguem ser acessadas (LIMA, 2012), podendo ser tanto coletivas quanto individuais. Ambas são mecanismos utilizadas pelo trabalhador visando modificar, transformar ou minimizar sua apreensão da realidade que produz sofrimento (DE OLIVEIRA; MENDES, 2014; MARTINS; ROBAZZI, 2012; MEDEIROS; MARTINS; MENDES, 2017), elas possibilitam que o trabalhador demonstre aparente normalidade mesmo que esteja em sofrimento (FIGUEIREDO; ALEVATO, 2013).

Pôde-se observar na pesquisa de campo que várias das entrevistadas utilizam como uma defesa, o encontro com amigas para discutir questões relacionadas ao cuidado não-remunerado, permitindo a elaboração de sofrimentos, contudo, sem os eliminar. O tempo dispendido para isso está ligado ao pouco tempo de lazer individual que elas desfrutam, entretanto, são momentos necessários para a manutenção da saúde mental dessas mulheres.

Às vezes eu e uma cunhada minha, a gente vai para litorânea tomar uma água de coco, conversar, você nem sabe se é um lazer, porque a gente vai só falar de problema de filho (Olivia, 49 anos).

Outra estratégia defensiva identificada na fala de entrevistadas foi a busca de amparo pela fé, a busca de força para aguentar a sobrecarga que gera sofrimento ou usando o divino como justificativa para as situações que lhe afetam. Os relatos de algumas participantes trazem a oração como uma forma de pedir forças e saúde para que elas possam continuar desempenhando todos os seus papéis, também houve falas que remetia a crença de que todo o sofrimento que elas enfrentam é ocasionado como um teste divino.

É muita coisa só na minha cabeça. Às vezes eu acho muita responsabilidade só para mim. Aí eu fico pensando se está acontecendo isso, é porque Deus está vendo até onde eu vou aguentar (Alice, 34 anos).

A realização de atividade física e de terapia também apareceram na fala das participantes como outras estratégias de defesa. Ambas são colocadas como uma forma de diminuir o estresse ocasionado pelas diversas funções e são consideradas como um “tempinho” para si.

Às vezes eu chego tão cansada, tão estressada em casa eu não tenho vontade de sair para fazer, mas eu respiro fundo e penso assim, eu vou desestressar. Porque se eu ficar em casa, eu não vou desestressar, então eu vou para desestressar e eu vou faço o funcional lá na arena. Eu faço funcional, segunda e quarta (Olivia, 49 anos).

Mas eu não tenho tempo. Então, assim conciliar o [lado] materno, doméstico, profissional, externo, enfim, é bem complicado isso, não fosse a terapia que eu tinha surtado, real oficial (Sophia, 29 anos).

Por fim, foi identificado que o aumento de ritmo, autoaceleração e hiperatividade também funcionam como estratégias de defesa. De acordo com Medeiros, Martins e Mendes (2014), trabalhadores submetidos a tarefas repetitivas, monótonas ou com sobrecarga, costumam desenvolver essa estratégia defensiva individual como forma de encarar o aborrecimento, a angústia. Essa é uma estratégia defensiva de adaptação que beneficia o sistema, pois as mulheres executam mais trabalhos em menos espaço de tempo, são atividades de suma importância para a manutenção do sistema capitalista, o trabalho produtivo e o reprodutivo.

A gente não para de maquinar, por exemplo, ontem, né? O menino tá em casa, vai fazer prova, eu já penso, fico ligando ‘menino, vai estudar’. Eles [homens] não têm essa mente de né? De ver o que está faltando em casa, o que é o almoço, toda essa rotina, não é? (Carol, 57 anos).

Para dar conta de todos os papéis impostos, tentar constantemente reafirmar sua importância, competência e lutar constantemente contra a desvalorização em uma sociedade patriarcal, as mulheres acabam indo além do seu limite. Assim, de acordo com Minuzzi e Soares (2013), a dor se manifesta no corpo feminino também como uma estratégia de defesa.

Quando o sofrimento não pode mais ser transformado, quando já não encontra sentido, o sofrimento transforma-se em patológico, levando ao desequilíbrio psíquico e somático (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1994; MINUZZI; SOARES, 2013). MINUZZI e SOARES (2013) apontam que a dor é uma manifestação do desequilíbrio, “[...] o corpo, tão pressionado pelas exigências contemporâneas à mulher, manifesta-se pedindo socorro e apontando a fadiga e a falta de realização e significado do trabalho” (p.612).

[...] esses tempos, inclusive, eu estou com o bruxismo atacado. Sentindo muita enxaqueca o tempo inteiro e quando R. está nessas épocas, como tá agora, ou de dente nascendo, ou gripado, ou alguma coisa do tipo, é muito pegado para mim, entendeu? (Carla, 34 anos).

Eu tive crises de enxaqueca desencadeadas por ansiedade, então eu fui parar na quinta-feira na emergência e na sexta-feira na emergência, podre, inútil que pareceu na quinta-

-feira que eu ia morrer e na sexta-feira ainda consegui ir para o trabalho que eu tinha dois clientes que tinham marcado de eu atender na sexta-feira, eu não tinha como perder, não é? Então, cara, eu vou enfiar no fundo do buraco aí o que eu estou sentindo, que estou estressada, o que eu estou sobrecarregada e eu tenho que dar conta disso aqui [...] eu tenho muita dor na coluna, mas a minha coluna é suave, só que eu tenho dor na coluna isso aqui [sinalizou o pescoço], me deixa de um nível assim, absurdo, de eu ficar podre, inútil. Tô usando aquele colar cervical, mas é só estresse, é só sobrecarga (Lívia, 29 anos).

A falta de visibilidade do trabalho doméstico, sua repetição e o não reconhecimento geram um sofrimento nas mulheres que frequentemente se manifesta no corpo, resultando em somatização e dor. Essa dor é uma forma de expressão do sofrimento, levando ao adoecimento e a um sentimento constante de exaustão. Esse sentimento contribui para a falta de divisão das atividades domésticas, pois, ao se sentirem muito cansadas, em vez de exigirem uma divisão mais justa das responsabilidades do lar, elas acabam aceitando e fazendo tudo sozinhas. Confrontar essa situação parece um desgaste adicional para o qual elas não têm tempo ou energia.

A não valorização do trabalho de cuidado não remunerado como um verdadeiro trabalho e a sua realização ser considerada algo natural do feminino ignora que este trabalho é atravessado por questões semelhantes ao trabalho produtivo, incluindo a ambivalência entre prazer e sofrimento. Dessa forma, o sofrimento e o adoecimento, decorrentes do cuidado não-remunerado, podem ser ignorados ou erroneamente atribuídos ao trabalho produtivo que muitas mulheres também realizam, uma vez que muitas mulheres enfrentam dupla ou tripla jornada.

A noção de dignidade no trabalho e o cuidado não remunerado

“Dignidade” tem origem no latim (*dignitati*) e segundo o novo dicionário Aurélio, pode ser definido como decência, respeito a si; amor-próprio, honra, decência. A noção de dignidade também está ligada ao sentimento de pertencimento (SANTOS; SILVA, 2009). Por sua vez, a ideia de “trabalho digno”, está muito atrelada à ideia de trabalhos que fornecem direitos e segurança. Em contraposição à dignidade estaria a precarização laboral:

[...] associada a baixos ou inexistentes níveis de proteção social, mas também a organização e as condições de trabalho e a percepção da precariedade e da insegurança por parte dos trabalhadores (Duarte, 2013, p. 48).

Como já mencionado, o trabalho ocupa um lugar importante na construção identitária do sujeito, é através dele que há uma noção de pertencimento na sociedade, para além do fator financeiro, o trabalho tem grande influência na autoestima e no autorrespeito. Essa autopercepção tem como forte influência o reconhecimento do outro.

Por sua vez, o cuidado não remunerado por ser invisibilizado, não reconhecido e desvalorizado, traz a ideia de um trabalho não digno, tanto que, muitas vezes, não é sequer reconhecido como um trabalho. Assim, não há qualquer segurança ou direitos assegurados às mulheres por executarem esse trabalho.

O resultado na pesquisa revelou que é no trabalho remunerado que muitas mulheres encontram lugar para a construção da sua identidade, é a partir do reconhecimento que elas recebem neste campo que as possibilitam uma compensação do sofrimento advindo do cuidado não remunerado em prazer. O trabalho remunerado, mesmo sendo um dos fatores de sobrecarga dessas mulheres, permite a elas exprimirem seus desejos de realização, buscando constituir uma identidade para além daquelas impostas como mãe e esposa, permitem que elas visualizem sua contribuição para uma criação social, lhe fornecem o sentimento de dignidade.

Esse sentimento, contudo, acaba exacerbando a naturalização do trabalho do cuidado não remunerado e o não reconhecimento do mesmo, pois, apesar de realizar atividades imprescindíveis para a manutenção da espécie e da sociedade, muitas mulheres ainda se sobrecarregam com múltiplas funções por precisarem ir para o trabalho produtivo reafirmar o seu valor, ao mesmo tempo que precisam dar conta do trabalho do cuidado (trabalho reprodutivo) para cumprir o que é esperado socialmente delas.

Considerações finais

A análise do conteúdo das entrevistas revelou que o impacto psicossocial do trabalho não remunerado é profundo e multifacetado, afetando não apenas o bem-estar emocional das mulheres, mas também suas relações interpessoais e a qualidade de vida geral. Esses achados destacam a necessidade de políticas públicas e mudanças culturais que reconheçam e redistribuam equitativamente o trabalho doméstico, promovendo um ambiente mais equitativo e sustentável para mulheres em diversas estruturas familiares e profissionais.

Após análise dos dados coletados, pode-se destacar que as mulheres participantes desta pesquisa revelaram uma realidade complexa quanto ao trabalho não remunerado e sua divisão de responsabilidades familiares. Os resultados evidenciaram que, apesar das mudanças nos arranjos familiares contemporâneos, como a ascensão das uniões estáveis não registradas e famílias recompostas, as mulheres continuam predominantemente sobrecarregadas com as tarefas domésticas e o cuidado não remunerado, independentemente de seu *status* marital ou financeiro.

A pesquisa revelou que, mesmo em famílias em que as mulheres são as principais provedoras financeiras, elas ainda enfrentam a responsabilidade desproporcional pelas atividades de cuidado. Esta sobrecarga não se limita ao trabalho físico de limpeza e manutenção do lar, mas estende-se ao cuidado emocional e educacional dos filhos. Além disso, a ausência significativa de participação equitativa dos homens nas tarefas domésticas e no cuidado parental foi um tema recorrente nas entrevistas, destacando uma persistente divisão desigual de trabalho baseada no gênero.

As mulheres entrevistadas também expressaram frustração e insatisfação com essa disparidade, relatando sentimentos de sobrecarga, solidão e desigualdade dentro de seus relacionamentos. A falta de uma divisão equitativa do trabalho doméstico não apenas impacta negativamente a dinâmica familiar e conjugal, mas perpetua normas de gênero antiquadas que limitam o potencial de realização pessoal e profissional das mulheres.

Os resultados desta pesquisa apontam para a necessidade urgente de políticas públicas e mudanças culturais que promovam uma divisão mais equitativa do trabalho não remunerado e do cuidado familiar entre homens e mulheres. Essas mudanças são essenciais para o bem-estar das mulheres entrevistadas, também para promover relações familiares mais justas e saudáveis, refletindo um avanço em direção à igualdade de gênero e ao empoderamento das mulheres na esfera pública e privada.

Essas medidas são cruciais para mitigar os impactos adversos na saúde mental e física das mulheres, proporcionando-lhes condições para uma vida mais equilibrada, saudável e satisfatória.

Referências

- ALMEIDA, L. Mãe, cuidadora e trabalhadora: as múltiplas identidades das mães que trabalham. Leila. Revista do Departamento de Psicologia - UFF, v. 19, n. 2, p. 411–422, 2007.
- ALVES, A. E. S. Divisão Sexual do Trabalho: a separação da produção do espaço reprodutivo da família. Trabalho, Educação e Saúde, v. 11, n. 2, p. 271–289, 2013.
- AMAZONAS, M. C. L. DE A.; VIEIRA, L. L. F.; PINTO, V. C. Modos de subjetivação femininos, família e trabalho. Psicologia: Ciência e Profissão, v. 31, n. 2, p. 314–327, 2011.
- ANTLOGA, C. et al. Trabalho Feminino: Uma Revisão Sistemática da Literatura em Psicodinâmica do Trabalho. Psicologia: Teoria e Pesquisa, v. 36, p. 1–8, 2020.
- BATISTA, N.; DINIZ, S.; OLIVEIRA, B. A responsabilidade civil do cônjuge pela sobrecarga mental gerada na mãe em razão da criação dos filhos. p. 1–20, 2022. BELTRAME, G.; DONELLI, T. Maternidade e carreira: desafios frente à conciliação de papéis. Aletheia, p. 206–217, 2012.
- BENDASSOLLI, P. F. Reconhecimento no trabalho: perspectivas e questões contemporâneas. Psicologia em Estudo, v. 17, n. 1, p. 37–46, 2012.
- BORGES, L. Mãe solteira, não! Mãe solo! Considerações sobre maternidade, conjugabilidade e sobrecarga feminina. Revista direito e sexualidade, n. 1, p. 1–23, 2020.
- BRUSCHINI, M. C. A.; RICOLDI, A. M. Revendo estereótipos: O papel dos homens no trabalho doméstico. Revista Estudos Feministas, v. 20, n. 1, p. 259–287, 2012.
- CASTRO, A. B.; SANTOS, J.; SANTOS, J. Gênero, patriarcado, divisão sexual do trabalho e a força de trabalho feminina na sociabilidade capitalista. p. 1–14, 2018.
- CAVALCANTE, R. B.; CALIXTO, P.; KERR PINHEIRO, M. M. Análise de conteúdo: considerações gerais, relações com a pergunta de pesquisa, possibilidades e limitações do método. Informação e Sociedade, v. 24, n. 1, p. 13–18, 2014.
- COLLING, A. M. Pós-cidadania feminina. Revista Territórios & Fronteiras, v. 10, n. 2, p. 9–22, 2017.

DA COSTA, F. A. Mulher, Trabalho E Família: Os Impactos Do Trabalho Na Subjetividade Da Mulher E Em Suas Relações Familiares. *Pretextos*, v. 3, n. 6, p. 434– 452, 2018.

DE OLIVEIRA, J. N.; MENDES, A. M. Sofrimento Psíquico e Estratégias Defensivas Utilizadas por Desempregados: Contribuições da Psicodinâmica do Trabalho. *Temas em Psicologia*, v. 22, n. 2, p. 389–399, 2014.

DEJOURS, C. Différence anatomique et reconnaissance du réel dans le travail. *Cahiers du Genre*, v. 29, n. 1, p. 101–125, 2000.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E. Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. IN: *Psicodinâmica do trabalho: contribuição da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho.*, n. January, p. 119–145, 1994.

DEJOURS, C; ABDOUCHELI, E. & JAYET, C. *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho.* São Paulo: Atlas, 1994.

DUARTE, A. M. Precarização e riscos para a dignidade no trabalho. *Jovens, trabalho e cidadania: que sentido(s)?*. Minho - PT, p. 48-68, 2013.

DUARTE, G.; SPINELLI, L. M. Estereótipos de gênero, divisão sexual do trabalho e dupla jornada. *Revista Sociais e Humanas*, v. 32, n. 2, p. 126–145, 2019.

FIGUEIREDO, J. M.; ALEVATO, H. M. R. A visão de prazer e sofrimento da psicodinâmica do trabalho ante a precarização e a intensificação do trabalho - breve reflexão. *XXXIII Encontro Nacional de Engenharia de Produção*, p. 1–20, 2013.

GURGEL, T. Feminismo e luta de classe: história, movimento e desafios teórico-políticos do feminismo na contemporaneidade. *Anais Eletrônicos do Fazendo Gênero* 9, p. 1–9, 2010.

IBGE. *Outras formas de trabalho 2019. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua*, p. 1–12, 2020.

JABLONSKI, B. A divisão de tarefas domésticas entre homens e mulheres no cotidiano do casamento. *Psicologia: Ciência e Profissão*, v. 30, n. 2, p. 262–275, 2010.

LIMA, S. C. DA C. O Trabalho do Cuidado: uma análise psicodinâmica. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho (Brasília)*, v. 12, n. 2, p. 203–216, 2012.

MARTINS, J. T.; ROBAZZI, M. L. DO C. C. Estratégias defensivas utilizadas por enfermeiros de unidade de terapia intensiva: reflexão na ótica dejouriana. *Ciência, Cuidado e Saúde*, v. 11, n. 5, p. 34–41, 2012.

MEDEIROS, S. N. DE; MARTINS, S. R.; MENDES, A. M. Sofrimento e defesa: análise psicodinâmica do trabalho de monitoramento aéreo de trânsito. *Trivium: Estudos Interdisciplinares*, v. 9, n. 1, p. 74–90, 2017.

MINUZZI, R. T.; SOARES, E. T. Mulher e dor: um estudo na perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho TT - Woman and Pain: a study in the psychodynamic perspective of the work. *Estud. pesqui. psicol.* (Impr.), v. 13, n. 2, p. 611–624, 2013.

MOLINIER, P. Psicodinâmica do trabalho e relações sociais de sexo. Um itinerário interdisciplinar. 1988-2002. *Revista Produção*, v. 14, n. 3, p. 14–26, 2004.

ROCHA, K.; PINTO, F. M. O desafio conceitual do trabalho doméstico à psicologia do trabalho. *Fractal: Revista de Psicologia*, v. 30, n. 2, p. 145–153, 2018.

SANTOS, G. O.; SILVA, L. F. F. Há dignidade no trabalho com o lixo? Considerações sobre o olhar do trabalhador. *Revista Mal-estar e Subjetividade*, Fortaleza–CE, vol. IX, n. 2, p. 689-716 jun. 2009

SANTOS, M. G. Simone de Beauvoir. “Não se nasce mulher: torna-se mulher”. *Sapere Aude*, v. 1, n. 2, p. 108–122, 2010.

SILVA, L. F. DA; CASTILHO, M. A. DE. Brasil Colonial: As Mulheres E O Imaginário Social. *Cordis. Mulheres na história*, n. 12, p. 257–279, 2014. SILVA, J. M. S. et al. a Feminização Do Cuidado E a Sobrecarga Da Mulher-Mãe Na Pandemia. v. 8, n. 3, 2020.

SILVA, R. V. S.; DEUSDEDIT-JÚNIOR, M.; BATISTA, M. A. A relação entre reconhecimento, trabalho e saúde sob o olhar da Psicodinâmica do Trabalho e da Clínica da Atividade: debates em psicologia do trabalho TT - The relation between recognition, work and health from the perspective of Psychodynamic of Work an. *Gerais*, v. 8, n. 2, p. 415–427, 2015.

TEDESCHI, L. A. As mulheres e a história: uma introdução teórico metodológica. Dourados–MS: UFGD, 2012. 144p. Disponível em: <https://repositorio.ufgd.edu.br/jspui/bitstream/prefix/1046/1/as-mulheres-e-a-historia-uma-introducao-teorico-metodologica-losandro-antonio-teseschi.pdf>. Acesso em: 01 ago. 2024.

VINUTO, J. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. **Temáticas**, Campinas, 22, (44): 203-220, ago/dez. 2014.

Construindo Caminhos de Atuação no Campo da Saúde Mental e Trabalho

Thaís Augusta Cunha de Oliveira Máximo⁶¹

Tatiana de Lucena Torres⁶²

Manuella Castelo Branco Pessoa⁶³

Alexia Carolina Gonçalves da Silva⁶⁴

Igor Gabriel Albuquerque de Siqueira Lins⁶⁵

Maria Teresa Soares Cardoso Cornélio⁶⁶

Radmila Raysha Santana de Oliveira⁶⁷

Valdetrudes Ferreira de Lima Neto⁶⁸

61 Psicóloga formada pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB). Mestre e Doutora em Psicologia Social pela mesma instituição. Pós-doutora em Psicologia na Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Atualmente é professora do Departamento de Psicologia da UFPB e docente permanente do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social da mesma universidade, além de professora colaboradora do Mestrado em Psicologia da Saúde da Universidade Estadual da Paraíba (UEPB). Atua principalmente nas áreas de Psicologia do Trabalho, saúde mental e trabalho.

62 Psicóloga com mestrado e doutorado em Psicologia pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) e pós-doutora pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), com bolsa PNPd/Capes. É professora associada do curso de Psicologia da UFPB e membro permanente do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social da mesma instituição. Atua nas áreas de psicologia social do trabalho, com foco em trabalho e envelhecimento, estereótipos e preconceitos no trabalho, e saúde mental de trabalhadores da saúde, informais e em ocupações invisibilizadas. Integra diversos grupos de pesquisa nacionais e internacionais sobre trabalho, subjetividade e envelhecimento.

63 Professora Adjunta vinculada ao Departamento de Psicologia da Universidade Federal da Paraíba (UFPB). Graduada em psicologia pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB); Mestre em Psicologia e Doutora em Psicologia Social pela UFPB, com estágio na modalidade sanduíche no Instituto de Iberoamérica da Universidade de Salamanca (Espanha). Pós-doutorado pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Saúde da Universidade Estadual da Paraíba (UEPB). Vice-líder do Núcleo de Pesquisa e Estudos sobre a Infância e Adolescência (NUPEDIA). Pesquisadora vinculada ao Grupo de Pesquisa Subjetividade e Trabalho (GPST).

64 Psicóloga formada pelo Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes da Universidade Federal da Paraíba (UFPB) e Mestranda em Psicologia Social pela mesma instituição. Pós-Graduada em Psicologia do Trabalho e Gestão de Pessoas pela Universidade de São Paulo (USP). Pesquisadora do Grupo de Pesquisa Subjetividade e Trabalho (GPST). Desenvolve pesquisas nas áreas de Psicologia Social, Psicologia do Trabalho e Direitos Humanos.

65 Graduando em Psicologia pela Universidade Federal da Paraíba, membro do Grupo de Pesquisa Subjetividade e Trabalho (GPST) com formação voltada para Psicologia e Decolonialidade, Psicologia e Direitos Humanos, Psicologia Social do Trabalho, Psicologia Sociohistórica, estudos sobre movimentos sociais e Políticas Públicas. Atualmente bolsista do programa de iniciação científica (CNPQ) no projeto Análise da Política de Saúde do Trabalhador a Partir das Vivências de Profissionais e Usuários.

66 Psicóloga formada pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB), residente em Saúde Hospitalar no Hospital Universitário Lauro Wanderley - João Pessoa e pós-graduanda em Psicologia Histórico-Cultural no LevHC.

67 Graduada em Psicologia pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB). Mestranda em Psicologia da Saúde pela Universidade Estadual da Paraíba (UEPB) e pesquisadora vinculada ao Grupo de Pesquisa Subjetividade e Trabalho (GPST) e ao Núcleo de Pesquisa e Estudos sobre o Desenvolvimento da Infância, Adolescência e Juventude (NUPEDIA).

68 Psicólogo formado pela Universidade Federal da Paraíba com ênfase na Psicologia do Trabalho e na Saúde do Trabalhador. Participou ao longo da graduação do Grupo de Pesquisa em Saúde do Trabalhador, e atualmente é psicólogo e oficinairo de um Centro de Atenção Psicossocial do município de João Pessoa.

Resumo

O objetivo desse capítulo é compartilhar experiências relacionadas a intervenções em saúde mental e trabalho em diferentes cenários laborais, para isso, escolhemos retratar quatro experiências de intervenção no campo da saúde do trabalhador e da saúde mental, primeiro com trabalhadores de um tribunal, seguido por intervenções junto a trabalhadores da saúde em um hospital e em um Centro de Atenção Psicossocial, respectivamente; e por fim, uma experiência junto a trabalhadores da economia solidária. Os diferentes lugares de atuação da psicologia do trabalho nos fazem refletir para a necessidade de ações contextualizadas, que se baseiam na premissa de que ninguém sabe mais do seu trabalho do que os trabalhadores, e de que o trabalho pode ser um espaço de saúde ou de doença, pois sendo central na vida das pessoas, nunca será neutro. Em comunalidade, as diferentes atuações encontram os desafios da precarização do trabalho e do individualismo, e como caminho, encontramos o potencial transformador sempre presente nos coletivos de trabalho, que podem reverberar positivamente na promoção da saúde e prevenção do adoecimento no trabalho.

Palavras-chave: Psicologia do Trabalho; Saúde do Trabalhador; Saúde Mental.

Alicerces e reflexões para nossas ações: de onde partimos

Quando convidadas a escrever este capítulo, inserido em uma obra que se propõe a discutir os desafios ético-políticos da Psicologia frente à luta pelo trabalho digno, ficamos pensando sobre qual seria o teor do texto, que mensagem poderíamos trazer que contribuísse com o avanço da Psicologia do trabalho como ciência e profissão. Além disso, que mostrasse caminhos e possibilidades em meio a um cenário que, por vezes, nos parece inóspito e desesperançoso.

E foi justamente partindo de diálogos em conjunto com nosso grupo, que gostaríamos de compartilhar, a várias mãos, algumas das experiências que temos construído coletivamente, de processos de intervenção no campo da saúde mental e trabalho, em diversos cenários, e a partir de demandas vindas dos próprios trabalhadores e trabalhadoras de algumas instituições. Passaremos por realidades que atravessam vidas e subjetividades de diferentes grupos de trabalhadores(as). Eles e elas não são iguais, nunca serão. Esses trabalhadores e trabalhadoras, com saberes e fazeres diversos, falando a partir da pluralidade de lugares, constituem o que chamamos hoje de classe trabalhadora. Esta representa uma polissemia de sentidos, indo desde os trabalhadores(as) formalizados, concursados, estáveis; passando por trabalhadores autônomos, microempreendedores individuais (MEI), pessoas jurídicas (PJ), trabalhadores por plataformas; e chegando até o campo, por meio dos espaços de agricultura familiar e economia solidária.

Nos propomos, a partir da provocação do livro, a produzir um texto único, que fale sobre o que nos move enquanto grupo e o que move esses coletivos de trabalhadores diversos: a luta por saúde e dignidade no trabalho; os processos de resistência contra o adoecimento físico e mental que assola os trabalhadores e trabalhadoras do Brasil. Fazemos parte do grupo de

pesquisa em subjetividade e trabalho (GPST), que fica localizado na Universidade Federal da Paraíba.

As nossas bases teórico-metodológicas vêm dos conhecimentos construídos desde o Movimento Operário Italiano (MOI), passando pelas clínicas do trabalho e pela psicologia social do trabalho. Que nos perdoem a diversidade teórica, mas compreendemos que o trabalhar e suas constantes transformações, nos solicitam, por vezes, reinvenções das ferramentas que precisamos usar para tentar, ainda que não consigamos por completo, dar conta das nossas demandas voltadas ao trabalho real. Contudo, alguns princípios são inegociáveis, por exemplo: a escuta autêntica dos trabalhadores e trabalhadoras, a necessidade de compreensão de suas realidades concretas, a consideração do trabalho real a partir da perspectiva de quem trabalha e a transformação visando o trabalho digno e saudável.

Para este capítulo em específico, optamos por intervenções respaldadas na ergologia, que entende o trabalhar como característica da humanidade. Conforme aponta Schwartz (2022), assume-se que o trabalhar não diz de um patrimônio genético, tampouco naturalizado. Fala muito mais da criação de normas de vida distintas entre grupos que se relacionam com a organização da vida, nas normas coletivas. Assim, diz da disposição de enfrentar o meio para ajustá-lo a suas normas de saúde, perpassando todas as formas de trabalho na vida cotidiana.

Dessa forma, viver não é passivo, é sempre a tentativa de propor ou impor suas normas à vida, à saúde e ao meio social, distanciando-se do assujeitamento ao meio. A Ergologia, a partir de suas aproximações com o campo da saúde do trabalhador, nos auxilia a pôr em ação o diálogo constante com os trabalhadores(as), por meio da adoção de uma postura de humildade epistemológica que possibilita um encontro autêntico e frutífero entre os saberes acadêmicos e dos próprios trabalhadores. Por meio do dispositivo dinâmico de 3 (DD3P), a partir da comunidade científica ampliada. Tal dispositivo possibilita um encontro fecundo de saberes: o saber científico, o saber prático, e o saber ético. O saber (1) disciplinar/científico fala do lugar dos estudiosos do tema, no nosso caso, a universidade; o (2) saber prático de experiência, é aquele que advém das pessoas que trabalham e constroem aquela prática cotidianamente, é o patrimônio vivo da atividade; e (3) o saber ético, é o encontro desses saberes. É o debate entre estes que possibilita desenvolver saberes postos em sinergia, apontando para a construção da confiança e compromisso (SUPRANI, 2022; ATHAYDE; BRITO, 2021).

As intervenções aqui partilhadas têm como cenário o contexto do mundo do trabalho pós-pandêmico, em que, apesar de ainda presenciarmos uma enorme subnotificação das estatísticas de adoecimentos mentais no trabalho, percebemos o crescimento de demandas de sofrimento psíquico, adoecimento e até suicídios no contexto do trabalho. Compreendemos que essas demandas começam a chegar à gestão do trabalho, trazendo uma série de dificuldades no cotidiano das instituições: adoecimentos e atestados sucessivos, crises em saúde mental dos trabalhadores(as) durante a realização do trabalho, queixas de falta de sentido e falta de engajamento no trabalho, apatia por parte dos trabalhadores, situações de violência psicológica no trabalho e conflitos ou isolamento nos setores.

Conforme o Observatório de Saúde e Segurança no Trabalho (*SmartLab*), entre 2012 e 2022, 10,3% dos afastamentos do trabalho na Previdência Social do Brasil, que somam quase

3 milhões de pessoas, foram do tipo mental e comportamental (2024). Apenas em 2023, a lista de doenças relacionadas ao trabalho (LDRT) foi atualizada e incluiu doenças como *burnout*, ansiedade, depressão e tentativas de suicídio relacionados ao trabalho (Portaria GM/MS n.º 1.999, de 27 de novembro de 2023). Segundo dados do Ministério da Saúde, em 2023 foram concedidos 288.041 benefícios por incapacidade devido aos transtornos mentais e comportamentais no Brasil. Considerando que a subnotificação do adoecimento psíquico persiste, acreditamos que, especialmente depois da pandemia de covid-19, as incidências de adoecimentos mentais e o consequente afastamento dos trabalhadores estão ainda mais evidentes.

Nesse sentido, atuar com intervenções nesse campo se mostrou bastante desafiador, pois, em muitas situações, as instituições buscavam respostas rápidas e até milagrosas, em busca da “recuperação” dos trabalhadores. Precisávamos esclarecer sempre, que esses processos de intervenção eram construídos tomando-se a realidade de cada espaço, de cada coletivo, por isso não havia receita *a priori*. Essa pactuação era importante, para que conseguíssemos ter liberdade e autonomia para circular nos espaços de trabalho, conhecermos e sermos reconhecidos como pessoas que estavam ali por eles e para eles. Nossa atuação sempre precisa tomar como base o real.

Precisávamos (e ainda precisamos) que as instituições compreendessem, que saúde do trabalhador não se faz por via de mão única, nem se resolve a partir do acolhimento ou escuta individuais. Era necessário mais, entre as demandas estavam a de (re)construir espaços de confiança corroídos, lidar com os desafios da precarização dos contratos, da sobrecarga de trabalho, de gestões autoritárias, de assédio moral ou discriminações... de violências que terminam sendo reproduzidas pelos coletivos de trabalho a partir de políticas de gestão que trabalham na perspectiva do medo, da injúria e do estresse.

Assim, nos demandou explicar que a saúde do trabalhador e a conquista de um trabalho digno para promover saúde, é conquista que se faz todos os dias, pelo fortalecimento do coletivo, espaços de diálogo, seguros e enfrentamentos. Nossa função ali seria de mobilização, de buscar possibilidades em conjunto com o grupo, de transformações. A ergoformação se mostrou como uma possibilidade, uma vez que se trata da construção de grupos de produção de saberes e de ações além da recolha de informações, a partir da construção de saberes. Logo, exige admitir que o trabalho é muito mais que uma sequência de gestos, é sobre variabilidades materiais, ambientais e humanas; é sobre gerir o tempo todo (TRINQUET, 2010; SCHWARTZ, 2000).

Como afirmam Bernardo, Sousa, Pizon e Souza (2015), nossa postura na psicologia do trabalho implica a reflexão sobre outras e novas formas de fazer Psicologia com o propósito de estabelecer novas possibilidades que possam responder aos problemas reais e atuais. E assim fomos em frente.

Neste capítulo, escolhemos retratar 4 experiências de intervenção, no campo da saúde do trabalhador e da saúde mental: uma experiência em um tribunal, intervenções junto a trabalhadores da saúde, em um hospital e em um Centro de Atenção Psicossocial; e uma experiência junto aos trabalhadores da economia solidária. Esperamos que este texto mobilize em vocês o esperar, que Freire (2022) nos apresenta, de ir à luta, e acreditar que a Psicologia, enquanto

ciência e profissão, pode contribuir na construção dessa história de resistência e promoção de saúde aos trabalhadores e trabalhadoras. Para o autor, “esperança é necessidade ontológica. Não sou esperançoso por pura teimosia, mas por imperativo existencial e histórico. Sem o mínimo de esperança não podemos sequer começar o embate, mas, sem o embate, a esperança se desarvora, se desendereça e se torna desesperança” (FREIRE, 2022, p. 14,15).

O caminho se faz caminhando...

2.1. Intervenções em um tribunal

A intervenção nesse tribunal surge a partir de uma demanda do próprio procurador-geral em exercício, que tinha interesse em compreender as demandas dos trabalhadores e o modo como o trabalho afetava sua saúde mental, em especial após a pandemia. A princípio, a coordenadora do grupo de pesquisa Subjetividade e Trabalho teve reuniões de alinhamento com o responsável e o setor de gestão de pessoal e recursos humanos, garantindo um entendimento do que era solicitado e da amplitude do poder de ação que seria fornecido ao projeto. Nesse sentido, essa prática se desenvolveu a partir de uma experiência vivida por meio do estágio supervisionado, de finalização do curso de Psicologia.

Partindo da perspectiva ergológica, que expressa a importância de olhar a atividade humana como um constante deslocamento, entendemos que era fundamental compreender as variabilidades do meio e suas consequências a partir daquele que trabalha. Nesse sentido, sabendo que não há como falar das características do trabalho sem antes consultar os trabalhadores envolvidos na atividade que se deseja conhecer, foram construídos três passos inaugurais de suma importância para elaboração do plano de ação, garantindo uma intervenção personalizada (SCHWARTZ; DURRIVE, 2021). Além da nomeação dos dois alunos que assumiram o projeto intitulado “Nossa Saúde Mental Importa”.

Inicialmente o projeto foi pensado em três momentos: 1) pesquisa diagnóstica: que visa compreender a realidade de trabalho e levantar dados sobre a saúde mental dos trabalhadores, traçando temas diversos, como: qualidade do sono, tempo no cargo atual, uso de medicamentos, situações de assédio entre outros; 2) encontros de apresentação e posterior análise dos resultados da pesquisa diagnóstica que previa a inserção dos alunos no local de trabalho e sua convivência com os trabalhadores; 3) a estruturação de um calendário de atividades. As finalidades das ações eram: 1) compreender como as dinâmicas de trabalho eram estabelecidas e qual o seu impacto para os trabalhadores do tribunal; 2) sensibilizar os trabalhadores do tribunal sobre temas como: rotina de trabalho, assédio moral, importância do sono e tempo de descanso; 3) construir em conjunto com os trabalhadores ideias, ações e proposições que seriam benéficas ao nível individual e coletivo.

A análise do perfil dos servidores a partir da pesquisa diagnóstica possibilitou o conhecimento do grupo e garantiu a elaboração de atividades pensadas para o contexto específico dos trabalhadores. As atividades foram desenvolvidas ao longo de quatro meses, de setembro a dezembro de 2023, dividindo-se em momentos coletivos, oficinas organizadas em pequenos

grupos, atividades setorizadas e acolhimento individual. Entre elas estavam a inclusão de informações, notícias e conceitos curtos e de fácil apreensão que foram compartilhados por meio de mensagens, *folders*, *flyers*, informativos, indicações de filmes e livros que abordassem temas relacionados à saúde mental no trabalho.

Schwartz e Durrive (2021), comunicam que só é possível construir uma vivência sobre o trabalho com os sujeitos que trabalham e, para isso, a energia investida no cotidiano de trabalho, com todas as renormatizações necessárias para que a atividade ocorra, precisa emergir. Trabalhar, ao contrário do que se pensa, não diz respeito apenas às instruções e tarefas que são realizadas de modo racional, trabalhar envolve o conjunto de situações, valores e experiências que se impõe antes, durante e depois que o sujeito realiza a sua atividade de trabalho.

A ergologia nos convida a nos aproximarmos do caráter inevitável de modificação do trabalho, nesse sentido é imprescindível conhecer para melhor intervir e transformar a situação de trabalho. O dinamismo da atuação em uma perspectiva ergológica compreende os problemas que surgem no processo cotidiano de trabalho, e as recriações individuais e coletivas necessárias para a sua realização como uma qualificação daquele que trabalha. Por esse motivo, para se apreender verdadeiramente a atividade e a situação de trabalho de determinado grupo, é crucial aprofundar-se nas contradições e dificuldades a que os trabalhadores estão submetidos.

A partir desse entendimento pautamos as temáticas e organização do projeto a partir dos resultados e da apreensão das circunstâncias trazidas pelos trabalhadores. Considerando a ergoformação como escopo de atuação dos discentes, é possível destacar a formação em alternância que leva em conta dois polos: o emprego e o ofício. A alternância aprecia a codificação presente nas normas e regulamentos exigidos na execução das tarefas, mas também valoriza o conteúdo que resiste ao enquadramento estrito às indicações colocadas *a priori*, considerando, dessa forma, o real da atividade interior que mobiliza aqueles que trabalham.

Nesse sentido, e enaltecendo as vivências que expõem o ponto de vista real da atividade, identificamos a questão de gênero no tribunal como um demarcador social que por mais que tenha apresentado certa homogeneidade qualitativa nos resultados da pesquisa diagnóstica realizada inicialmente, divergia da realidade compartilhada pelas trabalhadoras do órgão. Durante um encontro promovido pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento da Discriminação, do Assédio Moral e Sexual, surgiram relatos que trouxeram o caráter qualitativo do recorte social de gênero na instituição.

Uma trabalhadora, mobilizada pelo tema da palestra, relatou que em determinado momento de sua carreira no tribunal, ao assumir um cargo de chefia, foi alvo do machismo e assédio por parte de outros colegas procuradores, tendo sua fala descredibilizada, inclusive silenciada em reuniões coletivas com a presença de membros da alta hierarquia do tribunal. Mencionou também que ao assumir o cargo não houve equiparação da sua carga horária de trabalho considerando o tempo que ela dedicava aos cuidados com o filho, eis um dos motivos pelo qual ela se retirou e não retornaria ao cargo. Além disso, membros da corte citavam como suposto empecilho a ocupação de cargos hierárquicos superiores pelas mulheres o fato de não haver em alguns espaços do tribunal um banheiro feminino.

Os marcadores sociais e a relevância dos relatos compartilhados pelas trabalhadoras mobilizaram os discentes do projeto à elaboração de um material que ilustrou dados recentes do recorte de gênero nas cortes brasileiras. Os dados, reunidos por meio do painel informativo do Grupo Gemaa e do relatório de pesquisa da ATRICON, constataram que dos 226 conselheiros/ministros titulares das Cortes de Contas, apenas 26 eram mulheres. Durante a realização do projeto não existiam conselheiras titulares no tribunal em questão, ou seja, não havia representatividade feminina no topo da hierarquia administrativa, fato que infelizmente corrobora com a realidade da instituição alvo do projeto.

No que se refere à saúde e trabalho, parte da pesquisa tinha como intuito compreender as condições físicas e psicológicas dos trabalhadores, assim como a sua relação com o trabalho, a fim de permitir aos dois alunos responsáveis pelo projeto em conjunto com a coordenadora do grupo traçarem ações que privilegiassem as demandas urgentes e viabilizassem a promoção de saúde. Entre os temas estavam: 1) situações de violência vivenciadas e/ou presenciadas; 2) sentimentos relacionados ao trabalho; 3) sintomas físicos de adoecimento; 4) sintomas psicológicos de adoecimento; 5) usos de medicação; 6) acompanhamento psicológico e/ou psiquiátrico; e, por fim, 6) as ações que acreditavam serem capazes de proporcionar satisfação, acolhimento e reconhecimento.

A respeito das situações de violência, o número de respondentes que não sofreram e/ou não presenciaram situações de violência poderia não parecer, à primeira vista: alto, mas para um quantitativo relativamente pequeno de pessoas os dados chamaram a atenção. Entre as pessoas que participaram da pesquisa diagnóstica, houve uma considerável incidência de vivências de algum tipo de violência ou assédio no ambiente de trabalho, como vítima ou como observador. É relevante mencionar que teóricos frisam que, mesmo não sendo alvo direto de uma violência no ambiente de trabalho, o ato de presenciar também traz implicações para o grupo e para os indivíduos, que muitas vezes não são consideradas ou assumidas pela gestão.

Em continuidade, no que se refere aos sentimentos relacionados ao trabalho, prevaleceram os positivos, com uma porcentagem entre os respondentes, sendo o reconhecimento e o acolhimento os pontos que mais se destacaram. Quanto aos sentimentos negativos, a desmotivação foi a principal queixa. Entre os sintomas físicos, entretanto, os problemas mais reiterados foram: problemas com o sono, dor nas costas, problemas digestivos e dor de cabeça. Outros sintomas foram problemas cardiorrespiratórios, problemas relacionados à vida sexual.

Os dados sobre a frequência dos sintomas também foi alarmante para os discentes responsáveis pelo projeto. O acometimento diário ou de duas a três vezes por semana foi preponderante entre os respondentes, e apenas um pequeno número de trabalhadores relatou não apresentar nenhum indício de adoecimento ou sintomatologia. Outro fator de destaque é que, embora quase a totalidade de trabalhadores tenha indicado sintomas, mais da metade avaliou positivamente a sua saúde física e revelou praticar atividades conforme recomendação mínima da Organização Mundial de Saúde.

Quanto aos sintomas psicológicos, as principais queixas foram, respectivamente: irritabilidade, ansiedade, desânimo, fadiga. Também foram registrados, embora com menor frequência, demais sintomas como perda de confiança, tristeza, vontade de ficar sozinho, conflitos

familiares, agressividade, solidão, vontade de desistir de tudo, dados preocupantes e que não devem ser considerados em isolamento. O acometimento diário ou de duas a três vezes por semana chegou a mais da metade e, novamente, apenas uma parcela pequena dos trabalhadores relatou não apresentar qualquer indício de adoecimento ou sintomatologia.

Vale mencionar que apesar dos relatos exteriorizarem sentimentos desfavoráveis vivenciados cotidianamente, assim como alta e numerosa frequência de medicalização e sintomatologia, quase a metade avaliou positivamente a sua saúde mental, fato que indica necessidade de compreensão e correlação do fator trabalho - saúde. Ao serem questionados na pesquisa diagnóstica se o trabalho causa adoecimento, metade dos respondentes afirmou que não, enquanto a outra parcela dos respondentes registrou queixas de diversas ordens: falta de reconhecimento, solidão no trabalho, dificuldades de relações interpessoais, falta de sentido no trabalho, falta de confiança na chefia direta e em colegas de trabalho. Os dados combinados e a variedade de respostas sugerem que, ainda que não seja percebido por esses trabalhadores, o trabalho tem influenciado a medicalização.

Especificamente, os momentos de discussão eram realizados semanalmente em um encontro de todos os integrantes do setor, que tivessem disponibilidade em participar da ação, onde eram apresentados os temas, qual a relação e qual a importância de se considerar o assunto no cotidiano de trabalho, estando sempre aberto durante a apresentação o compartilhamento de vivências e considerações dos trabalhadores presentes sobre o assunto em pauta. As oficinas eram ações itinerantes onde os estagiários visitavam os gabinetes dos procuradores com atividades pontuais relacionadas ao tema da semana. A fim de não atrapalhar o andamento do trabalho, as oficinas foram pensadas em momentos breves e de rápido desenvolvimento, mas que pudessem mobilizar os trabalhadores em seu cotidiano e contribuir para a promoção da saúde. Além disso, houve inserção dos responsáveis pelo projeto em ações do setor de recursos humanos.

A partir da postura ergológica apreendemos o trabalho como contexto de recriação permanente, sendo a atividade o elemento que garante a recategorização também do nosso fazer psicológico. Nesse sentido, foi necessário durante a execução das atividades do projeto, a pedido de um dos trabalhadores, inserir o tema do luto que não estava no cronograma planejado previamente pelos alunos em conjunto com as orientadoras do projeto. Contudo, a solicitação a “fazer de outra forma” que qualquer circunstância de trabalho pode requerer ressalta a vital necessidade de transformação quando falamos de atividade.

Em conclusão, a intervenção no tribunal foi capaz de integrar práticas de inserção, avaliação e intervenção que consideram as complexas interações entre o trabalho, indivíduo e ambiente. Conseguindo não apenas identificar, mas também construir estratégias de mitigação dos fatores de risco e a adoção de medidas preventivas que contribuem para o bem-estar dos trabalhadores. Essa abordagem em outros campos também tem se mostrado como prática transformadora da saúde mental no ambiente de trabalho, refletindo a importância das análises contextualizadas ao inserir-se nas instituições.

2.2. Intervenções junto a trabalhadores de um hospital universitário

Ao tratarmos das intervenções com as atividades de trabalho realizadas no hospital universitário (HU), é importante compreender o surgimento da demanda a partir também da gestão da própria instituição no contexto pós-pandêmico devido a trabalhos nesse sentido que já vinham sendo realizados pelo grupo (MÁXIMO *et al.*, 2023; GONDIM *et al.*, 2024). Durante esse período foram verificados diversos impactos negativos à saúde de profissionais que estiveram no campo de enfrentamento relacionado à covid-19 como explicita Bezerra *et al.* (2020). Isso nos leva a compreender a demanda institucional em que o contexto macroestrutural pandêmico refletia essas questões e a necessidade de reformulações e modificações nas atividades realizadas no hospital de forma atender as demandas da população em geral nesse panorama.

Além disso, é importante compreender esse espaço enquanto público e ambiente de aprendizagem, porém gerido organizacionalmente por empresa privada seguindo a lógica do estabelecimento de metas, priorizando um ambiente produtivo que relaciona as normas antecedentes de atividades em um ambiente de saúde e de atividades didático-acadêmicas, ou seja, compreendendo a partir de Schwartz e Durrive (2021) que essas normas colocam em plano um conceito neoliberal em saúde que se articula com as atividades e estruturas acadêmicas impactando nas atividades e relações no ambiente.

Assim, para entender quais foram essas modificações, seus impactos na saúde desses(as) profissionais faz-se necessário entender as relações trabalho/ambiente daquele território, sendo importante destacar a articulação entre as atividades do grupo e das ferramentas utilizadas em diferentes espaços, acontecendo inicialmente com a aplicação também de uma pesquisa diagnóstica e realizados encontros sobre o trabalho em formatos de curso, que ajudaram a mapear as relações entre saúde e trabalho na interseccionalidade com questões relacionadas à caracterização da população nesse espaço.

Foram identificadas demandas relacionadas à insatisfação com o trabalho, dificuldades de comunicação tanto com a gestão quanto entre os pares, sobrecarga de trabalho advinda tanto do baixo número de profissionais do quadro geral da instituição quanto a não contratação de novos profissionais de forma temporária ou efetiva para recompor as equipes frente a um alto número de afastamentos relacionados a demandas de saúde relacionadas ou não ao trabalho, com uma crescente nos afastamentos relacionados à saúde mental no trabalho. Além disso, restrições diversas quanto às formas de realizar o trabalho somada à pressão por iniciativa, dificuldades em construir ambientes relacionais seguros e protocolos relacionados aos riscos de forma efetiva e dificuldades na realização das atividades ensino-pesquisa-extensão em um território proposto também para essas atividades que acabam ficando em segundo plano.

Compreendendo que a atividade perpassa uma modificação constante através dos usos que os(as) trabalhadoras fazem de si para ultrapassar essas barreiras mediante construções singulares e coletivas que estão no entorno das atividades. Foram estruturados três modos principais de se inserir no ambiente a fim de compreender, intervir e construir com os(as) trabalhadores(as): oficinas, ações itinerantes e acolhimentos (SCHWARTZ, 2014; Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador, 2006).

O primeiro diz respeito aos encontros sobre trabalho em diferentes setores da instituição chamados de oficinas, no intuito de compreender as atividades do coletivo por meio do diálogo com o mesmo, um dos exemplos foi a “rede de trabalho” que consistia em uma pequena rede feita de crochê e auxiliava como analogia para dialogar sobre um trabalho feito em conjunto, em que os nós é que sustentavam o todo, fazendo parte do processo reflexivo sobre o que continha e o que poderia conter no ambiente e nas relações do setor. Assim, as situações de trabalho entravam em debate com possíveis reorganizações de modo que o coletivo pudesse refletir o trabalho em rede e construir renormalizações (SCHWARTZ, 2021). Ou seja, resistir à supressão do seu poder de agir em um ambiente tão hierarquizado, valorizando a potência do trabalho coletivo na reivindicação e construção de saúde e segurança no ambiente de trabalho.

O segundo modo refere-se às ações itinerantes, sendo elas caminhadas pelo hospital ou ação localizada em espaço central que podiam ser tanto articuladas em torno de temas específicos com materialidades prévias quanto questões mais abrangentes para compreender o ambiente, formas de levar questões mais pontuais e apreender o trabalho da forma como ele acontece, visando articular as outras ações (SCHWARTZ, 2000).

Já o terceiro modo corresponde às escutas chamadas de acolhimentos, voltadas aos aspectos relacionais trabalho/ambiente, realizadas de forma singular com o intuito de compreender de cada trabalhador(a) os impactos do trabalho em sua saúde, subjetividade. Tendo como base tanto a perspectiva de entendimento das dramáticas em torno da atividade como os modelos de trabalho em rede do próprio SUS, RENAST, para abarcar as complexidades que dimensionam a saúde e garantia de direitos (Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador, 2006; SCHWARTZ, 2022).

Tais intervenções possibilitaram compreender algumas das particularidades de muitas problemáticas, as articulações históricas do trabalho no Brasil, aspectos institucionais, grupais e singulares (LANE, 1984). Ou seja, aquilo que era anteriormente encontrado de forma mais geral se encontra com as histórias dos coletivos de trabalho do HU, tanto a partir das oficinas, entendendo as particularidades de cada setor, como nas histórias de cada trabalhador(a) que passa pela escuta voltada ao trabalho.

Esses contatos com a atividade real dos grupos e trabalhadores(as) ao longo da realização dessas atividades levaram a importantes construções para a equipe e materialidades construídas a partir das demandas de cada setor, utilizadas em diferentes momentos. Também foram coproduzidas algumas outras materialidades voltadas ao coletivo de trabalho como possíveis modificações no espaço que contribuíssem de forma organizativa no contato com os usuários dos serviços como *folders*, *banners* e fluxos de trabalho puderam ser construídos com alguns setores a partir de informações da prática das atividades e subjetividade das(os) trabalhadoras(es).

Além do trabalho com os setores, tornou-se importante refletir como o ambiente institucional e suas contradições, restrições e conflitos corroboram de forma contundente para o sofrimento, adoecimento e afastamento dessas(es) trabalhadoras(es). Torna-se, então, necessário repensar os modos de trabalho e as teorias de a fim de romper as barreiras ao desenvolvimento coletivo de forma que sejam emancipadoras, como afirmam Bendassoli e Soboll (2011).

Isso perpassa avaliar continuamente os modelos de trabalho que são reflexo das construções históricas do liberalismo, neoliberalismo e as especificidades brasileiras em relação ao seu passado colonial como explicita Vieira (2022) ao frisar que ao apropriar-se de intervenções que vêm de outro território devem ser relidas. As questões de gênero, raça, classe e a dita produtividade tem especificidades cujas intervenções dizem respeito a um enfrentamento a coletivo que está ligado à história e processos subjetivos do trabalho, das instituições e grupos no Brasil, o que também foi parte importante na análise do cotidiano no HU (VIEIRA, 2022; LANE, 1984).

Assim, entendemos que nossas construções carregam a carga desse território subjetivo em que acontecem e por isso é imprescindível que sejam adaptadas e reorganizadas em torno dos territórios que encontrarão, como novos encontros sobre o trabalho, nossas teorias se encontram, reencontram e reinventam.

De tal modo, o encontro com o HU nos faz repensar os conceitos em saúde numa instituição voltada a ela, revisitando o histórico de individualização e privatização da mesma. Isso torna o trabalho necessário, de forma que a perspectiva a ser construída seja de fortalecimento das possibilidades de se reconstituir em si e com o todo de forma que se volte à realidade e à atividade em seus processos de transformação para promover e proteger a qualidade de vida e de aprendizagem nesses espaços para chegarem a trabalhadoras(es) e usuárias(os).

2.3 Intervenções junto aos trabalhadores de um CAPS

Nosso grupo chega, então, a um Centro de Atenção Psicossocial do tipo AD III, em um momento muito delicado e sensível, tendo em vista a situação das trabalhadoras e trabalhadores do local e suas relações, frente a uma fragilização sistemática da política de saúde mental da cidade e do estado. Mediante uma solicitação da própria gestora, em uma tentativa de pedir auxílio e intervenção nessa realidade, adentramos o CAPS em atividade de estágio por aproximadamente 1 ano.

Logo nos primeiros contatos, a percepção é a de um coletivo de trabalho com laços de confiança e colaboração fragilizados, confrontos constantes gerando mal-estar, absenteísmo e afastamentos recorrentes por questões de saúde mental. Compreendemos, junto a isso, a exigência que o trabalho de cuidado traz à cada trabalhadora e trabalhador. Estes, por sua vez, necessitam mediar a realidade social de cada paciente, marcada por vulnerabilidades, desigualdades sociais e violências, junto à impossibilidade pessoal de promover uma solução definitiva frente a isso.

Nesse sentido, para ter contato com essa realidade, nosso primeiro passo foi caminhar para conhecer o serviço e as trabalhadoras e trabalhadores. Em conversas aparentemente despretensiosas, fomos criando um laço de confiança com estes, que ainda nos viam como forasteiras enviadas pela gestão para vigiá-los, essa era a percepção que circulava. O processo foi lento e gradual, mas gradativamente conseguimos criar um espaço de confiança e oferecer escuta e acolhimento. A proximidade com cada trabalhador e trabalhadora, nos forneceu uma visão ampla do contexto de trabalho, a partir da perspectiva de quem vivencia esse trabalho com todas as suas potencialidades, desafios e sofrimentos.

Diante disso, um estudo bibliográfico realizado por Ramminger e Brito (2008), acerca de aspectos de saúde nos trabalhadores da saúde mental, retrata bem a percepção que obtivemos do serviço a partir das escutas. As autoras afirmam que no trabalho em saúde mental há alta incidência de esgotamento emocional e estresse crônico relacionado ao tempo e à intensidade no cuidado ao paciente, fato que pudemos observar no processo de aproximação dos trabalhadores e das trabalhadoras desse serviço.

O mesmo estudo menciona a experiência de outros centros de atenção psicossocial, como o de Campinas-SP e o de Goiânia-GO (FERRER, 2007; SILVA, 2007, apud RAMMINGER e BRITO, 2008), que em muito se aproxima da experiência que encontramos no serviço em que atuamos. Observamos então, elementos que incidem no sofrimento de trabalhadores de saúde mental, consoante o estudo e a experiência de escuta desses trabalhadores, a baixa remuneração, por consequência, a necessidade de múltiplos vínculos de trabalho, a sobrecarga, as relações interpessoais tensionadas, os contratos de trabalho precarizados, a limitação das redes de suporte e assistência social para os usuários e a falta de articulação institucional voltada ao cuidado às trabalhadoras e trabalhadores.

Após uma percepção ampliada das necessidades e demandas presentes no contexto de trabalho, em reuniões internas do grupo, traçamos intervenções visando debater de modo amplo a respeito de saúde mental e trabalho e observar, a partir disso, que discussões seriam suscitadas entre eles. Assim, para consecução dessa atividade, privilegiamos encontros coletivos de trabalhadores e trabalhadoras para realizar discussão, debate e reflexão acerca dessa temática. Importante ressaltar a importância dos encontros e construções coletivas no ambiente de trabalho e delineamento dessa perspectiva nas ações de estágio, pesquisa e extensão. Nesse viés, partimos da compreensão de que a intervenção em psicologia do trabalho precisa incidir nos coletivos, percebidos como potente força mobilizadora de mudança e transformação.

Pactuamos, enfim, com a gestão e com o coletivo, um momento para nossos encontros, planejamos atividades e recursos para mediar e disparar o debate, acerca do trabalho e a saúde mental, e demos início. Com o decorrer de três encontros e ao fazer avaliações internas constantes de cada um deles, percebemos alguma dificuldade das trabalhadoras e trabalhadores em aderir à ação proposta, havendo um claro desafio em reuni-los no meio do expediente para a realização do encontro, muitos não podiam ou não queriam comparecer. Mas, além da dificuldade de interromper o trabalho para fazer esse encontro, observamos uma resistência por parte dos trabalhadores em reunir-se em grupo e falar sobre conteúdos que os mobilizavam. Ainda não estivesse estabelecido um espaço de confiança, entre eles enquanto grupo e conosco, que favorecesse a abertura, a fala e a escuta de conteúdos pessoais tão sensíveis para cada um, os conflitos estavam muito latentes e mobilizadores. Na ocasião dessas primeiras intervenções, houveram ainda conflitos de grande magnitude entre gestão e trabalhadores, em momentos fora dos encontros, de modo que o ambiente de trabalho estava tenso e hostil.

Em vista disso, fizemos uma breve pausa nos encontros e no processo de retomada, parte do grupo de estagiárias mudou e repactuamos com a gestão e com o coletivo de trabalho um novo formato para os encontros. Decidimos, então, aproveitar as reuniões de equipe que ocorriam diariamente com a equipe do plantão do dia para fazer a intervenção nesse momento.

Assim, aproveitamos o encontro que já era estabelecido entre eles no início do plantão para realizar o debate sem os interromper no andamento do trabalho. Além disso, diante das tensões vivenciadas na equipe do CAPS, percebemos que era mais viável realizar o debate em equipes menores do que no grupo geral, as resistências eram menores, o que possibilitou uma maior adesão ao debate.

Desse modo, duas estagiárias conduziram encontros com equipes plantonistas do CAPS, de modo que cada uma mediou dois grupos diferentes de trabalhadores em dias diferentes. *A priori*, definimos o mesmo planejamento para cada grupo de trabalhadores, mas logo percebemos que cada coletivo interagia com a temática de modo diferente e requeria especificidades na abordagem de cada temática, considerando a adesão à atividade proposta, a interação e confiança entre eles e a sensibilidade pessoal com o tema tratado, visto que muitos já estavam em um processo de adoecimento mais grave.

Assim, como frutos dessas intervenções coletivas foi possível debater e desenvolver aspectos relacionados ao sentido e significado do trabalho no CAPS, seus desafios e impossibilidades, suas potências e forças. Refletimos conjuntamente sobre o reconhecimento de si e do outro e ao notar as relações interpessoais tão fragilizadas, suscitamos uma atividade em que cada trabalhador e trabalhadora poderia reconhecer o trabalho de um(a) colega. Assim, ao escreverem em uma pequena folha de papel o que admiravam e reconheciam no outro e como o trabalho daquela pessoa facilitava o seu próprio, houve um momento muito sensível de abertura e reconhecimento da importância do outro e de si no processo de trabalho.

Momentos como esse eram mais ou menos possíveis a depender de cada equipe plantonista e sua interação entre si enquanto grupo. A título de ilustração propusemos um café da manhã para os momentos dos encontros, assim cada pessoa poderia levar algo e juntos, comer e conversar. Em determinado grupo, a ideia foi bem recebida e mesmo na ausência da estagiária e do encontro marcado, o café da manhã ocorria; por outro lado, outro grupo teve dificuldade e mesmo levando algo para o café da manhã, não se integravam, nem faziam o processo de forma coletiva. Tal observação demonstra a multiplicidade dos grupos formados no serviço e a especificidade de cada um, demonstrando suas resistências e defesas, seja individual, seja coletiva, diante de um contexto de trabalho desafiador.

Além disso, deixamos o espaço aberto para intervenções individuais por demanda espontânea. Nos casos de trabalhadoras e trabalhadores em processo mais intenso de adoecimento, essa intervenção foi muito bem sucedida, pois, mesmo não conseguindo espaço para falar no coletivo, podiam falar em particular com as estagiárias, caracterizando um processo de escuta e acolhimento. De volta à perspectiva grupal de intervenção, foi possível executar duas atividades muito significativas no CAPS: uma instrução ao sócio coletivo e um laboratório de fotos.

Em um grupo que estava aderindo bem às propostas, decidimos aprofundar a reflexão sobre o trabalho, ao analisar a percepção que cada pessoa tinha sobre sua identidade como profissional da saúde mental. Assim, tomando como aparato teórico a clínica da atividade, proposta por Yves Clot (2007), como uma ferramenta de encontro possível com a experiência da atividade real e o real da atividade, realizamos essa tomada de consciência de forma coletiva,

ao indagar: “Se eu fosse passar um dia sendo sua sócia aqui no CAPS, o que eu deveria fazer para que ninguém desconfiasse que não é você?”.

Inicialmente, a pergunta pareceu confusa, mas conjuntamente cada pessoa foi interpretando e começando a explicar o que era para as estagiárias fazerem caso fossem uma sócia deles. No processo, foram suscitados os conflitos vivenciados por eles ao perceberem que há muitas atividades comuns, mas que quando alguém deixa de fazer, prejudica os demais; as diferentes categorias profissionais se confundem na execução da atividade, pois exatamente as tarefas e atribuição são equivalentes; emergiu também do debate, os diferentes posicionamentos que cada pessoa pode ocupar a depender de como quer ser visto e recebido pelos demais colegas de trabalho.

O espaço de intervenção no CAPS, ao longo do período, mostrou-se muito frutífero e potente. Mesmo diante das dificuldades institucionais, políticas e relacionais vivenciadas, observamos a capacidade do grupo em contornar e executar um trabalho de referência. Apesar disso, a melhora no índice de adoecimento não se reflete de forma imediata, pois percebemos a importância de um trabalho permanente e continuado de ação e intervenção na saúde mental de quem trabalha com o cuidado. Ao finalizar o projeto, tivemos um momento de devolutiva com a gestão acerca dos aspectos observados e da necessidade de continuidade das ações, além da entrega em reunião geral da equipe das fotos e cartazes realizados com o laboratório de fotos, e apesar de tímido, recebemos um retorno positivo das(os) trabalhadoras(es) que participaram das intervenções propostas.

2.4 Intervenções junto à economia solidária

A experiência junto à economia solidária dialoga com o tripé universitário: ensino, extensão e pesquisa. Iniciamos essa trajetória junto a um estágio supervisionado em psicologia do trabalho, e que, a partir do acompanhamento de uma lanchonete solidária, desperta em nosso grupo o desejo pela realização de outras ações que auxiliassem na aproximação com essa realidade e suas demandas. Fomos convocados a nos aproximarmos dos empreendimentos rurais, e a partir de um estágio na Incubadora de Empreendimentos Solidários da UFPB (INCUBES), passamos a assessorar uma feira agroecológica promovida por agricultoras e agricultores da várzea paraibana. Foi daí que surgiu também um trabalho de conclusão da graduação em Psicologia, que nos aproximou ainda mais da juventude ruralizada que ali se encontrava.

Tais aproximações foram sementes que geraram uma série de projetos de extensão e pesquisa, de trabalhos de conclusão de curso e estágios supervisionados em Psicologia. Chamamos atenção para os projetos de extensão: (1) Ações em saúde do trabalhador junto à Empreendimentos solidários (2022/ 2023); Psicologia e economia solidária: ações de saúde do(a) trabalhador(a) em um quilombo (2023); educação popular: uma interface com a Psicologia do Trabalho na atuação junto a Trabalhadores/as de um empreendimento solidário (2023/2024); e Psicologia e economia solidária: ergoformações sobre o trabalho camponês- encontro de saberes entre universidade e campo (2024). E como projeto de pesquisa, temos: A juventude trabalhadora rural: construções de projetos de vida a partir das relações de territorialidade, gênero

e raça. Neste capítulo focaremos em algumas ações realizadas junto aos projetos de extensão e atividades de estágio. Embora tenhamos feito essa opção, gostaríamos de deixar claro que a pesquisa tem sido importante para também pensarmos nossa atuação e ações de extensão para o público-alvo. São projetos que de fato se complementam.

A aproximação com o campo se dá a partir de um olhar contextualizado, compreendendo a atividade de trabalho vinculada a seu contexto histórico e econômico. A várzea paraibana abriga um histórico de luta pela terra, das ligas camponesas, são assentamentos que contam a história de luta e que ressignifica aquela terra a partir do seu plantar, colher, pelas relações de solidariedade que ali são construídas (COUTINHO, BERNARDO & SATO, 2018). Logo, a realidade material e as histórias ali abrigadas são base para nosso trabalho. A articulação com a ergologia e a educação popular de Paulo Freire, nos fornece a perspectiva de compreender para transformar, reconhecendo o potencial que a organização popular, dos coletivos de trabalho possuem nesse cenário.

Entre as décadas de 80 e 90 que a economia solidária passa a se organizar como tal aqui no Brasil, embora tenhamos inúmeros relatos de organizações solidárias anteriores a nomeação desta. A necessidade de organização em função das crises ocorridas neste período faz com que cresçam os movimentos de luta dos(as) trabalhadores(as), como uma alternativa à exploração ali vivenciada (LEAL & RODRIGUES 2018). Assim, preza-se por um novo modelo socioeconômico, relacional e de trabalho, em que a posse dos meios de produção e a divisão dos lucros devem acontecer de forma igualitária, tendo como princípios: a solidariedade, cooperação, autogestão e democracia.

A inserção da Psicologia nesse processo tem sido gradual e multifacetada, podendo a atuação acontecer a partir da aproximação com grupos e empreendimentos de todos os tipos e de atividades econômicas variadas, atuando junto às políticas públicas, e em assessorias diretas aos empreendimentos (ESTEVES, BERNARDO & SATO, 2018). Logo, cabe à Psicologia ampliar os espaços para novas formas de organização do trabalho, promovendo relações horizontais, democráticas e emancipatórias, sem perder de vista os processos de saúde e trabalho.

É nesse sentido que organizamos nossas ações, sempre partindo de formações teóricas que nos dão base para a escuta atenta e ações coletivas. As referências bibliográficas exploradas, abordaram temáticas como economia solidária, psicologia social do trabalho, ergologia, psicologia e ruralidades, educação popular, gênero, raça e classe. Os primeiros contatos com o campo se dão sempre na perspectiva de uma observação participante, priorizando a criação de vínculo. Tal ação se dá a partir do acompanhamento da comercialização, isso ajuda a identificação de demandas espontâneas que surgiam no momento da feira. Tal postura, possibilitou a construção de uma relação de confiança entre estudantes e trabalhadores, além de maior compreensão das dinâmicas existentes naquele espaço.

Essa aproximação nos permitiu compreender as demandas mais urgentes, como: processos de saúde, adoecimento e trabalho; as demandas relacionadas às questões de gênero e trabalho; juventude trabalhadora ruralizada; e acesso e garantia de direitos. Como exemplo dos processos de saúde e adoecimento pelo trabalho, destacamos uma ação realizada em conjunto com o Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST), que conseguiu realizar o

nexo causal entre o adoecimento e a atividade de trabalho. Tal acesso possibilitou uma escuta especializada, que considerou o trabalho como um determinante no processo saúde-doença e proporcionou uma maior compreensão de seu caso clínico, trazendo elementos concretos para que a trabalhadora pudesse resguardar o direito junto ao INSS.

Em relação às questões de gênero, foi possível realizar encontros sobre o trabalho com as trabalhadoras, possibilitando ali uma escuta sobre o lugar que a mulher ocupa no campo, a invisibilidade do trabalho doméstico e do cuidado e a falta de valorização como um trabalho importante. Foram escutas que diziam sobre a sobrecarga, a não valorização, e mesmo as que estavam na comercialização, relatavam sobre ser a única responsável pelo trabalho doméstico.

A juventude trabalhadora rural também colocou sua demanda, relatando os embates intergeracionais enfrentados em seu cotidiano. É uma realidade que fala de uma busca por sair da realidade do campo, ou do não envolvimento com as práticas agrícolas tradicionais, e ainda da busca por outras oportunidades. Mas se deparam com um mercado hostil de trabalho, que menosprezam seus saberes, e acabam retornando ao campo. Logo, é uma juventude que enfrenta um cenário de precarização e desemprego, além de falta de perspectivas futuras. Essa demanda gerou o projeto de pesquisa já citado, e possibilitou a realização de uma orientação profissional com um dos jovens, promovendo o espaço para refletir sobre suas condições, oportunidades, história e necessidades, e pensar seu projeto de vida.

Separamos aqui três das ações possibilitadas a partir da atuação dos projetos de extensão, tentando evidenciar as variadas possibilidades de atuação da Psicologia do Trabalho junto à economia solidária, pensando sobretudo na população ruralizada. Essas e outras ações só foram possíveis porque contamos com algumas parcerias, que possibilitaram a rede funcionar. Logo, salientamos a importância da disposição dos três polos de saberes, como organizado pela ergologia, é nesse encontro que a mobilização e ação é convocada. É a partir do fortalecimento desses coletivos que de fato conseguimos nos fortalecer e avançar em nome de uma sociedade mais justa, com acesso à garantia de direitos.

Considerações finais

A partir deste texto, buscamos compartilhar algumas experiências que temos tido, bastante desafiadoras, no processo de compreensão e busca por transformação em diferentes realidades de trabalho. Um aspecto em comum, refere-se ao fato de terem sido experiências que partiram de demandas trazidas pelas próprias instituições, que buscaram o nosso grupo com o intuito de auxiliá-los nas demandas relacionadas à saúde do trabalhador e saúde mental e trabalho.

Outro ponto que gostaríamos de destacar neste texto, que nos é muito caro, é que cada intervenção se constrói de forma única e singular. Precisamos estar atentas ao real, à compreensão de cada contexto, de cada coletivo, das inúmeras mobilizações das trabalhadoras e dos trabalhadores frente às solicitações e estrangimentos de suas realidades de trabalho. Por isso, não nos propomos a trazer fórmulas mágicas ou modelos de intervenção, mas sim, relatos de nossas experiências, dentro das possibilidades e impossibilidades em nossa atuação.

O que refletimos é que o nosso caminho, partindo das perspectivas teóricas que trabalhamos, se faz caminhando... ou seja, temos um ponto de partida, construímos um alicerce a partir do qual o resto se estrutura, contudo, não conseguimos saber ao certo aonde vamos chegar. Pois são os encontros com os trabalhadores que vão nos dando as pistas para os próximos passos. Nesse sentido, é necessário termos em mente que algumas coisas podem dar errado, que algumas estratégias podem não funcionar do modo como pensamos... e, nesses momentos, precisamos ajustar a rota. O processo de análise da nossa implicação, da nossa mobilização e do nosso lugar, como grupo acadêmico, precisa ser continuamente avaliado, para podermos também avançar e reinventar nossos saberes e práticas a partir das múltiplas realidades das trabalhadoras e trabalhadores, que nos desafiam todos os dias.

Referências

- ATHAYDE, M.; BRITO, J. **Ergologia, produção de saberes-transformações no trabalho e nas organizações**: uma perspectiva clínica a partir do ponto de vista da atividade. In: BENDASSOLLI, P.; SOBOLL, L. (Orgs.). *Clínicas do trabalho* (pp. 245-270). São Paulo: Artesã, 2021.
- BERNARDO, M. H.; SOUSA, C. C.; PINZÓN, J. G.; & SOUZA, H. A. (2015). **A práxis da Psicologia Social do Trabalho**: reflexões sobre possibilidades de intervenção. In: Coutinho, M. C.; Furtado, O.; Raitz, T. R. (Org.). **Psicologia Social e trabalho**: perspectivas críticas (pp. 16-39). Florianópolis: ABRAPSO. Editora: Edições do Bosque CFH/UFSC.
- BEZERRA, G. D. et al. **O impacto da pandemia por covid-19 na saúde mental dos profissionais de saúde**: revisão integrativa. *Revista Enfermagem Atual*, [s.l.], Edição Especial covid-19, 2020.
- CLOT, Y. **A função psicológica do trabalho**. Petrópolis: Editora Vozes, 2007.
- ESTEVES, E.; BERNARDO, M. H.; SATO, L. (2017) **Fontes do pensamento e das práticas em Psicologia Social do Trabalho**. In: Maria Chaufin, Marcia Hespanhol Bernardo, Leny Sato (Orgs). *Psicologia Social do trabalho* (pp. 49-80). Petrópolis: Vozes, 2017. v. 1. 136p.
- FREIRE, P. *Pedagogia da esperança*. Rio de Janeiro: Paz & Terra, 2022.
- GONDIM, S. M. G.; SIMOES, A. C. A.; ANDRADE, R. S.; SILVA, P. A. R.; MEIRELES, F. S.; BRITO, J. T.; OLIVEIRA, E. R. A.; CUNHA, M. C. M.; ALENCAR, M. V. R.; SILVA, A. K. S.; MAXIMO, T.; A.C.O.; TORRES, T.L. **Profissionais de Saúde, Condições de Trabalho e Pandemia da Covid-19**: Um Estudo no Contexto do SUS-Bahia. *Revista Psicologia e Saúde*, v.15, p.1 - 16, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.20435/pssa.v15i1.2498> Acesso em: 06 maio 2024.
- LANE, S. T. M. (1984). **O processo grupal**. In S. T. M. Lane & W. Codo (Eds.), *Psicologia Social: O homem em movimento* (pp. 78-98). São Paulo–SP: Brasiliense.
- MÁXIMO, T.A.; TORRES, T.; LOPES, M.L.B; PEREIRA, A.J.S. **A saúde dos trabalhadores da saúde durante a pandemia da covid-19**: entre o prazer e sofrimento no trabalho. *Trabalho (En)Cena*, [S. I.], v. 8, n. Continuo, p. e023020, 2023. DOI: 10.20873/2526-1487e023020. Disponível em:

<https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/encena/article/view/16549>. Acesso em: 29 maio. 2024.

RAMMINGER, T.; BRITO, J. C. de. **O trabalho em saúde mental: uma análise preliminar relativa à saúde dos trabalhadores dos serviços públicos**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, v. 33, n. 117, p. 36-49, 2008.

REDE NACIONAL DE ATENÇÃO INTEGRAL À SAÚDE DO TRABALHADOR. **Manual de gestão e gerenciamento**. São Paulo: [s.n.], 2006. 82 p. Disponível em: <http://renastonline.ensp.fiocruz.br/recursos/manual-gestao-gerenciamento-rede-nacional-atencao-integral-saude-trabalhador>. Acesso em: 12 ago. 2024.

SCHERER, Magda D. A. et al. **Contribuições da ergologia para a gestão do trabalho**: Entrevista com Yves Schwartz. Trabalho, Educação e Saúde, Rio de Janeiro, v. 20, 2022.

SCHWARTZ, Y. **A comunidade científica ampliada e o regime de produção de saberes**. Trabalho & Educação, v. 7, p. 38-46, 2000.

SCHWARTZ, Y. **Motivações do conceito de corpo-si**: Corpo-si, atividade, experiência. Letras de Hoje, v. 49, n. 3, p. 259-274, 2014.

SUPRANI, B. **19 de setembro de 1921, nascimento de Paulo Freire**. Paulo Freire e o Campo “da Atividade”: apontamentos para uma dialogia amorosa (ou para um diálogo em curso). Laboreal [Online], v. 18, n. 2, 2022.

TRINQUET, P. **Trabalho e educação**: o método ergológico. Revista HISTEDBR On-line, número especial, p. 93-113, 2010. ISSN: 1676-2584.

VIEIRA, C. E. C. **Apropriações decoloniais das clínicas do trabalho**. Psicologia em Revista, Belo Horizonte, v. 28, p. 245-268, 2022.

“Muito mais do que pessoal da dengue” - intervenção em clínica do trabalho junto a agentes de combate a endemias (ACE)

Soraya Rodrigues Martins⁶⁹

Raquel Donegá de Oliveira⁷⁰

Resumo

A psicodinâmica do trabalho (PdT) defende a centralidade do trabalho nos processos de subjetivação e como operador dos processos de saúde. Este artigo apresenta uma intervenção em clínica psicodinâmica do trabalho (CPdT) realizada junto a agentes de combate a endemias (ACEs) no interior do estado do Rio de Janeiro, como prática de estágio curricular em Psicologia. A intervenção foi conduzida por graduandos clínicos-pesquisadores vinculados ao Serviço de Psicologia Aplicada da Universidade Federal Fluminense, Rio das Ostras. As ações em promoção de saúde envolveram a construção de espaços de discussão apoiados na escuta qualificada e territorializada, integrando conceitos da PdT, psicanálise e análise institucional, buscando articular as dimensões do singular, do político e do social. Promovendo a fala compartilhada e a reflexão acerca do trabalhar como ACEs. Essa mobilização visou ampliar as percepções sobre o trabalho real e o reconhecimento dos trabalhadores, ressignificando o sofrimento e promovendo a cooperação. A análise dos resultados, baseada em registros clínicos e análise de conteúdo das falas, reflete a importância da escuta clínica coletiva e qualificada como uma estratégia de resistência ético-política frente aos desafios contemporâneos no mundo do trabalho, destacando a importância da clínica territorializada.

Palavras-chave: Saúde do Trabalhador; Clínica Psicodinâmica do Trabalho; Processo Grupal.

Introdução

A psicodinâmica do trabalho (PdT) defende a centralidade do trabalho como condicionante das formas de vida, nos processos de subjetivação, na construção do “eu” e como operador nos processos de saúde e adoecimento (FERREIRA *et al.*, 2016). Este capítulo apresenta

69 Psicóloga, psicanalista, Clínica do Trabalho, Professora adjunta do Departamento de Psicologia da Universidade Federal Fluminense(UFF), campus Rio das Ostras. Doutora em Psicologia Clínica (PUC-SP). Pesquisadora junto ao GT trabalho, saúde e práticas clínicas junto a ANPEPP. Email: sorayamartins@id.uff.br.

70 Psicóloga, mestranda em História das Ciências e Tecnologias e Epistemologia (HCTE-UFRJ); graduada em Psicologia pela Universidade Federal Fluminense (UFF), campus Rio das Ostras; e em Letras pela Universidade Ibirapuera de São Paulo. Especialista em Língua Portuguesa pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. E-mail: queldonega@gmail.com

e discute uma intervenção em clínica psicodinâmica do trabalho (CPdT) realizada no interior do estado do Rio de Janeiro junto a agentes de combate a endemias (ACEs), realizadas como prática de estágio curricular em Psicologia. Para isso, transitamos por alguns conceitos e dispositivos metodológicos que orientam a construção de nossas práticas da equipe de clínica do trabalho supervisionada pela Profa Dra. Soraya Rodrigues Martins, junto ao Serviço de Psicologia Aplicada da Universidade Federal Fluminense, campus Rio das Ostras (SPA - UFF-RO). Essas práticas incluem ações de promoção, prevenção e reabilitação à saúde do trabalhador, fundamentadas na Psicodinâmica do Trabalho (DEJOURS, 2011A; 2011B; MARTINS, 2015; MENDES, ARAÚJO, 2012; MENDES *et al.*, 2010; GHIZONI *et al.*, 2022), psicanálise (MARTINS, 2009; ROSA, 2012) e psicologia institucional (BLEGER, [1980] 2011).⁷¹

As ações clínicas envolvem a construção de espaços de escuta clínica qualificada (individual e coletiva), territorializada e implicada com o social, articulando conhecimentos da PdT, psicanálise e análise institucional. Destaca-se a interface entre clínica e política, contemplando o paradigma da atenção psicossocial e da clínica ampliada. Além disso, busca-se fomentar nos estagiários a capacidade crítica e a disponibilidade para oferecer uma escuta qualificada, considerando as dimensões do singular, do político e do social como intrínsecas entre si. Essas práticas de estágio contemplam atividades de pesquisa, ensino e extensão.

1. Trabalho: dimensão singular e coletiva

O trabalho ocupa um lugar central nos processos de subjetivação, se caracterizado como uma ação que requer o engajamento total do sujeito, mobilizando por completo sua subjetividade. Conforme a PdT (DEJOURS, 2011a), os processos de subjetivação passam pela relação entre o sofrimento e o real do trabalho. Frente ao real do trabalho, o sofrimento impele o agir no mundo, pondo o “trabalhar” em movimento, sempre envolvendo paixão, desejo, alteridade e pluralidade, como a convivência (política) entre os homens. Na dimensão singular, o trabalho pode promover identidade, saúde, autorrealização e emancipação, ou, ao contrário, alienação e adoecimento. Na dimensão coletiva, o fracasso em viver junto alimenta o individualismo, degradando as relações sociais e a relação subjetiva no trabalho, o que pode resultar em abalos profundos à saúde tão característicos do mundo contemporâneo, tais como, ansiedade, depressão síndrome de pânico, transtornos pós-traumáticos, *burnout* e tentativas de suicídio.

As relações sociais de trabalho têm o poder de instituir, perpetuar ou confrontar relações de poder e dominação, destacando a interseccionalidade nos sistemas de opressão e discriminação, como raça/etnia, gênero, classe social, capacitismo, colonialismo, entre outros. Tais fatores demandam compreensão dos processos e dos tensionamentos entre produção e negação da vida no mundo contemporâneo, em particular no contexto de trabalho.

De acordo com Ghizoni *et al.* (2022), a clínica psicodinâmica do trabalho (CPdT) busca analisar os processos subjetivos e psicodinâmicos nas situações de trabalho, compreendendo que a pesquisa-ação envolve essencialmente a escuta e fala dos trabalhadores, espe-

71 A intervenção em CPdT aqui descrita está incluída como atividade de extensão do Laboratório de Políticas Públicas e Educação Popular (LABPP-UFF) da UFF, Campus Rio das Ostras.

cialmente de forma coletiva. Isso promove, por meio do diálogo, a apropriação das formas de sofrer e trabalhar, favorecendo a ressignificação do sofrimento, a cooperação e a criação de estratégias de enfrentamento.

Em nossas práticas, enfatizamos a importância da construção de uma escuta]sensível e qualificada como uma estratégia de resistência ético-política frente ao mundo do trabalho contemporâneo, que é cada vez mais prejudicial à saúde. Entendendo, como aponta Dejours (2011a), que as patologias do trabalho são, antes de tudo, patologias da solidão. Nessa medida, a saúde é entendida como um equilíbrio dinâmico entre sofrimento e defesas (individuais e coletivas), sendo uma conquista coletiva.

As ações desenvolvidas por nosso coletivo de clínicos-pesquisadores buscam estabelecer espaços coletivos de discussão entre os trabalhadores, focando na análise da organização do trabalho. Dejours (2011b) destaca a importância de uma conduta sistemática na condução das sessões coletivas, promovida pelos clínicos, que partem da fala “espontânea” sobre situações comuns de trabalho para discutir a organização do trabalho e favorecer o processo de perlaboração do vivido.

A construção da escuta clínica qualificada (Martins, 2010; 2015; Mendes, Araújo, 2012) junto a trabalhadores exige escutar aquilo que não é dito, que não pode ser formalizado (escuta arriscada), mas que pode se manifestar em brincadeiras, metáforas e até pelo silêncio ao abordar o sofrimento. O clínico em formação deve acolher as falas, expressões e gestos como algo suportável, instaurando o afeto na linguagem. A disponibilidade para escutar o sofrimento envolve uma postura política.

As intervenções grupais em clínica do trabalho, realizadas por essa equipe (projeto) de estágio, apoiam-se nos pressupostos de Dejours (2011a, 2011b) com adaptações e contribuições de autores brasileiros (MENDES, ARAÚJO, 2012; MARTINS, MENDES, 2012; MARTINS, 2015; GHIZONI *et al.*, 2022). A análise do processo grupal é baseada na técnica de Grupo Operativo (BLEGER, [1980] 2011; AFONSO, [2002]2018), articulada à psicodinâmica do trabalho.

Entre os dispositivos clínicos utilizados, destacam-se: escuta arriscada, observação clínica, análise e interpretação direcionada ao coletivo, discussão ampliada no coletivo de estagiários-pesquisadores e restituição com elaboração e apresentação de memorial e relatório final. Além disso, nas oficinas, utilizamos dispositivos clínicos auxiliares (MARTINS, 2015) como instrumentos mediadores para promover a sensibilização e a circulação da palavra e fala compartilhada, como a expressão gráfica, memorial com delimitação de metáforas que deem continência ao vivido, nuvem de palavras e outros.

Dentre os coletivos foco de ações e pesquisa realizado como prática de estágio supervisionado por uma das autoras estão profissionais da educação (ensino fundamental e socioeducação) e profissionais da saúde (equipe interdisciplinar, estagiários de Nutrição em clínica médica, ACEs e outros agentes de saúde). Em 2022 e 2023 foram realizadas, pelos clínico-pesquisadores graduandos em Psicologia como prática de estágio supervisionado, três (03) ações em CPdT junto a três coletivos de ACEs (C1, C2, C3) em dois municípios no interior do estado do Rio de Janeiro. Neste capítulo, apresentamos o relato de experiência da intervenção realizada

ao primeiro coletivo de ACEs, aqui denominado de C1. A análise e discussão dos resultados está apoiada na análise de conteúdo das falas, registros clínicos (memórias e relatório final).

2. Escuta clínica ampliada e qualificado junto aos ACEs

Os agentes de combate às endemias (ACEs) são profissionais do Sistema Único de Saúde (SUS) que desempenham um papel essencial no combate às endemias e na promoção da saúde pública no Brasil. Suas atividades foram regulamentadas em 2006 e delimitadas em 2023. Entre as atividades dos ACEs estão: visita domiciliar, vistoria de depósitos, terrenos baldios e estabelecimentos comerciais para buscar focos endêmicos; inspeção e cuidados com caixas d'água, calhas e telhados; aplicação de larvicidas e inseticidas; imunização domiciliar; orientações sobre prevenção e tratamento de doenças infecciosas; e recenseamento de animais.

Por estarem em contato permanente com a comunidade, os ACEs conhecem os principais problemas de seus territórios e têm potencial para envolver a população na busca de soluções. Conforme os princípios do SUS, esse profissional desempenha um papel fundamental no controle de endemias e deveria trabalhar de forma integrada às equipes de atenção básica na estratégia de saúde da família, promovendo a integração entre as vigilâncias epidemiológica, sanitária e ambiental (BRASIL, 2017).

Esse trabalhador, cuja formação acadêmica mínima é o Ensino Médio, é habilitado para a função após concluir um curso de formação inicial e continuada, sendo contratado pelo município. Apesar de terem suas atividades regulamentadas, a implantação de um padrão definido nacionalmente se dá de forma gradual, resultando em precarização do trabalho, sem piso salarial comum e com contratos temporários. Suas atribuições e atividades são condicionadas ao perfil epidemiológico e à organização dos serviços de saúde do município.

A intervenção realizada foi faseada: 1) acolhimento e análise de demanda em reuniões com gestores do Núcleo de Educação Permanente em Saúde (NEPS) junto à Secretaria Municipal de Saúde), incluindo a elaboração e aprovação do plano de intervenção e acordos para realização; 2) clínica do trabalho propriamente dita, com sessões coletivas, discussão ampliada junto ao coletivo de supervisão e elaboração de memoriais para restituição do processo grupal; 3) produção de relatório final validado pelo coletivo; e posteriormente de devolutiva junto ao NEPS com apresentação do relatório.

2.1 Acolhimento e análise de demanda

A demanda institucional inicial surgiu a partir da coleta interna de dados que deram indícios de sofrimento e adoecimento psíquico entre os agentes de combate às endemias (ACEs) do município. Essa demanda foi acolhida pela equipe de estágio da Clínica do Trabalho, que formulou uma intervenção em saúde por meio de Oficinas de Clínica do Trabalho, direcionadas ao coletivo de ACEs no formato de curso de desenvolvimento. O NEPS abraçou a proposta de intervenção visando promover ações de atenção à saúde mental dos trabalhadores, incluindo prevenção de riscos, avaliação ambiental e melhoria das condições e da organização do proces-

so de trabalho. O NEPS foi responsável pelo transporte dos estagiários, divulgação, inscrição dos participantes, local de realização e dispensa de trabalho para os envolvidos.

2.2 Clínica do trabalho propriamente dita

Nesta clínica, junto ao coletivo de ACEs (C1), foram realizadas 09 sessões coletivas em formato híbrido (presencial e remoto) com duração de aproximadamente 2 horas e 15 minutos cada. As sessões ocorreram semanalmente, intercalando entre 05 presenciais e 04 *online*, com uma média de 07 participantes por encontro (08 no total: 05 homens, 03 mulheres; 03 negros e pardos e 05 brancos). As atividades foram conduzidas por três estagiárias de Psicologia da equipe de Clínica do Trabalho do SPA-RO. As sessões *online* foram mediadas por TDICs - tecnologias digitais da informação e da comunicação (CFP, 2024), utilizando uma plataforma criptografada consoante a resolução do Conselho Federal de Psicologia em vigência (CFP, 2020). Os participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) para atendimentos presenciais e *online*, formalizando as recomendações do CFP por escrito. Foi acordado com os participantes e gestores a manutenção da qualidade do *setting*, tanto presencial quanto virtual, para favorecer a circulação da palavra, o estabelecimento de laços de confiança, a promoção da mobilização coletiva e a cooperação.

2.3 Trabalho prescrito versus trabalho real – a invisibilidade do trabalho bem feito

Conforme descrito acima, o manual dos ACEs (BRASIL, 2019) e a Lei n.º 11.350 (Brasil, 2006), em que se circunscreve o trabalho prescrito, prescrevendo a realização de visitas domiciliares, manejo de depósitos, uso de larvicidas, inspeção de depósitos elevados, aplicação de nebulização (equipamento portátil e pesado) e termonebulização (equipamento portátil), entre outras atividades. Porém, o trabalho do ACE vai muito além de “o pessoal da dengue” (C1). Não há manual que destaque a importância do trato pessoal na “conquista da confiança do morador” ou do cuidado em não contaminar a única água disponível para consumo, mesmo que seja um potencial foco de dengue, nem as ações de educação e orientação relacionadas à prevenção e eliminação dos focos de contaminação durante as visitas.

Pensar o trabalho a partir da abordagem da PdT orienta para a percepção do hiato entre o trabalho prescrito e o trabalho real. Há sempre algo que escapa ao prescrito, mas que pode ser recuperado nas falas recorrentes sobre uma “camiseta desgastada” (C1), a “falta do crachá” (C1), “o muro num terreno baldio” (C1), ou as relações interpessoais, seja com colegas de trabalho ou com os munícipes.

Com base na concepção de um coletivo (DEJOURS, 2011a) que estabelece seus problemas e demandas no espaço público compartilhado, os seguintes temas foram perlaborados e ressignificados ao longo dos encontros: 1) diferenças entre o trabalho prescrito e o trabalho real; 2) identidade dos participantes enquanto profissionais da saúde; 3) saber-fazer profissional; 4) saúde e adoecimento no trabalho e seus impactos; 5) reconhecimento do trabalho efetivamente realizado pelos ACEs.

2.4 Mobilização afetiva e subjetiva

A cada encontro, foi possível observar os temas que geraram alta mobilização afetiva e subjetiva no grupo, incluindo a) problemas de saúde e preocupações decorrentes do manejo de produtos químicos; b) absorção dos problemas da população ao ouvir muitas cobranças; c) adoecimento com sintomas e diagnósticos físicos: dores nos joelhos, costas e articulações, decorrentes do trabalho; d) remuneração insuficiente, levando muitas vezes à necessidade de um segundo emprego, aumentando a sobrecarga; e) exposição a condições meteorológicas prejudiciais, como chuva e excesso de sol; f) exposição a violência e criminalidade na rua; g) falta de equipamentos e uniformes adequados; h) obrigatoriedade do ponto eletrônico, considerado inadequado para a categoria; i) ser agente da saúde e não ter acesso à saúde; j) alta carga de cobranças; k) falta de soluções para as demandas citadas.

A adesão do coletivo à proposta de trabalho se mostrou clara desde o primeiro encontro. Os participantes desejavam não “apenas serem ouvidos em uma conversa” (C1), mas almejavam soluções para os problemas que estavam relatando durante as reuniões. Diante disso, a assistente social responsável ofereceu apoio profissional, psicológico e psiquiátrico individual para os participantes. Entretanto, o que se mostrava como forte reivindicação não se transformou em ato, visto que apenas uma participante solicitou tais serviços e usufruir deles. A reivindicação por cuidados e atenção à saúde ia além do acesso ao tratamento adequado, manifesto pela possibilidade de atendimento psicológico e psiquiátrico individual, indicando a importância de uma intervenção coletiva.

2.5 Ampliando as percepções sobre o trabalho real

Refletir sobre o trabalho em sua centralidade nos processos de subjetivação nos leva a focar na mobilização invisível e sumariamente necessária para dar conta do que é demandado, muito além das regras e orientações prescritas. Acontecimentos inesperados engajam o sujeito no cumprimento de sua função, e muitas vezes além dela, levando-o a pensar sobre seu trabalho mesmo nos momentos de lazer, sonhando com sua atividade profissional. É sobre esse fazer real que a CPdT tende a se debruçar clinicamente.

Manuais com orientações e medidas protetivas para os agentes não dão conta do trabalho real, porque “trabalhar é preencher a lacuna entre o prescrito e o real” (DEJOURS, 2004, p. 28). Para diminuir essa lacuna, é necessário que cada trabalhador, a partir de sua singularidade, se engaje para alcançar o resultado solicitado. Assim, na execução do trabalho, há algo que não consta no prescrito, configurando-se como trabalho real.

Para Dejours (2011a), o real se evidencia na impossibilidade da execução do prescrito devido à resistência da matéria e às pressões do mundo social. Partindo dessa proposição, os agentes demonstram conhecimento das prescrições ao descreverem o preenchimento de documentos, mencionando que o boletim atualmente utilizado não abrange todos os dados necessários; mencionam a sequência, os procedimentos e os dados a serem coletados em cada

residência visitada, enfatizando que “o preenchimento é tranquilo e a dificuldade são essas coisas do trabalho em si” (C1).

Contraditoriamente, ao tratarmos do LIRA (levantamento de índice rápido ao *Aedes aegypti*.), o afeto sobre o preenchimento de papéis se descortina: “boletins, na verdade, são nossa grande assombração” (C1). Segundo o coletivo, os diversos documentos parecem sobrecarregar o trabalho real, não se podendo perceber a importância de tal tarefa “[...] além das orientações, tem aquele tanto de papel para preencher [...] nada é feito com aqueles papéis, ficam nas caixas. [...] preencher muitos papéis... a gente é obrigado a fazer [...] isso muito nos aflige também” (C1). Essas falas revelam uma falta de entendimento em relação ao trabalho prescrito, esvaziando o sentido do trabalho realizado. Bem como a invisibilidade do trabalho real que diz respeito a tudo que eles têm que fazer durante as visitas domiciliares que não aparecem no LIRA e nem em qualquer outro lugar. Destacamos que os agentes reconhecem seu papel social como responsáveis pela segurança sanitária do município, enfatizando, inclusive, como as suas áreas de cobertura são “limpas”, e sobre como esse cuidado com seu território possibilita ajudar colegas que estão atrasados, ou eventualmente cobrir uma área que está sem atendimento há muito tempo. No entanto, o trabalho visto como “burocrático” parece estar esvaziado de sentido.

Isso fica agravado pelo sentimento de falta de retorno por parte dos superiores. Tendo em vista que, os boletins não refletem o trabalho efetivamente realizado, indicando apenas falta de cobertura adequada de determinadas regiões devido à baixa quantidade de agentes, denotando a invisibilidade da qualidade do trabalho realizado. O Trabalho é visto apenas quando não foi bem feito. Segundo o coletivo, a defasagem de profissionais para cobrir os territórios parece aumentar devido a afastamentos por questões de saúde, aposentadorias, mudanças de cargo, fatores que sobrecarregam aqueles que estão trabalhando externamente.

Diante do real do trabalho, é no relato das visitas que os agentes descrevem situações de constrangimento e risco, incluindo ameaças, violência física e assédio sexual. No entanto, o que mais os assombra são as situações envolvendo a criminalidade nas ruas e territórios, evidenciadas nas expressões gráficas realizadas e compartilhadas coletivamente: “(...) as armas de fogo” (C1) e a imagem de um ACE triste ao lado de duas vias/ruas. Essas imagens revelam a exposição frequente a regiões dominadas pela criminalidade no município, destacando um problema estrutural.

Figura 1 - Situações de risco

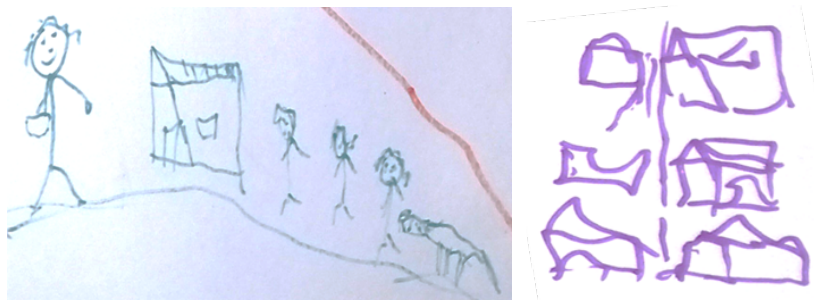


Fonte: C1, 2022.

Outro ponto, destacado no processo grupal, foram os efeitos da pandemia de covid-19, em 2020 e 2021, e do distanciamento social decretado, atravessando e alterando as formas de convivência social. Em virtude do medo da contaminação, as pessoas resistiam ainda mais em recebê-los nas suas casas.

O coletivo de agentes discutiu as várias nuances do processo de “adentrar na casa das pessoas” (C1), destacando a necessidade de “respeito e humanidade” (C1) e reconhecendo que esse processo pode ser “chato e perigoso” (C1). As visitas envolvem a mobilização de toda a subjetividade dos trabalhadores para criar estratégias de enfrentamento das dificuldades encontradas, nesse contexto, superar esses desafios e realizar um trabalho bem feito também é fonte de prazer e satisfação. Nas representações em que foram convidados a desenhar situações de prazer e desprazer no trabalho, muitos associaram o prazer ao contato com os moradores, o que evidencia que esse contato é simultaneamente uma das maiores fontes de sofrimento e de realização no trabalho.

Figura 2 - Visita residencial



Fonte: C1, 2022.

Entre as dificuldades do processo de “entrar na casa das pessoas” (C1), está o horário das visitas: “[...] passar muito cedo dificulta a vistoria dos quartos porque tem gente dormindo”; “[...] na hora da refeição é outro problema” (C1). Os agentes descrevem o sentimento de desconforto de invadir a privacidade dos moradores. Além disso, há situações mais graves, como pessoas acamadas ou em condições de miséria e sofrimento social. Nesses casos, os agentes se mobilizam a ponto de providenciar cestas básicas e artigos de saúde e higiene: “[...] eu já levei algumas cestas básicas” (C1).

Outro fator de sofrimento destacado pelo coletivo é a falta de adequação das diretrizes que regulamentam o trabalho em relação à realidade local, especialmente em um município com uma vasta área urbana e uma ampla área rural. Muitos agentes não têm acesso a transporte motorizado, realizando suas atividades a pé, de bicicleta ou com motos particulares. No entanto, o acesso às regiões mais afastadas não é facilitado institucionalmente.

Um sofrimento recorrente apontado pelos agentes é a obrigatoriedade da marcação de ponto por biometria. Segundo eles, nem sempre o local de atuação fica próximo à Unidade de Saúde Básica (UBS) à qual estão vinculados, exigindo um deslocamento duplo (ida e volta) de regiões distantes, agravado pelo risco de isolamento e desproteção em caso de chuvas. As ilustrações abaixo representam essas questões.

Figuras 3 - Risco meteorológico



Fonte: C1, 2022.

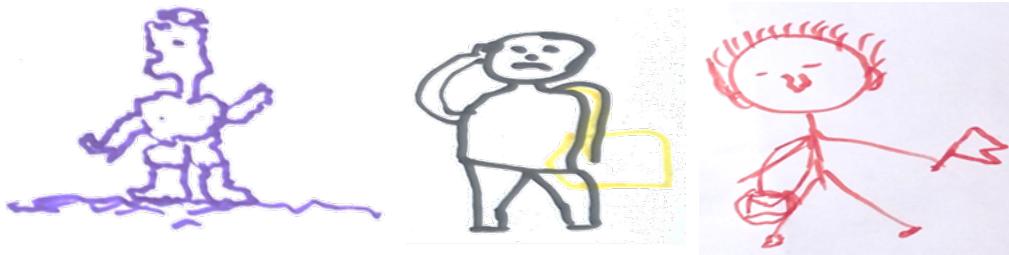
O tema das chuvas é particularmente relevante para a discussão, pois impacta diretamente na identidade profissional dos agentes. Quando não podem trabalhar externamente em dias chuvosos, o coletivo observa que, apesar de parecer um “benefício” (C1), ao ficarem dentro da UBS, observam que não são reconhecidos no local como profissionais de saúde, já que a instituição não oferece espaço para trabalhar. Isso afeta negativamente a imagem do agente de endemias, reforçando a “invisibilidade” do seu trabalho. Segundo eles, os outros profissionais da saúde não os veem em ação, pois suas atividades são externas, e, quando os veem, estão impossibilitados de fazer o prescrito, perpetuando a percepção de que não realizam suas funções. Ademais, essa questão é agravada pelas metas de trabalho que precisam cumprir “chova ou faça sol” (C1). Isso os expõe ao risco de serem sobrecarregados, pois, para “bater essas metas” (C1), muitas vezes é necessário estender o horário de trabalho ou acelerar as atividades nos dias de sol para compensar os dias de chuva.

O enfrentamento dessas situações e a mobilização para o trabalhar demonstram a inteligência prática dos agentes, que desenvolvem estratégias para lidar com o inesperado. Durante o processo grupal, ficou evidente o esforço e o compromisso dos agentes em participar dos encontros e enfrentar as dificuldades inerentes, mostrando um forte vínculo com sua função profissional e social. Analisaremos, a seguir, como os agentes lidam com essas situações imprevistas.

O trabalhar envolve aspectos subjetivos dos trabalhadores, que se dedicam à busca de soluções para problemas e desafios invisíveis para a instituição. Nessa medida, torna-se impossível reduzir toda a dinâmica do trabalho a marcadores externos, prescrições, delimitações ou horários estabelecidos, pois ele acontece, além disso, no que não é perceptível de imediato.

Ao inventar seu modo de trabalhar, o sujeito também mobiliza seu corpo. No entanto, quando falamos de corpo, estamos falando do corpo subjetivado envolvendo o processo de “corpopriação” dos objetos e do mundo que compõem o fazer do sujeito (DEJOURS, 2022). Nesse contexto, é relevante considerar o corpo do agente de endemias, que se expande para incluir uma rede de materiais obrigatórios para o exercício profissional: bolsa, crachá, camiseta, bota, luvas etc. Reconhecer esse “corpo” é crucial, pois é por meio dele que o sujeito se subjetiva por completo. Vale notar que, nos primeiros encontros, a precariedade dos materiais era uma queixa constante, com os agentes comentando amplamente a chegada de uma bolsa ergonomicamente mais adequada durante o período de realização das oficinas.

Figura 4 - O corpo que trabalha



Fonte: C1, 2022.

Não se trata apenas do corpo do agente, mas da inteligência que este corpo comporta. No seu fazer profissional, ele não apenas avalia o território e elimina endemias, ele cuida da saúde da população. Em muitos relatos, o prescrito é posto à prova quando a única água que o morador tem em casa para consumo pode representar um foco de dengue. Nesse caso, o agente “não pode” colocar veneno nesta água, é preciso fazer um trabalho educativo e socialmente consciente, capaz de atender tanto as demandas institucionais quanto as da dimensão imaterial: é preciso ter cuidado.

Esse corpo, no entanto, também tem uma esfera biológica que os agentes descrevem como sendo negligenciada, já que está submetida repetidamente a riscos químicos, físicos, biológicos, mecânicos e de acidente de trabalho e ainda ergonômicos e de organização do trabalho e riscos sociais.

O próprio Manual de Proteção à Saúde dos Agentes de Combate às Endemias, orienta a realização de ações de monitoramento da situação de saúde dos agentes de combate às endemias, tais como exames clínicos e laboratoriais e exames de colinesterase. A ausência disso emerge nas múltiplas queixas relacionadas à falta de acesso à assistência na saúde pública do município, mesmo diante do adoecimento.

Adiante, destacamos que o trabalho não se faz totalmente sozinho, trabalha-se com alguém ou para alguém, ele sempre tem uma dimensão coletiva. No caso dos ACEs, além de fazerem parte de um coletivo no trabalho, eles atuam em meio à comunidade, podendo exercer as ações sozinhos ou em duplas, mas sempre submetidos a um grupo chefiado por um coordenador (denominado supervisor ou encarregado).

As soluções diante do sofrimento geram respostas distintas e até divergentes, implicando na produção de uma desordem: o caos. Para lidar com isso é necessário haver uma coordenação dessas inteligências e não se está falando de relações hierárquicas que ordenam os espaços e tarefas. Aqui, trata-se da importância de como os espaços de discussão coletiva são construídos para tentar achar acordos entre essas inteligências, proporcionando o compartilhamento do saber-fazer de cada um (MERLO *et al.*, 2013). Se não há esse tipo de espaço de discussão no trabalho, pode-se gerar uma despotencialização do trabalhador perante ao sofrimento, um silenciamento do sujeito que depreende que não há nada a dizer. Esse aspecto leva ao sujeito acreditar que o seu sofrimento é de responsabilidade única e exclusivamente individual. As imagens abaixo, produzidas pelos participantes, demonstram como o coletivo de

trabalho é um lugar de encontro, intersubjetivo, plural e de autorreconhecimento como sujeito e como trabalhador.

Vale ressaltar que uma das estratégias defensivas construídas coletivamente frente ao sofrimento reconhecidamente presente nesse grupo é o riso, a zombaria. Diante da dificuldade de acessar moradores e convencê-los a permitir a visita, por exemplo, eles revelam com entusiasmo que na abordagem sempre precisam gritar. O primeiro grito que aparece é “Combate à dengue”(C1), mas logo em seguida alguém brinca dizendo que já ouviu gente gritando “Caldeirão do Huck” (C1) e outras formas de chamamento que são mais convidativas do que bater palma no portão.

Figura 5 - Coletivo de trabalhadores



Fonte: C1, 2022.

Ao proporcionar um espaço de discussão, foi possível observar o quanto o sofrimento de alguns, não era do conhecimento de todos. Foi, também, possível evidenciar diante da fala compartilhada diversos sintomas e vivências de sofrimento relacionadas ao trabalho, vivenciadas de forma comum e não nomeadas. Ao mesmo tempo, eles não compartilhavam conscientemente das formas de enfrentamento do sofrimento. Cabe destacar que o sofrimento é singular, mas a vivência e os significados que atribuem a esse sofrimento podem ser compartilhados e ressignificados coletivamente. A partir das falas geraram-se debates, produzindo identificações, apoio e solidariedade acerca das dificuldades presentes na atuação profissional. Essa solidariedade estendeu-se para outros agentes que não estavam presentes, na forma de expressões de cuidado e preocupação por não estar ali nas oficinas e poderem se beneficiar de um espaço como aquele.

2.5 Dinâmica do Reconhecimento

Na relação com o trabalhar, o sujeito busca contribuir para a organização de trabalho. Em troca dessa contribuição, espera-se uma retribuição de natureza simbólica: o reconhecimento pelo seu fazer (DEJOURS, 2011a). É por meio do reconhecimento pelos outros que acontecem a construção de traços identificatórios delineando sua identidade pessoal e social, desenvolvendo um sentimento de pertencimento ao coletivo. Essa retribuição simbólica dá sentido à experiência e à contribuição do trabalhador. Diante disso, retomamos Cruz Lima (2013), que esclarece que a construção de um espaço de discussão coletiva, demarcada pela fala compartilhada e pela troca de experiências, faz emergir o invisível do trabalho por meio da percepção das inteligências singulares, ou seja, a contribuição pessoal do trabalhador.

Durante o processo grupal, foram identificadas demandas relacionadas à falta de reconhecimento por parte dos superiores, de outros profissionais de saúde (nas UBS), da instituição e da própria população local. A invisibilidade do trabalho efetivamente realizado foi um dos pontos levantados, associado à diminuição do valor do trabalho, assim como à falta de gratificação (tanto financeira quanto simbólica). “Não recebemos nem remuneração adequada e nem um ‘obrigado’ pela execução do nosso trabalho” (C1). Os agentes contam sobre uma festa promovida pela prefeitura em comemoração ao “dia do agente”, realizada dois anos após a oficialização da data comemorativa⁷². “Como comemorar se temos os direitos negados?” e “Não tenho o que comemorar com eles me devendo tanto” (C1). Essas falas apontam para as incongruências e defasagens nos percentuais de taxas de insalubridade recebidos, percebidos, como evidências de falta de reconhecimento pelo trabalho realizado. Entretanto, é no encontro com os pares que esse sentimento é enfrentado, “a gente é muito amigo” (C1), dizem sobre si.

Sobre a falta de reconhecimento da população, relatam “[...] não sabem o que fazem com a água, mas sabem o que a endemia faz” (C1). Porém, quando há algum surto de doenças as pessoas vão até os ACEs, “[...] a gente chama numa casa da rua e vem todo mundo” (C1). Segundo Fonseca e Sá (2015, p. 299), “o trabalho em saúde possui uma dimensão intangível que é muito maior e muito mais definitiva para a qualidade do cuidado produzido do que aquilo que do trabalho pode ser mensurado ou apreendido por indicadores formais”.

Outra forma de reconhecimento emerge no encontro: o trabalho educativo feito nas escolas realizado pelos agentes. É um dos espaços em que o trabalho preventivo ganha significado, o que fica demonstrado no relato de satisfação ao ouvirem que “as crianças chegam em casa e já vão realizando o que lhes foi ensinado” (C1). Por outro lado, o trabalho de orientação, também educativo e preventivo, a partir das ocorrências práticas durante as visitas domiciliares, não é visível nem reconhecido.

Com a escuta ativa e arriscada, pode-se analisar os vínculos que unem os participantes entre si, com a organização de trabalho e à instituição, especialmente os de ordem intersubjetiva mobilizados no contexto de trabalho. Trata-se de compreender o papel que os integrantes desempenham no grupo: como impactam o coletivo e como são impactados (MARTINS, 2015).

De acordo com proposta de grupo operativo, já mencionada, o sujeito que se expressa frente ao grupo fala por si e pelos outros integrantes. Ou seja, é porta-voz do seu coletivo, compondo o discurso grupal. O porta-voz exterioriza o tema até então implícito, mas que se configura como tópico que mobiliza afetivamente o grupo (MARTINS, 2015). Ao longo dos encontros, foi possível observar que, cada participante, a seu modo, foi porta-voz de seu afeto e dos demais em algum momento. Os participantes do grupo, em geral, concordavam com os posicionamentos levantados entre si, e demonstravam entender a fala dos colegas, por terem uma vivência comum.

Em contrapartida, no discurso grupal existe também o enunciador das ansiedades e contradições do grupo, que manifesta implicitamente as dificuldades vistas como empecilhos para

⁷² Dia 04 de outubro foi instituído como Dia Nacional dos Agentes de Combate às Endemias pela Lei n.º 13.059/2014, visando homenagear esses profissionais que desenvolvem ações de promoção da saúde e prevenção de doenças em domicílio e coletividades.

a realização dos objetivos da intervenção proposta. Este, por sua vez, evidencia um discurso desagregador que traz uma negativa, que contraditoriamente também é comum a todos (MARTINS, 2015). Essa função foi desempenhada por um participante no primeiro encontro do grupo, ao dizer que a reunião havia sido produtiva, mas que era necessário estar ali “alguém que pudesse resolver as questões, para não ficar só na conversa” (C1). A partir daí, outros participantes apoiaram a fala do colega, que carregava a angústia envolvida em esperar por cuidados em saúde, sem ter qualquer retorno. Dessa forma, uma ansiedade implícita presente no grupo era a de que aquela iniciativa fosse apenas uma ação passageira e isolada, que não se refletiria em melhorias concretas no bem-estar dos servidores públicos.

Dejours (2016) caracteriza a figura do “*manager*”, ou seja, o funcionário responsável pela gestão da equipe, como aquele que desempenha função importante no coletivo e na organização do trabalho em prol de uma gestão cooperativa, propiciando condições de trabalho mais saudáveis. A primeira atribuição dessa posição é ajudar sua equipe, para tanto, ele deve possuir conhecimento prático acerca do real enfrentado durante o trabalho a ser realizado.

Junto aos ACEs, a pessoa responsável por gerenciar a equipe é o supervisor. Em um dos encontros, o coletivo enfatizou a importância do supervisor não apenas conhecer, mas, também, ter feito esse trabalho: “[...] O Eduardo⁷³ é um supervisor bom porque ele é um da gente, ele sabe e conhece o trabalho” (C1). Destacaram, ainda, a importância do manejo dos funcionários para a realização do trabalho de qualidade, entre as estratégias adotadas foram compartilhadas situações em que foram feitas mudanças quando o supervisor percebeu alguém desanimado, tais como trocar o agente de área, modificar sua rotina ou formar duplas que possam se ajudar entre si. Outro ponto importante para uma gestão cooperativa se dá pela qualidade dos laços de solidariedade, confiança, respeito e empatia. Para isso, é preciso haver a cooperação horizontal, entre os agentes, e a cooperação vertical, propiciada pela figura do supervisor e transversal (representada pelo usuário/ moradores do território) Assim, a gestão organiza o grupo de forma cooperativa e não autoritária, com ordens “de cima para baixo”.

Para que a cooperação seja possível, o espaço de discussão entre os integrantes da equipe deve ser garantido. Nesse espaço, os trabalhadores falam sobre seu ponto de vista e escutam as impressões dos colegas. A partir da discussão coletiva, ocorre a tomada de decisões, deliberações sobre o modo de realizar o trabalho, também chamadas de regras de ofício construídas (sabedoria prática) a partir da cooperação. Além de um ambiente formal, como reuniões de equipe, esse espaço pode se estabelecer em ambientes informais de convívio, como copa, cozinha e eventos festivos. Em um lugar mais descontraído, “as decisões tomadas no espaço formal são retomadas, comentadas, criticadas, ironizadas. O espaço informal completa a deliberação coletiva formal e retoma o processo de crítica e de contestação da coordenação”. As regras de ofício (cooperação), muitas vezes, no trabalhar substituem a coordenação. (DEJOURS, 2016, p. 325).

Esse recurso de enfrentamento do real se mostra presente na atividade dos participantes desse coletivo de ACEs que, além de um vínculo no trabalho, construíram e mantêm laços fora do espaço laboral e se reúnem em fins de semana e frequentam as casas uns dos outros. Além

73 Nome fictício. Em razão do sigilo, os nomes dos trabalhadores não são citados neste documento.

disso, a intervenção aqui relatada se configurou como um ambiente de deliberação coletiva acerca de regras de trabalho construídas coletivamente, tais como organização de mutirão para cobertura de áreas não atendidas. Ainda, o coletivo acolheu de forma solidária duas participantes que não realizavam mais atividades externas, proporcionando sensação de reconhecimento por meio da visibilidade dada ao trabalho efetivamente realizado do administrativo. Em um dos encontros *online*, um dos participantes contou que aquele era seu primeiro dia de férias porque uma das integrantes do administrativo conseguiu finalmente essa formalização. Com problemas de conectividade, o participante escreveu “Obrigado, Mariana”⁵ em um papel e mostrou para a câmera. Esse participante materializa o tom de cuidado e empatia que o grupo possui, se mostrando desde o primeiro contato preocupado com os colegas, oferecendo toda a ajuda possível. Esse cuidado é justificado por ele como resultado de um anterior afastamento do trabalho por ansiedade, demonstrando que “sabe o que é passar por um momento de fragilidade” (C1).

Considerações finais

Oportunizar um espaço de escuta ativa para esse coletivo de ACEs promoveu um impacto direto no enfrentamento do sofrimento e na promoção da saúde mental. Durante o processo grupal, evidenciou-se que o trabalho sempre decorre em sofrimento diante do real, mesmo que os trabalhadores compreendam a importância do manejo técnico nas casas, avaliando a presença e eliminando focos endêmicos quando necessário, é preciso lidar com os imprevistos diante dos terrenos baldios, do acesso limitado, dos moradores que precisam ser conquistados, da chuva e do sol.

Compreender as relações que se estabelecem entre os trabalhadores durante o processo grupal permitiu proporcionar não apenas um espaço de acolhimento e escuta do sofrimento, mas a construção e reconhecimento de formas de defesa e enfrentamento diante do real do trabalho. Embora consideremos que a ação atingiu os objetivos propostos, é preciso ponderar sobre algumas limitações identificadas pela equipe de Clínica do Trabalho e pelos participantes.

A promoção de espaços de escuta qualificada foi essencial para esse coletivo, sendo apontada pelos integrantes a necessidade de mais encontros para trabalhar e aprofundar as questões levantadas. Como os integrantes do grupo eram parte de uma única equipe de agentes, embora eles sejam considerados porta-vozes da categoria, a promoção de espaços de escuta precisa avançar para outras equipes de ACEs potencializando as ações de promoção à saúde junto a essa categoria. A potência deste tipo de ação foi reconhecida por este coletivo, expressa pela manifestação do desejo de que esse tipo de intervenção possa beneficiar outros servidores.

É através da coletividade que o sentido do trabalho pode ser constituído, permitindo a criação de estratégias de enfrentamento coletivas, apoiadas na cooperação, para lidar com o sofrimento infligido pelo trabalho. A perda de sentido do trabalho pode ser promovida pela indiferença diante das queixas levantadas pelos agentes, devido à falta de reconhecimento pelo que fazem. O processo de visitar residências ultrapassa o trabalho prescrito no manual, uma vez que envolve lidar com moradores, conquistar confiança, relacionar-se com o território e

personificar a prefeitura por meio do agente que passa pelas casas. Os aspectos relativos à sobrecarga precisam considerar também a visibilidade e o reconhecimento do trabalho, uma vez que ao bater metas de “casas abertas” não é suficiente para a percepção de trabalho realizado. Em vista disso, destacamos o potencial uso do saber-fazer do ACE em ações educativas e de caráter preventivo.

Por fim, destacamos que este grupo teve uma característica importante em relação ao vínculo empregatício, uma vez que tais agentes são funcionários públicos, diferente da maioria desses profissionais na maioria dos municípios brasileiros, ainda submetidos a contratos temporários, baixos salários, sem garantias de muitos direitos trabalhistas. Sobre a importância das conquistas e reconhecimento do trabalho desta categoria, destacamos a recente conquista dos ACEs, com a aprovação da lei 14.536/2023, caracterizando-os “como profissionais de saúde, com profissões regulamentadas, para a finalidade que especifica” (BRASIL, 2023, p. 1). Apesar da lei, a visibilidade e a importância do trabalho dos ACEs como profissionais de saúde atuando em territórios diretamente com o usuário não é amplamente reconhecida junto aos outros profissionais de saúde e pelas flutuações da gestão das políticas públicas em saúde municipais expressas pela precariedade dos contratos de trabalho, das condições de trabalho e pela preocupação apenas com número de “casas abertas” não reconhecendo a relevância e as potencialidades do trabalho efetivamente realizado por esses profissionais como agentes de saúde.

Enfim, a análise dos resultados, baseada em registros clínicos e análise do discurso grupal, reflete a importância da escuta clínica qualificada na modalidade coletiva como uma estratégia de resistência ético-política frente aos desafios contemporâneos no mundo do trabalho, destacando a importância da ação em Psicologia numa clínica territorializada, considerando as dimensões do singular, do político e do social como intrínsecas entre si.

Referências

AFONSO, L. (Org.). **Oficinas em dinâmica de grupo**: um método de intervenção psicossocial (3ª ed.). Artesã, [2002] 2018.

BLEGER, J. **Temas em Psicologia**. Entrevista e grupos 4ª ed. revisada. SP: WMF Martins Fontes, [1980] 2011.

BRASIL. Lei n.º 11.350, de 05 de outubro de 2006. **Dispõe sobre as atividades de Agente Comunitário de Saúde e Agente de Combate às Endemias**. Diário Oficial da União, Brasília–DF, 06 out. 2006. Seção 1, p. 1. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11350.htm. Acesso em: 04 de dez. 2023.

BRASIL. Lei n.º 14.536, de 20 de janeiro de 2023. **Altera a Lei n.º 11.350, de 5 de outubro de 2006, para considerar os Agentes Comunitários de Saúde e os Agentes de Combate às Endemias como profissionais de saúde, com profissões regulamentadas, para a finalidade que especifica**. Diário Oficial da União, Brasília–DF, 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-

2026/2023/lei/L14536.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2014.536%2C%20DE%202020,para %20a%20finalidade%20que%20especifica. Acesso em: 04 de dez. 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. PORTARIA n.º 2.436, de 21 de setembro de 2017. Aprova a Política Nacional de Atenção Básica, estabelecendo a revisão de diretrizes para a organização da Atenção Básica, no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS). Brasília, 2017. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2017/prt2436_22_09_2017.html. Acesso em 07 ago. 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria da Vigilância em Saúde. Departamento de Saúde Ambiental, do Trabalhador e Vigilância das Emergências em Saúde Pública. **Manual sobre Medidas de Proteção à Saúde dos Agentes de Combate às Endemias**. Volume 1. Arboviroses transmitidas pelo *Aedes aegypti* [recurso eletrônico]. Brasília: Ministério da Saúde, 2019. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/manual_protecao_agentes_endemias.pdf. Acesso em 2 dez 2022.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA – CFP RESOLUÇÃO n.º 4, de 26 de março de 2020. Dispõe sobre regulamentação de serviços psicológicos prestados por meio de Tecnologia da Informação e da Comunicação durante a pandemia do covid-19-19. Brasília, 2020.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA – CFP RESOLUÇÃO n.º 9, DE 18 DE JULHO DE 2024. Regulamenta o exercício profissional da Psicologia mediado por Tecnologias Digitais da Informação e da Comunicação (TDICs) em território nacional e revoga as Resolução CFP n.º 11, de 11 de maio de 2018, e Resolução CFP n.º 04, de 26 de março de 2020. Brasília, 2024.

COSTA, S.H.B. Sentido do Trabalho. In: VIEIRA, F.O (Org.) **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013. p. 375-380

CRUZ LIMA, S.C. Reconhecimento no trabalho. In: Vieira, F. O.; Mendes, A. M., Merlo, A. R. C. (Orgs.). **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica**. Curitiba: Juruá, 2013, pp. 351-256.

DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. **Prod.**, São Paulo, v. 14, n. 3, p. 27-34, Dec. 2004. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-65132004000300004&lng=en&nrm=iso. Acesso em 05 jul. 2022

DEJOURS, C. Addendum: Da Psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho. In: S. LANCMAN, L. SNELWAR (Eds). **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Paralelo 15, 2011a, pp. 57-124.

DEJOURS, C. A metodologia em psicodinâmica do trabalho. In: S. LANCMAN, L. SNELWAR (Eds). **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho** 3ª. ed. Paralelo 15, 2011b, pp. 125-150.

DEJOURS, C. Organização do trabalho e saúde mental: quais são as responsabilidades do *manager*? Em: K. B. MACÊDO. J. G. et al. (orgs.) **Organização do trabalho e adoecimento** – uma visão interdisciplinar. Goiânia: Ed. da PUC Goiás, 2016. pp. 317-332.

DEJOURS, C. Trabalho Vivo I - Sexualidade e trabalho. São Paulo: Blucher, 2022.

FONSECA, M. L. G.; SÁ, M. DE C. A insustentável leveza do trabalho em saúde: excessos e invisibilidade no trabalho da enfermagem em oncologia. **Saúde em Debate**, v. 39, n. spe, dez. 2015, pp. 298–306.

GHIZONI, L. D., MORAES, R. D., TRAESEL, E. S., MARTINS, S. R. Escutas clínicas acerca do sofrimento no trabalho: singularidades de um Brasil Plural. In: CARVALHO-FREITAS, M. N. de *et al.* (Eds.), **Psicologia Organizacional e do Trabalho: perspectivas teórico-prática**. SP: Vetor, 2022, pp. 383-422.

MARTINS, S. **A clínica do trabalho** (Coleção Clínica Psicanalítica). São Paulo: Casa do Psicólogo, 2009.

MARTINS, S. R. A escuta do sofrimento na clínica do trabalho. In: MENDES, A.M. *et al.* (Eds.). **Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas**, interfaces e casos brasileiros. Curitiba: Juruá, 2010, pp. 93-112.

MARTINS, S. R. (2015). Metodologias e dispositivos clínicos na Psicodinâmica do Trabalho. In R. D. MORAES, A. C. VASCONCELOS (Orgs.), **Trabalho e emancipação: a potência da Escuta Clínica** (pp. 87-110). Curitiba: Juruá. 2015.

MARTINS, S.R; MENDES, A.M. Espaço coletivo de discussão: a clínica psicodinâmica do trabalho como ação de resistência. *Rev. Psicol., Organ. Trab., Florianópolis*, v. 12, n. 2, p. 171-183, ago. 2012. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572012000200004&lng=pt&nrm=iso. Acesso em 04 ago. 2023.

MENDES, A. M., ARAÚJO, L. K. R. (2012). *Clínica psicodinâmica do trabalho e sujeito em ação*. Curitiba: Juruá.

MENDES, A. M., DUARTE, F. S. Mobilização Subjetiva. In: VIEIRA, F.O., MENDES, A. M. MERLO, A. R. C. (Orgs.), *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*. Curitiba: Juruá, 201, pp. 259-262.

MENDES, A. M., *et al.* (Orgs.). (2010). *Psicodinâmica e Clínica do Trabalho: Temas, interfaces e casos brasileiros*. 1ª ed. Curitiba: Juruá, 2010.

ROSA, Miriam Debieux. Psicanálise implicada: vicissitudes das práticas clínico-políticas *Rev. Assoc. Psicanal. Porto Alegre*, Porto Alegre, n. 41-42, p. 29-40, jul. 2011/jun. 2012D. Disponível em: <https://www.apoa.com.br/uploads/arquivos/revistas/revista41.pdf#page=29>. Acesso em 18 jun. 2024.

Pesquisa-documentário e desafios ético-políticos na formação e processos interventivos em psicologia do trabalho

Ronaldo Gomes-Souza⁷⁴

Resumo

O objetivo deste capítulo é compartilhar o relato de experiência sobre uma pesquisa-documentário, apontando desafios ético-políticos na formação e processos interventivos em psicologia do trabalho. Tal relato de experiência originou-se como um dos desdobramentos de uma pesquisa de pós-doutorado. Para lidar com uma demanda de pós-graduação em Psicologia na formação e atuação dos estudantes, no intuito de construir e desenvolver perspectivas teórico-metodológicas criativas e inovadoras, articulando atividades de ensino, pesquisa e extensão, surgiu a disciplina “Tópicos em subjetividade e pesquisa-documentário”. Trata-se de um relato de experiência da referida disciplina, na abordagem qualitativa em pesquisa. Para tal, usamos uma estratégia transdisciplinar, democrática, coletiva e com um compromisso ético-político inerentes e indissociáveis à pesquisa-documentário. Participaram da experiência 11 estudantes, que produziram 9 pesquisas-documentários. Os resultados evidenciam o atravessamento dialético e dialógico das subjetividades e afetos dos pesquisadores-documentaristas e sujeitos-personagens, ressaltando os desafios, as contradições, limitações e avanços de todo o processo de formação e intervenção. Conclui-se que a experiência foi exitosa e a pesquisa-documentário possui contribuição iminente, teórico-metodologicamente, avançando na proposta da formação e intervenção dos estudantes de pós-graduação *stricto sensu*, em uma perspectiva transdisciplinar, democrática e coletiva. Foram destacadas as contribuições e avanços ético-políticos da pesquisa-documentário, revelando-se como promissora para sensibilização, conscientização e reflexão sobre diferentes fenômenos psicossociais dentro e fora do mundo do trabalho, bem como atuação e intervenção com base teórico-prática na psicologia do trabalho, em prol de melhorias, benefícios para diferentes comunidades e construção de políticas públicas.

Palavras-chave: Transdisciplinaridade; Afetos; Subjetividade.

74 Possui graduação (bacharelado e licenciatura) em psicologia; especialização em Docência no Ensino Superior, MBA em Gestão de Recursos Humanos, Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações (PUC-Goiás) e Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações pela Universidade de Brasília (UnB), com pós-doutorado na Universidade de São Paulo (USP). É professor, pesquisador e extensionista na Universidade Federal do Amazonas (UFAM), lotado na Faculdade de Psicologia e credenciado enquanto professor permanente no Programa de Pós-graduação em Psicologia. É um dos coordenadores do Laboratório de Psicologia, Trabalho e Saúde (LAPSIC); membro do Centro Brasileiro de Estudos de Saúde (Cebes), psicólogo do trabalho e presidente da Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no Trabalho (CECAM) da UFAM. Possui pesquisas, formações e ações em andamento com temáticas sobre o mundo do trabalho e a linguagem audiovisual, a partir do método da pesquisa-documentário. Tem experiência profissional na área de educação, psicologia educacional; psicologia organizacional e do trabalho e gestão de pessoas.

Introdução

Trata-se de um relato de experiência (MUSSI; FLORES; ALMEIDA, 2021), a partir de uma pesquisa de pós-doutorado (pós-doc), intitulada: “Subjetividade e saúde mental de trabalhadores-estudantes amazônidas: a centralidade do trabalho no que diz respeito às transformações da urbe e o uso do documentário enquanto tecnologias sociais”. A produção, devolutiva e divulgação dos resultados da referida pesquisa permitiram o desdobramento de outros projetos e movimentos. Uma das ações desenvolvidas a partir da pesquisa de pós-doc, foi a criação de uma disciplina nomeada de “Tópicos em subjetividade e pesquisa-documentário”, que foi ministrada pelo autor deste capítulo, no programa de pós-graduação em Psicologia (PPGPSI – mestrado e doutorado), da Universidade Federal do Amazonas (UFAM). A disciplina articulou, de forma coletiva (NÚÑEZ, 2020), democrática e transdisciplinar (FLEURY; BEHRENS, 2022; ROQUETE et al., 2012), atividades de ensino, pesquisa e extensão, defendendo os princípios ético-políticos, tanto na formação dos envolvidos e demais participantes, quanto em todo processo e devolutiva em pesquisa-documentário (CARRIJO, RASERA, TEIXEIRA, 2021; FREIRE, 2011).

Os recursos audiovisuais em pesquisa já são usados nas ciências humanas, sociais aplicadas e em outras áreas de conhecimento e atuações, há anos. Além das artes e comunicação (cinema, imagem e som, audiovisual, jornalismo, publicidade e propaganda, entre outros), destacamos os pesquisadores de antropologia, que têm disciplina própria (antropologia visual/ da imagem), com metodologias diversas e uso de fotografias e/ou filmes como instrumentos de pesquisa, investigação (RIBEIRO, 2005).

Entretanto, na Psicologia, o único artigo encontrado, em escala global, que defende o audiovisual enquanto método foi o de Gomes-Souza, Sampaio e Tramontano (2024), sobre psicologia indígena na qual propõe a linguagem audiovisual, nas orientações da produção e registro do documentário para dar conta de uma perspectiva transdisciplinar e das singularidades da cosmologia dos saberes indígenas, em diálogo com a academia. Mais especificamente na subárea da psicologia do trabalho, não foi encontrado, até o momento, o uso da pesquisa-documentário, enquanto método, mas estamos elaborando produtos da disciplina, com artigos em processo de submissão, aceite e publicação. Dentro dessa perspectiva, ressaltamos que ao investigar e descrever o desenvolvimento científico e desafios da psicologia do trabalho e das organizações no Brasil, Gondim, Borges-Andrade e Bastos (2018) constataram que há escassez de novidades metodológicas nas pesquisas desta subárea.

No intuito de inovar e contribuir com novas formas de se fazer pesquisa e atuar em Psicologia, principalmente em psicologia do trabalho, tivemos o desafio de testar e inaugurar a pesquisa-documentário, na pesquisa de pós-doc, com um compromisso ético-político inerente e indissociável ao método. Assim, a disciplina de “Tópicos” foi pensada e desenvolvida, possibilitando, a partir da prática de formação, por meio do ensino, criar condições teóricas, práticas, técnicas e éticas de se fazer pesquisa com os sujeitos participantes. E, para dar conta deste desafio, propomos e apresentamos contribuições teórico-metodológicas de se desenvolver a pesquisa-documentário, principalmente, em psicologia do trabalho. O objetivo deste capítulo é

compartilhar o relato de experiência sobre pesquisa-documentário, apontando desafios ético-políticos na formação e processos interventivos em psicologia do trabalho.

O compromisso ético-político na formação e atuação em psicologia do trabalho

De acordo com Sampaio (1998), o que diferencia a psicologia industrial e organizacional da psicologia do trabalho, entre outros elementos, é a perspectiva política do trabalho, na qual a atuação da(o) profissional de Psicologia não é resumida e reduzida às suas atividades em prol do cumprimento unilateral das demandas organizacionais. Isto é, o conhecimento da Psicologia ser usado para lidar com as demandas organizacionais, sem, necessariamente, levar em consideração a perspectiva dos trabalhadores. Portanto, a psicologia do trabalho se interessa em estudar e atuar nas dinâmicas de relação de poder, na defesa, reivindicação e construção dos direitos das(os) trabalhadoras(es), assumindo que estas(es), assim como as organizações, têm desejos, necessidades e demandas (MENDES, 2007). Aqui, a formação e atuação da(o) psicóloga(o) do trabalho é pautada na luta por mais dignidade, segurança e saúde.

Uma das vertentes teórico-metodológicas da psicologia do trabalho, a psicodinâmica do trabalho, em seus estudos sobre as relações de prazer e sofrimento, saúde e adoecimento, advindas das complexidades da organização do trabalho, contribui argumentando sobre a importância do trabalho também permitir negociações frente às representações (no campo simbólico, subjetivo, “invisível”) e o real do trabalho (DEJOURS, 1992, 2012, 2017). Articulando com outras perspectivas, a psicologia do trabalho (diversas clínicas do trabalho, sociologia do trabalho, entre outras) ressalta o poder do diálogo, dos espaços de fala/escuta, mobilizações subjetivas e coletivas, cooperação e emancipação, nos quais as trabalhadoras(es) possam vivenciar a democracia e cidadania, contrastando com as exigências produtivistas do sistema político-econômico neoliberal globalizante que corrompe e esvazia o sentido do trabalho, bem como captura, sequestra a subjetividade do sujeito trabalhador (BENDASSOLLI; SOBOLL, 2021; CLOT, 2010; GOMES-SOUZA; TRAMONTANO, 2023; MENDES, 2007; MONTEIRO, et al., 2022).

As intervenções em psicologia do trabalho, portanto, são constituídas e atravessadas por leituras reflexivas e críticas, criando e recriando possibilidades de ações políticas, isto é, reivindicações de direitos em prol de práticas mais criativas, dignas e saudáveis no trabalho. Suas ações estão pautadas no protagonismo das(os) trabalhadoras(es), dando vez e potencializando suas vozes. Assim, as desigualdades e iniquidades, os silenciamentos, apagamentos e injustiças, são ressignificados (GOMES-SOUZA; TRAMONTANO, 2023; MONTEIRO, et al., 2022; SOUZA; MENDES, 2016).

Considerando essas premissas, a referida pesquisa de pós-doc elaborou e executou uma proposta de intervenção, mediada pela linguagem audiovisual, adaptando contribuições teórico-metodológicas com todos os integrantes de pesquisa: tanto pesquisadores quanto sujeitos participantes. Outrossim, foi utilizada a pesquisa-documentário com trabalhadores-estudantes, inaugurando terminologias como pesquisador-documentarista e sujeito-personagem, inspira-

dos na perspectiva que temos do pesquisador-clínico e clínico-pesquisador, conforme descritos por Monteiro, *et al.* (2021, p. 68-9):

É interessante enfatizar que a palavra enquanto linguagem é crucial para que o trabalho seja entendido e ressignificado pelo sujeito. Portanto, pensar em espaços de discussão requer a participação de um clínico-pesquisador, detentor de afetos e de um saber-fazer singular em decorrência da condução clínica, diferentemente de como agiria o pesquisador-clínico. O clínico do trabalho apropria-se de dispositivos potentes, tais como: a transferência, a interpretação, a formação do clínico e a supervisão clínica, as quais serão apresentadas e discutidas no método deste estudo.

Na pesquisa em questão não foi realizada clínica do trabalho. Porém, nos apropriamos desta contribuição teórico-metodológica para nos inspirar e dar conta das singularidades de se fazer pesquisa usando filmagens (linguagem audiovisual). Na nossa pesquisa, também adaptamos a autoconfrontação simples e cruzada de Clot (2010), para mantermos tanto a consistência interna das falas e processos de interação com os sujeitos que protagonizaram a pesquisa-documentário “Trabalhar e estudar: subjetividades, lutas e afetos” (https://www.youtube.com/watch?v=3wvN_eotCvM), quanto, principal e especialmente, mantermos o compromisso ético-político com eles, que será mais detalhado nos itens a seguir.

Basicamente, assumimos e construímos o conceito de pesquisador-documentarista para marcar a relação e construção da pesquisa, na qual usamos, de forma transdisciplinar, a linguagem audiovisual, no formato de documentário, na qual a figura do pesquisador é prioritária em relação à figura do documentarista (GOMES-SOUZA, *et al.*, 2024). Isso deve-se ao interesse de mantermos o compromisso ético, que já é prática da Psicologia, de forma geral. Entretanto, aqui, nossa proposta vai além da assinatura do termo de consentimento e aprovação de um comitê de ética em pesquisa (CEP), regular e formalmente vinculado a uma instituição de Ensino Superior (IES). Trata-se de acompanhar a construção da pesquisa na qual o sujeito-personagem pode filmar e reivindicar mudanças tanto no material videogravado, quanto, no resultado, sugerir e concretizar mudanças de montagens e edições e, até mesmo, retirar sua participação/consentimento, a qualquer momento, caso se sinta constrangido(a). Os detalhes teórico-metodológicos sobre tal compromisso ético-político, também são aprofundados e discutidos adiante.

Enfatiza-se um adendo sobre a defesa de Monteiro, *et al.* (2021) acerca do pesquisador-clínico e clínico-pesquisador e nossa proposta sobre a figura do pesquisador-documentarista. Assumindo que filmar é abrir um espaço de fala/escuta e diversas expressões do sujeito-personagem, no qual se permite um espaço para o compartilhamento de suas narrativas e vivências, o planejamento de filmagem, a filmagem propriamente dita, em conjunto com todas as etapas de montagem e edição, discutidas no coletivo de pesquisadores-documentaristas, bem como o material e devolutiva, perpassam pela própria subjetividade e campo dos afetos de todas(os) as(os) envolvidas(os) (NÚÑEZ, 2020). Na nossa proposta, o pesquisador-documentarista, então, mesmo tendo como destaque o engajamento da pesquisa em primeiro lugar, aproxima-se mais da ideia de um clínico-pesquisador, por ser “(...) detentor de afetos e de um saber-fazer

singular em decorrência da condução clínica, diferentemente de como agiria o pesquisador-clínico” (MONTEIRO, *et al.*, 2021, p. 69).

Duas observações importantes sobre isso são: a) como já mencionado, a pesquisa-documentário, dentro da psicologia do trabalho, não é uma clínica do trabalho. O que elas têm em comum é abrir um espaço de fala/escuta, com critérios e propósitos diferentes. Portanto, filmar não está necessariamente dentro da perspectiva tradicional de clínicas do trabalho. b) a nossa proposta é coletiva (NÚÑEZ, 2020). Então não há somente um clínico-pesquisador que realiza o processo da criação do espaço de escuta para um(a) trabalhador(a) ou um grupo de trabalhadores. Todo o processo, desde o planejamento, até o produto final, o documentário (material videogravado), é constituído por um coletivo, e supervisionado por um (ou mais) pesquisador-documentarista, mais experiente. Mais uma vez, demonstramos que é uma inspiração, porque leva a possibilidade da criação e discussão sobre as figuras do pesquisador-clínico e clínico-pesquisador, deslocando-se, nas limitações da pesquisa-documentário em psicologia do trabalho, a figura do pesquisador-documentarista e documentarista-pesquisador. Outra diferença diz respeito às camadas éticas do processo da pesquisa-documentário.

Pesquisa-documentário e algumas de suas singularidades ético-políticas

De acordo com Carrijo, Rasesa e Teixeira (2021, p.3)

A construção de um filme documentário, como estratégia de pesquisa, apresenta questões correlacionando estética, ética e política que se entrelaçam e exigem reflexões específicas. Diferentemente de aspectos envolvidos na construção de uma narrativa na qual se utiliza somente palavras – sem desmerecer o impacto e a força discursiva de tal recurso –, a narrativa ancorada na produção de imagens demanda dos pesquisadores um fazer cuidadoso que ultrapassa a simples solicitação da autorização do uso de imagem.

A pesquisa ancorada no documentário, isto é, registrar, documentar fenômenos sociais (e/ou de outras naturezas), usando equipamentos tecnológicos audiovisuais para videogravar esses fenômenos, possui singularidades que desafiam as formas éticas, tradicionais, que temos no Brasil atualmente. Carrijo, Rasesa e Teixeira (2021, p. 5), argumentam que

(...) diferentemente da metodologia referenciada na gravação de voz, a imagem “implode” as possibilidades de anonimato ou sigilo dos sujeitos da pesquisa (...). Com isso, as lacunas éticas presentes nos diferentes modelos de pesquisa acionados nas Ciências Humanas e Sociais permanecem, apesar da publicação da Resolução n.º 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde, que tentou estabelecer normas para adequação para essas pesquisas.

Além da Resolução n.º510 (BRASIL, 2016), que é mais voltada para pesquisas em ciências humanas e sociais, há a Resolução n.º 466 (BRASIL, 2012), que era aplicada para todas as áreas de conhecimento, antes da 510. Por mais que a Resolução n.º 510 tenha vindo para am-

pliar e contemplar as necessidades mais específicas das ciências humanas e sociais, superando algumas lacunas da 466, cujo texto e preenchimento na plataforma Brasil é mais apropriada para estudos nas áreas biológicas, exatas e da saúde, ainda não alcança a complexidade ética que envolve o uso de imagens com seres humanos, mesmo com o uso do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e, mais especificamente com pesquisas que usam filmagens, o Termo de Cessão de Uso de Imagem (TCUI). Uma alternativa para filmar pessoas, sancionada pela Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP), foi a partir da Carta Circular 166 (2018). Contudo, tal carta limita a tramitação dos estudos do tipo “relato de caso” para a área biomédica, para filmar procedimentos cirúrgicos, por exemplo, no intuito de facilitar a aprendizagem/explicação para outras pessoas (profissionais, pesquisadores, entre outros), que ficam mais didáticos em comparação às formas tradicionais de publicações escritas.

Uma vez não amparada pela CONEP, torna-se mais desafiador lidar com aspectos éticos em pesquisas que trabalham com imagem dos sujeitos. Por isso, a pesquisa-documentário requer outras camadas no intuito de garantir a ética aos participantes, que esteja além da aprovação do CEP de uma IES, além do consentimento assinado no TCLE e/ou TCUI. Por isso, tanto na pesquisa de pós-doc, quanto na disciplina “Tópicos”, criamos e aprimoramos essas camadas.

Freire (2011), na sua obra “Documentário: ética, estética e formas de representação”, discute a possibilidade de se fazer pesquisa usando o documentário e argumenta que há um dilema ético implicado no processo. Há linhas paradoxais que aumentam a complexidade da realização do documentário, que volta na discussão anunciada acima sobre o pesquisador-documentarista e o documentarista-pesquisador. Isso se dá pelo fato de que o registro audiovisual no formato de documentário permite uma gama de representações da realidade e determinados recortes, edições, montagens que podem comprometer a imagem dos personagens e, conseqüentemente, das pessoas envolvidas, gerando, ainda, constrangimentos no plural, e/ou outros prejuízos político-econômicos e/ou psicossociais.

Para prevenir possíveis prejuízos aos personagens, é preciso desenvolver estratégias nas quais o sujeito se sinta mais protegido, seguro, ao passo que aceite, deseje que aquilo que foi dito por ele, ao ponto que sua participação, interação seja validada e consentida em diferentes momentos da construção da pesquisa-documentário. É necessário, portanto, que o sujeito-personagem consiga acompanhar as propostas do coletivo de pesquisadores-documentaristas e, principalmente após as edições e montagens, ao ter o resultado, que ele seja consentido por todos os participantes. Assim, o pesquisador-documentarista precisa ter essa flexibilidade e consciência que o sujeito-personagem, a qualquer momento, poderá retirar seu consentimento, assim como existe nos procedimentos éticos tradicionais no Brasil, e, também, ter a autonomia, de forma democrática, sugerir alterações, demandar mudanças, entre outras formas de compor e participar da pesquisa-documentário, que transbordam o mero ato de ser filmado.

Nesta perspectiva, estamos diante de um pesquisador-documentarista. Que se preocupa, em diferentes momentos, de diferentes formas, em ter o compromisso criativo e ético em pesquisa. O documentarista-pesquisador, por outro lado, seria aquele que o compromisso com uma perspectiva artística do cinema documentário seria mais intenso e prioritário, em comparação ao processo de fazer pesquisa, podendo adotar os procedimentos mais tradicionais da

produção audiovisual e/ou de ética em pesquisa. Sobre essa questão, Freire (2011) problematiza que há documentários cujo conteúdo é para cumprir os critérios estabelecidos pelo roteiro e desejo estético e artístico do cineasta/documentarista.

Dito isso, Freire (2011) exemplifica que há documentários que exploram representações de realidade as quais os personagens são apresentados de formas constrangedoras, degradantes, que até comprometem seus direitos e/ou denunciam ações ilegais, ilícitas, delicadas, em prol do desejo de compartilhar, de publicar nas telas. Por isso, retoma-se a reflexão dos princípios e camadas que apresentamos para não ignorar essas possíveis consequências negativas que podem gerar nas pessoas. O desafio é lançado: filmar e divulgar, dar visibilidade, potencializar as vozes das pessoas filmadas, mas de forma ética ou filmar e divulgar cenas que, aos olhos dos documentaristas são importantes e que contribuirá significativamente para o documentário, sem os cuidados que apontamos, mesmo tendo a assinatura de consentimento e/ou de uso de imagem da pessoa filmada. Assim, optamos e criamos o emprego e uso do termo pesquisador-documentarista.

Sobre o documentário, ou o cinema como práxis, Teixeira (2022, p. 14), afirma que

A aplicação dessa expressão, oriunda da articulação entre teoria e prática, traz para o cinema uma dimensão reflexiva, na qual os processos de criação assumem um papel fundamental. Para que se filme a realidade, a técnica não é suficiente. Tem-se que construir relações, estar preparado para os imprevistos, dialogar com todos que fazem parte da obra e, sobretudo, desenvolver meios para tornar isso possível – isto é, o documentário como método. O que mais se destaca nesse modelo não é o seu produto, mas os vínculos estabelecidos ao longo de sua construção e as compreensões de mundo que surgem a partir dessa dinâmica.

Tanto na pesquisa de pós-doc, quanto seu desdobramento na disciplina “Típicos”, tivemos o cuidado de documentar os afetos. Na formação da disciplina, assumimos que a postura do pesquisador não é neutra e sua subjetividade e dos sujeitos participantes se entrelaçam. Ainda, em um segundo momento, tudo construído na turma foi compartilhado, com atuação intencional e ativa de todos, criando laços com os envolvidos. E é nesses diálogos que os temas das filmagens e as cenas ganharam corpo, com o poder de participação e interação com tudo o que foi produzido: trocando experiências, dando dicas, sugestões, apontando críticas, possibilidades de melhorias técnicas, teóricas, metodológicas, procedimentais, estéticas e éticas.

Essa é a pesquisa-documentário que apresentamos aqui: uma pesquisa que usufrui da linguagem audiovisual, possibilitando a sensibilização, conscientização e reflexão das pautas, demandas e lugares de fala dos sujeitos-personagens. Tal termo surgiu da necessidade de reconhecer o sujeito da pesquisa, assim como temos de forma regular nos estudos acadêmicos, mas um sujeito diferente que, ao interagir com o terceiro sujeito, a câmera, se torna um personagem. No mundo audiovisual, quando vamos para as telas, nos tornamos personagens. Isso se dá pelo fato de que, mesmo sendo documentário, o que sugere ser o registro da “realida-

de”, o sujeito sempre apresentará ou será representado por recortes. E esses recortes sempre serão representações e/ou encenações diante do terceiro sujeito, considerando também que esses recortes estão diretamente ligados às montagens e às edições feitas para representá-lo (CARRIJO, RASERA, TEIXEIRA, 2021; FREIRE, 2011; TEIXEIRA, 2022). Mas também é na tela que interagimos com eles e temos contato com as expressões de suas subjetividades e afetos, suas formas de existir, persistir e resistir no mundo, suas manifestações políticas e demandas singulares e coletivas (NÚÑEZ, 2020).

O relato de experiência em questão foi inspirado nas práticas da psicologia do trabalho (CLOT, 2010; SAMPAIO, 1998), mais especificamente da psicodinâmica (DEJOURS, 2012; MENDES, 2007; SOUZA; MENDES, 2016), ao abrir o espaço de fala ao coletivo, no qual os participantes da disciplina de “Tópicos” puderam compartilhar suas vivências, experiências ao produzir a pesquisa-documentário, detalhadas a seguir.

Método

Este relato de experiência (MUSSI; FLORES; ALMEIDA, 2021) está embasado em pesquisa de abordagem qualitativa (GONZALEZ REY, 2011). Assim, a experiência relatada segue princípios científico-acadêmicos, com o interesse de aprofundar nos fenômenos que são objeto de estudo na pesquisa, a partir da fala dos sujeitos. Aqui, assumimos a inexistência de neutralidade. A partir de uma perspectiva dialética, dialógica, democrática e transdisciplinar, a subjetividade dos pesquisadores e sujeitos participantes, se entrelaçam e se constituem mutuamente, com trocas de ideias, pensamentos, ações e afetos. O que nos importa é construir um espaço de fala/escuta (MENDES, 2007), no qual os participantes podem se manifestar, interagindo com o pesquisador (GONZALEZ REY, 2011).

Sobre a transdisciplinaridade, argumentamos que:

Na multidisciplinaridade não há síntese metodológica, e sim uma somatória de métodos. De modo diferente, na interdisciplinaridade as metodologias são compartilhadas, gerando uma nova disciplina. Já na perspectiva da transdisciplinaridade as metodologias unificadoras são compartilhadas, porém, construídas mediante a articulação de métodos oriundos de diversas áreas do conhecimento, podendo gerar novas disciplinas ou permanecer como zonas livres (ROQUETE et al., 2012, p. 464).

Em nossa experiência, acessamos essas zonas livres, usando inspirações e articulações teórico-metodológicas oriundas da epistemologia qualitativa, na forma de se fazer pesquisa, na interação entre pesquisadores e sujeitos participantes (GONZALEZ REY, 2011); a perspectiva da antropologia visual, no sentido do registro da imagem e dos elementos socioculturais que constituem o espaço dos participantes e contextualizam as falas dos sujeitos (RIBEIRO, 2005); a construção do espaço democrático e coletivo de fala/escuta, oportunizando a cooperação, na perspectiva da psicodinâmica do trabalho (DEJOURS, 2012; MENDES, 2007); o registro das atividades de trabalho, usando câmeras e adaptações da autoconfrontação simples e cruzada de Clot (2010); e, principal e especialmente, os aspectos técnicos, científico-artísticos e ético-po-

líticos da pesquisa-documentário (CARRIJO, RASERA, TEIXEIRA, 2021; FREIRE, 2011; TEIXEIRA, 2022).

A disciplina “Tópicos” foi presencial, teve uma carga-horária formal de 60 horas, realizada às segundas-feiras, de março a julho de 2024, com duração de 4 horas cada encontro/aula, e foi criada para lidar com a demanda de trazer novidades metodológicas ao PPGPSI/UFAM, na formação integral dos estudantes, articulando atividades de pesquisa e extensão a partir do ensino (a disciplina propriamente dita). A construção e desenvolvimento da disciplina só foi possível devido a toda experiência de formação e atuação em psicologia do trabalho do professor, principalmente após a conclusão do pós-doc. Participaram da disciplina, além do professor, mais 11 sujeitos: 6 estudantes regulares do programa (5 psicólogas e 1 assistente social), 3 estudantes especiais (da comunidade, fora da universidade: 1 pedagoga e 2 psicólogas) e 2 estudantes de iniciação científica (graduandos em Psicologia). Cada um deles, sozinhos ou em duplas, construíram as pesquisas-documentários, assumindo os papéis de pesquisadores-documentaristas e interagiram com públicos específicos (os sujeitos-personagens), cada qual com seus temas.

Ao todo foram produzidas 9 pesquisas-documentários: 1 sobre a trajetória do trabalho docente na educação básica e suas implicações na subjetividade e afetos que foram ressignificados na jornada de uma professora em municípios amazônicos; 1 sobre o trabalho de uma equipe de psicólogos e estudantes de Psicologia que realizam trabalho comunitário para crianças, a partir de serviços de psicologia clínica; 1 sobre trabalho voluntário em Manaus; 1 sobre os trabalhadores venezuelanos no contexto urbano de Manaus; 1 sobre o trabalho de uma professora surda e suas implicações políticas e socioafetivas; 1 sobre o trabalho “invisibilizado” na universidade; 1 sobre não-trabalho, lazer e conexões socioafetivas e familiares de comunidade ribeirinha no Amazonas; 1 sobre o racismo, enfatizando que Manaus tem várias cores, acessando memórias de uma psicóloga clínica, carioca, que se encontra e se instaura, junto à sua família, na cidade de Manaus; 1 sobre assédio moral no trabalho, no contexto universitário amazônico, mais especificamente na pós-graduação. Para ter acesso aos sujeitos-personagens, os estudantes da disciplina integraram um projeto de pesquisa, guarda-chuva, aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa – CEP – (CAAE: 78536124.7.0000.5020), sobre subjetividade e afetos com trabalhadores amazônidas, usando a linguagem audiovisual, mais especificamente a pesquisa-documentário. O critério de inclusão foi desenvolver interações com sujeitos-personagens trabalhadores no contexto amazônida, usando a pesquisa-documentário.

A realização da pesquisa-documentário de cada estudante consistiu na formação na disciplina “Tópicos”, com construção coletiva, constante, com os demais integrantes da turma e sujeitos-personagens, com acesso coletivo de todo material produzido e armazenado no *Google Drive*, e supervisão do professor. O compromisso ético-político era amplamente discutido durante todo o processo da pesquisa-documentário de cada um. A forma de compartilhar e dar a devolutiva para os sujeitos-participantes foram planejadas para ter o cuidado de manter a ética e minimizar possíveis fontes de riscos psicossociais, de constrangimentos, mesmo que eles já tinham assinado o TCLE e o TCUI, na pesquisa aprovada pelo CEP.

Os estudantes foram orientados sobre o modo de abordar os sujeitos-personagens e desenvolver a pesquisa-documentário, nos seus respectivos aspectos técnicos, teórico-meto-

dológicos e ético-políticos, levando em consideração todo o processo de formação na disciplina “Tópicos”. Foram pensadas e elaboradas perguntas e formas de interação, cada um com o seu tema/projeto, e posteriormente compartilhada no coletivo em sala. As perguntas foram supervisionadas e ajustadas antes de entrarem em contato com os sujeitos-personagens. As videoentrevistas integraram a pesquisa-documentária, após edições e montagens.

O processo não usou a forma tradicional de Clot (2010), de autoconfrontação simples e cruzada, mas nos inspiramos e adaptamos na nossa construção teórico-metodológica da nossa pesquisa-documentário. A adaptação consistiu em mostrar o trabalho do sujeito-personagem, nas telas. E, ao se ver na tela, o sujeito-personagem poderia se dar conta da sua fala, da sua própria subjetividade, de seus afetos, ações (adaptação da autoconfrontação simples, no qual CLOT, 2010, filma as atividades de trabalho do sujeito trabalhador para que ele possa se conscientizar, quiçá, pela primeira vez, se ver trabalhando, possibilitando novas conexões, reflexões, mudanças, adaptações, intervenções). Ainda, poderia se dar conta das dinâmicas psicossociais e afetivas tanto dos demais sujeitos-personagens que foram filmados e que integram o documentário, ancorado na pesquisa-documentário, quanto as dinâmicas na interação com os pesquisadores-documentaristas e, em outro momento, no compartilhamento coletivo, entre os estudantes, todos puderam assistir e dialogar sobre o trabalho realizado na pesquisa-documentário dos demais colegas de turma. Neste sentido, foi uma inspiração da autoconfrontação cruzada de Clot (2010), porque permitiu que terceiros pudessem assistir às dinâmicas daquele sujeito, possibilitando interações, diálogos e negociações frente ao real do trabalho, mobilizando novos caminhos para o coletivo.

Ademais todos os detalhes e contribuições teóricas, práticas e ético-políticas de Carrijo, Rasera e Teixeira (2021), sobre a produção da pesquisa-documentário, também, nos inspiramos e articulamos com a proposta da obra “Teoria e prática de um cinema junto ao povo de Jorge Sanjinés e Grupo Ukamau” (NÚÑEZ, 2020), pelos documentários de Eduardo Coutinho (LINS, 2016) e questões técnicas, teórico-metodológicas e ético-políticas na obra de Freire (2011) sobre “Documentário: ética, estética e formas de representação”. Jorge Sanjinés e o Grupo Ukamau, contribuíram significativamente na construção de um cinema documental, sobre o trabalho de comunidades tradicionais e indígenas locais da Bolívia, ressaltou-se a importância do poder da câmera e construção do que é filmado, montado e editado por todos, em diferentes processos do material e apropriação da linguagem audiovisual. Eduardo Coutinho (LINS, 2016) nos inspirou na forma de filmar e interagir e destacar o protagonismo das falas dos sujeitos-personagens, destacando singularidades do cenário e realidades político-econômicas e psicossociais brasileiras. Coutinho também é destacado, e nos inspirou, pela forma de ancorar seus documentários nos rostos dos personagens, de forma instigante, criativa e envolvente. Freire (2011) foi crucial na inspiração de formas técnicas, estéticas e de representação no documentário, avançando nas discussões e contradições científico-acadêmicas e artísticas da construção do documentário e uso do audiovisual, principalmente sobre reflexões e ações éticas perante as câmeras e o que fazer depois que o material é produzido e como divulgá-lo, levando em conta não somente os interesses do documentarista, no ponto de vista artístico, ou do pesquisador que usa o audiovisual como ferramenta de pesquisa, para cumprir seus objetivos e desenho de

pesquisa, mas, também, ético, para com a imagem, representação, reputação, repercussão e consequências para com os personagens.

Os primeiros encontros da disciplina foram em formato de grupo de estudos, grupo focal e rodas de conversa, para que todos pudessem se apropriar dos elementos teórico-práticos, técnicos e ético-políticos que são inerentes e indissociáveis da pesquisa-documentário. Nas aulas, foram compartilhados textos e debatidos documentários diversos, principalmente no cenário latino-americano e brasileiro, para se aproximar mais de uma proposta contra-hegemônica, do sul global e que ressaltassem nossa realidade e nossas singularidades culturais, nacionais, regionais, político-econômicas e psicossociais. Os estudantes tiveram autonomia na escolha dos temas, desde que atendessem aos critérios de inclusão. Fizemos oficinas sobre filmagem e edição, que eram discutidas em sala de aula. Todo o processo foi compartilhado no coletivo, acompanhado por todos os envolvidos e supervisionado pelo professor. Os materiais videogravados eram armazenados na nuvem (*Google Drive*), no qual todos tinham acesso. Os materiais complementares foram disponibilizados no Google Classroom (como textos, *links* de documentários, entre outros).

O cuidado ético-político foi fundamental em toda a produção audiovisual, pois nossa proposta era abrir espaço de fala/escuta tanto para os participantes da disciplina, quanto para os pesquisadores-documentaristas e sujeitos-participantes, no sentido de ressaltar o poder político de todos, de cidadania, de reivindicação de melhorias e visibilidades, para sensibilizar, conscientizar e empoderar, potencializar olhares e falas, nós, também, tivemos um compromisso ético que foi além do termo de consentimento que os sujeitos-personagens assinaram, portanto, ético-político. Orientamos, antes, durante e após as filmagens, que a qualquer momento, o sujeito-personagem poderia retirar o seu consentimento, caso se sentissem constrangidos com o que foi compartilhado no material videogravado, nas edições e no material final realizado. Para tanto, no processo e ao final dele, o material foi apresentado a todos os sujeitos-participantes. Assim, eles tinham autonomia para controlar e integrar o que foi gravado: fosse realizando novas gravações, com as próprias câmeras de *smartphones*, fosse solicitando acréscimos ou retiradas de certas cenas/falas/imagens/interações. E, esse processo, poderiam integrar, ou não, a versão final da pesquisa-documentário. Ou seja, gravar a reação e as falas dos sujeitos ao se assistirem nas telas na versão final, fruto de intensa colaboração, cooperação e contribuição do coletivo da disciplina e dos sujeitos-personagens que poderia, ou não, entrar na versão final. Os materiais utilizados na disciplina e nas gravações foram projetores de imagem e câmeras diversas dos *smartphones* dos participantes (pesquisadores-documentaristas e sujeitos-personagens). Os editores de vídeo também foram vários: Adobe Premiere, *CapCut* e outros.

O encontro final da disciplina foi videogravado e transcrito. Foi nossa última roda de conversa, com adaptações da abertura de espaço de fala/escuta, no coletivo, da psicodinâmica do trabalho (DEJOURS, 2012; MENDES, 2007), na qual os integrantes puderam avaliar e compartilhar a experiência de formação na disciplina e atuação enquanto pesquisadores-documentaristas. Seguem reflexões a partir das falas dos estudantes, para ilustrar o relato de experiência sobre “pesquisa-documentário e desafios ético-políticos na formação e processos interventivos em psicologia do trabalho”. Para manter o sigilo em pesquisa, os estudantes foram identifica-

dos com a letra “P”, de participante, variando de 1 a 11 (P1, P2, ... P11), na ordem que manifestaram suas falas, no nosso último encontro.

Resultados e discussão

Os resultados foram organizados a partir de uma pergunta norteadora sobre a experiência na disciplina “Tópicos”. A partir da indagação, os estudantes puderam relatar suas experiências, individualmente. Ao passo que os estudantes falavam, outros colegas se mobilizaram a compartilhar, no coletivo. Todos falaram (P1 a P11) e a roda de conversa foi dinâmica: os participantes solicitaram inscrições para falar mais de uma vez, interagindo com as falas dos demais. Antes de iniciar os diálogos, o professor fez uma breve introdução e recapitulou os propósitos e conteúdos da disciplina, ao final, fez um encerramento agradecendo, retomando e articulando todos os relatos de experiência compartilhados na ocasião.

Não realizamos análise de conteúdo, mas se fôssemos organizar em eixos temáticos, pela frequência dos tópicos, foi unânime (P1 a P11) o reconhecimento das dificuldades de adaptação ao método da pesquisa-documentário, especialmente nas fases iniciais, que exigiam domínio técnico no manuseio, posição e orientação das câmeras, na seleção de cenários e imagens, na captura do áudio e, principalmente, no processo de edição e montagem. Também foi unânime o reconhecimento do processo de aprendizagem, da potência e as dinâmicas intersubjetivas da pesquisa-documentário de assumir que as subjetividades e afetos dos pesquisadores-documentaristas constituem todo o processo da pesquisa e atravessam e são atravessados pelas subjetividades e afetos dos sujeitos-personagens, de forma dialética, dialógica, democrática e contraditória (CARRIJO, RASERA, TEIXEIRA, 2021; FREIRE, 2011; GONZALEZ REY, 2011).

Igualmente unânime (P1 a P11) foi o reconhecimento do processo de supervisão, realizado pelo professor da disciplina “Tópicos”, ao acompanhar, orientar e intervir em todo o processo das pesquisas-documentários realizadas, de todos os estudantes. Esse processo de supervisão é inspirado pela necessidade de um coletivo demandar espaço de fala/escuta, para ressignificar, para elaborar e perlaborar seus afetos e vivências, que geraram tais experiências, nas suas diferentes formas de pensar, sentir e agir no mundo (singularidade, subjetividade – GOMES-SOUZA; TRAMONTANO, 2023; GONZALEZ REY, 2011), similar à proposta de Souza e Mendes (2016), na clínica psicodinâmica do trabalho. Seguem algumas falas para ilustrar, descrever, compartilhar tais redes de significado, possibilitando reflexões e interpretações.

A participante 2 (P2), compartilha como foi parte da sua experiência, a partir deste recorte de fala, no qual expressa algumas singularidades do processo oferecido na formação da disciplina. P2 com a colega de turma, P9, fez a pesquisa com trabalhadores da universidade onde estudam:

Bom, para mim, inicialmente, foi muito desafiador. O início de escolher o tema já foi bastante sofrido. Porque não é fácil escolher tema, não é fácil escolher o público, né? A gente temas nossas temáticas próprias de pesquisa, mas nem sempre é viável realizar nas nossas temáticas. Então a gente vai ter que sair da bolha, que foi o meu caso, que a

minha temática é saúde. São ribeirinhas. E eu fui entrevistar trabalhadores na universidade, né? E foi muito gratificante para mim. Poder... é um pouco... Entrar um pouquinho, né? No universo das pessoas, né? ... que estão tão próximas da gente, mas, ao mesmo tempo, distantes, né? E para mim é a minha satisfação. Não foi exatamente o produto. O vídeo, propriamente dito, né? Claro que isso, nossa! Isso é uma grande realização pra gente, porque a gente sabe o quão, como é desafiador... é... executar uma coisa que a gente nunca fez antes, né? Assim, montar, editar, enfim, mas foi... é... presenciar uma das entrevistadas, sujeito-participante, assistindo o produto, a pesquisa-documentário. Gente, não tem preço! Assim, é... aí é dar aquele sentimento que valeu a pena. Não é somente estar aqui e mostrar para os colegas que deu certo a edição. Mas que deu certo ao ponto da nossa, da nossa participante chorar, né? Se emocionar. Não só com a história dela, mas também com a história dos outros participantes, né? Porque são histórias que se cruzam e é aquela... aquela questão, né? São pessoas que estão próximas aqui, vivendo no mesmo contexto, mas com realidade totalmente diferente, né? E outra coisa também que fiquei muito feliz, foi da evolução dos... dos colegas também. Porque não sei, não sei vocês, mas quando eu ouvia vocês falando dos seus temas, eu pensava: 'Nossa! Eles..., eles já estão com tudo e eu não tenho nada (risos). E aí... quando a gente vai ouvindo, não é que 'Ah! Eu estou feliz, que tem gente que está dando bem', não é bem isso. E sim que a gente percebe que compartilhamos o nosso processo, a gente consegue trocar, consegue ter força mesmo para passar pelo processo, inclusive da minha dupla, que eu encontrei depois de iniciar, né? É, foi assim, né?... , ...conversando. 'Poxa, estou com certas dificuldades', '... eu também...!', 'Então vamos nos ajudar'. E dessa forma... é... esse foi um grande diferencial de fazer essa disciplina. (P2, estudante regular do programa, gênero feminino).

A participante 3 (P3), compartilha sua experiência, destacando os desafios e superações ao ocupar o papel de pesquisador-documentário, ressaltando as singularidades de uma comunidade ribeirinha no Amazonas. Comunidade que ela e sua família integram.

Quando eu vi essa disciplina disponível, eu estava procurando uma disciplina optativa e é uma coisa que eu nunca fiz. Eu vou me propor fazer disciplina. E quando na primeira aula eu fui, na primeira aula quando você pediu para escrever alguns conceitos, eu me desesperei e pensei: 'Nossa! Se eu não consigo dar conta desses conceitos, como vai ser essa disciplina? Achei muito difícil e pensei "Como eu vou fazer um documentário? Não tem condições. Mas aí quando foi compartilhada a proposta e tudo mais, eu fiquei muito contente em poder registrar, de documentar os afetos... A minha intenção não era... nunca foi a minha pesquisa do mestrado. Era... era realmente documentar a festa, o momento de registrar os afetos no momento de lazer. Aí todo mundo se mobilizou e a colega trouxe uma ideia. E aí a gente conseguiu compartilhar, viajar até lá (na comunidade ribeirinha no Amazonas – grifo nosso)... como a colega disse '...foi um processo tão gostoso' de poder filmar. E... e... ter a experiência, na prática, e conversar sobre o posicionamento

diante da câmera 'não... é assim', '...não, desse jeito fica melhor', ...e um olhar... uma das coisas que a gente... 'Nossa! Essa conversa poderia muito bem entrar no documentário e ficar perfeitas e todo o contexto.' Foi uma disciplina que me fez pensar muito, não só teoricamente, igual ao senhor (o professor da disciplina, supervisor das pesquisas-documentário – grifo nosso) não somente na teoria, mas eticamente mesmo. O que... 'que a gente pode fazer?' O que que nós podemos, é... registrar, como podemos registrar. Mas também poder compartilhar com os colegas todo o processo, porque que ainda nós nos tornamos muito próximos uns dos outros, devido à perspectiva coletiva, de produção coletiva, de poder participar de todos os projetos, de sermos sujeitos ativos em todo o processo. Enfim, construindo junto, que sempre foi proposta da disciplina. Então eu sou muito grata a disciplina mesmo, porque eu achava que eu não sabia. Eu falei isso durante o processo, mais de meses que eu não sei editar. Eu não tenho esses sentidos estéticos, não sei. Mas a gente vai aprendendo, vai..., não tem uma experiência e, na prática, também vai vendo vídeos. Os textos que você colocou, os documentários que a gente tinha aqui em sala, foram essenciais para começar a ter uma ideia do que fazer, de como fazer. Então, para mim, foi não só uma evolução, mas uma superação mesmo de alguns conceitos meus que eu tinha, que não conseguia antes. E poder registrar, documentar algo que é da minha vivência, da minha infância, da minha família. Mostrar para vocês um pouco do que vivi, a minha infância e dos meus pais vivem, do que as pessoas nesse contexto compartilham, foi incrível. (P3, estudante regular do programa, gênero feminino).

A participante 6 (P6), relata sua experiência na disciplina, apontando as singularidades do trabalho acadêmico, especialmente na pós-graduação, enfatizando a relevância do trabalho de forma coletiva como diferencial na formação e atuação em diferentes espaços na sociedade: enquanto cidadão, na academia e/ou no âmbito profissional. Ela desenvolveu uma pesquisa-documentário sobre o trabalho de uma professora surda, no curso de Língua de Sinais Brasileira (LIBRAS), para estudantes surdos e ouvintes.

Bem, estava até falando com algumas colegas sobre essa proposta de construção coletiva é importante no trabalho na pós-graduação porque a gente faz uma caminhada muito solitária. É desafiador em vários sentidos. De ter muitas dificuldades técnicas, teóricas, práticas e de se encaixar na dinâmica de outras pessoas, são muitas perspectivas, são muitos olhares. Mas..., essa oportunidade de construir no coletivo ressignifica a solidão da pós-graduação, ela é muito importante para dar um equilíbrio no peso desse percurso mais solitário, inerente ao processo da pós-graduação. Então é um pouco isso, não é? São coisas que realmente nossos projetos e objetivos são muito nossos. A gente está construindo com os nossos orientadores, acaba sendo algo muito pessoal, é muito individual. Mas, mesmo assim, de alguma forma, também é coletiva porque a gente não faz sozinho. Sempre há pessoas envolvidas, usamos referências... A gente, algumas vezes, vamos precisar sair do nosso laboratório para fazer conexões com outras áreas que possam conversar com o nosso campo. Eu acho que essa disciplina trouxe isso. De articular

experiências de outras áreas, como serviço social ou educação, cinema, documentário, psicologia do trabalho, por exemplo... para que a gente se aproprie e consiga ver que o processo de construção e subjetividade, ele está muito além de área de pesquisa, de estudo, né? As coisas se estruturam, dialogam, de alguma forma. E eu gosto muito de arte. Eu gosto muito de fotografia. E quando eu vi a disciplina, foi um ótimo combinar uma coisa que eu já gosto de fazer com uma coisa que eu poderia usar, com é o caso da fotografia. E a minha..., no objeto de estudo, poderia aprender coisas aqui para que, de alguma forma, poder juntar isso e trabalhar tudo sobre o produto da minha pesquisa, de poder aprender, de poder mostrar, compartilhar com vocês algo que eu adoro falar sobre. Tenho muito que aprender a construir ainda. Sobre audiovisual, edição..., mas eu acho que só de permitir esse espaço de fala/escuta, interação coletiva, a gente cria outras conexões. Nesse lugar que a gente ocupa, nós não temos nenhum tipo de deficiência. Então ter acesso à cultura surda, acompanhar, documentar parte do trabalho de uma professora surda, foi muito enriquecedor. Foi possível notar alguns contrastes que temos no cotidiano de quem é surdo e quem não tem deficiência, quem é ouvinte. Há coisas no cotidiano de pessoas surdas que são barreiras de oportunidades, em vários aspectos que, pra gente, é básica, digamos assim. Acho que a pesquisa-documentário vai fazer com que todo mundo aqui tenha uma visão diferente de pessoas que têm uma vivência diferente da norma. Então a gente que participou do processo, da formação, a gente tem mais sensível a repensar da nossa na nova atuação diante dessas denúncias, e poder compartilhar para outras comunidades, para além da acadêmica, sensibilizando outras pessoas também. Então, eu acho que a construção foi muito boa, porque quando a gente ouve e assiste, dialoga, repassamos nossas práticas e pensa “nossa! Acho que vou agregar essa ideia no meu projeto também. Acho que ficará melhor se for por esse caminho”. E é na troca que nos damos conta disso. E, nessa troca, a gente se dá conta que não estamos sozinhos nas nossas dificuldades, que é possível encontrar soluções no coletivo. E a gente segue juntos, que estamos conseguindo construir juntos... que a gente está construindo e produzindo algo juntos. Você (o professor – grifo nosso) ensina, a gente ensina também, nós aprendemos aqui. E esse espaço de fala, de escuta, de construção coletiva, de troca de experiências, é muito importante no trabalho acadêmico, para a gente conseguir alcançar caminhos para além do nosso objetivo de pesquisa individual. Neste sentido, a disciplina foi ótima para se pensar fora da caixa, nos processos do trabalho acadêmico, de pesquisa e na psicologia. Algo mais diferente que eu posso explorar o que não é tão comum que a gente pode usar. E a gente saber que nós somos a primeira turma, trabalhando sobre audiovisual, com essa perspectiva coletiva, que essa turma, que nossos trabalhos serão precursores para trabalhos futuros, acho que a gente tem muito a se orgulhar e continuar a produzir e contribuir com novos olhares no mundo acadêmico e também na interação com diferentes comunidades, e aproximar mais a ciências de outros componentes da vida. Eu me sinto agradecida por poder construir junto com vocês e permitir essa reflexão. (P6, estudante regular do programa, gênero feminino).

A participante 7 (P7), que fez dupla com a P3, ressalta os laços intersubjetivos e afetivos em sua experiência, complementando outras singularidades do trabalho da pós-graduação, complementando o impacto da formação na sua atuação enquanto estudante, psicóloga e cidadã, bem como a relevância do compromisso ético-político inerente à proposta que construímos e adotamos da pesquisa-documentário.

Eu queria falar que eu gosto dos rumos da disciplina tomou, sabe? É... no início você tem lá uma série de exigências, da pós-graduação. Precisamos cumprir créditos, então quais as disciplinas optativas que você vai escolher? E a minha escolha por essa disciplina ela foi atravessada, como eu falei no primeiro dia de aula, porque eu sou causada pela arte. Então ao ler ali, o que que eu ia encontrar aqui, eu tinha notícias de que eu ia encontrar também dessa coisa da arte que eu gosto. Mas assim, ao decorrer da disciplina, foi ficando de lado essa obrigatoriedade, como cumprir crédito por ter uma nota e, no fim, a construção do nosso vídeo. Parece que ficou em segundo plano essa coisa de nota. O prazer em construir e ver o nosso produto, ganhou mais força. E eu vi as pessoas que estavam participando se implicaram muito no processo. Assim..., eu não consigo ainda colocar muito bem palavras. Eu que eu conseguir quando for escrever o meu relato de experiência... é... como eu me senti lá, fazendo esse vídeo, sabe? Porque foi, foi... lindo assim... Primeiro de tudo, foi cheia de afetos do início ao fim, né? Nas aulas, na construção do projeto junto a uma amiga, não é só colega da turma, é uma amiga, vou ver ela sendo ela, com os dela, sabe? E ver todo o mundo ali, tão empenhado, o pai dela, num determinado momento, ‘...não dá aqui...’, deixa eu gravar para vocês’, sabe?. Então todo mundo participou, né? Eu gosto que a gente não precisou pedir, aconteceu essa construção coletiva, né? E que a questão da nota, realmente ela ficou assim como secundária, sabe? E, coletivamente, aqui a gente construiu o nosso vídeo com todos vocês sabendo que vocês construíram o vídeo de vocês, como cada um de nós, né? Pela questão de que a gente assistia, compartilhava ideia e me dizia ‘...não, mas e tal coisa?...’ que aquele medo no início, como se usam um editor, né? A gente descobre um do outro né? Na troca, no diálogo. Daí a gente foi trocando experiências, descobrindo aplicativo que pode ser usado, que o outro não serve, que outro é bom para facilitar na legenda... então assim..., o processo todo acabou sendo muito gostoso, sabe? É, ontem a gente ficou batendo cabeça, legendando, né, arrumando as letrinhas. Mas no final, porque não foi mais no próximo, é que a gente toma gosto, é bom, é bom, sabe? E eu fiz uma publicação no meu *Instagram* quando a gente voltou lá das imagens, e assim... tinha que dar certo, né? Era a nossa única tentativa, tinha que dar certo, não era como dos outros colegas, ou da P4 (estudante especial, gênero feminino – grifo nosso) que foi lá no campo (local turístico na cidade de Manaus – grifo nosso), mais de uma vez, com o mesmo vestido, para fazer e refazer as filmagens. Tinha que dar certo, porque o nosso, o momento de lazer dos ribeirinhos filmados, ocorre somente uma vez ao ano, que reúne todos. Então... assim... E eu lembro que na legenda que escrevi, coloquei uma coisa que eu tomo muito isso em todos os lugares que eu circulo, inclusive na minha prática clínica, (enquanto psicóloga – grifo nosso). Eu

sempre falo isso, a teoria ensina, mas ao escutar, a gente ensina mais, sabe? E eu acho que a gente fez isso na construção dos nossos vídeos, individualmente, e a gente fez isso aqui também, no coletivo. A gente escutou cada um de nós, os nossos entrevistados, os sujeitos-participantes, os colegas, na figura de pesquisadores-documentaristas, o professor (supervisor – grifo nosso), a gente se escutou, sabe? E eu acho que isso é uma coisa que a gente vai trazer boas lembranças da disciplina, né? Para além de obrigação nossa, créditos e tudo mais. Então assim, o senhor ensinou a gente pra caramba, né? Não só em conteúdos, né? ...teóricos, mas, sim, em primeiro lugar, a como ocupar aqui uma posição ética, política...sabe? (P7, estudante regular do programa, gênero feminino).

Foi possível perceber, na amostra das falas selecionadas, as contradições e o nível de complexidade de adotar uma estratégia transdisciplinar, a partir de uma perspectiva democrática e coletiva, capaz de criar um espaço de fala/escuta, dentro das singularidades socioculturais e interação ativa de todos os envolvidos, na experiência construída na disciplina “Tópicos”, bem como os desafios de coordenar, organizar, administrar todo o processo, supervisionado pelo professor (CARRIJO, RASERA, TEIXEIRA, 2021; FLEURY; BEHRENS, 2022; ROQUETE et al., 2012; NÚÑEZ, 2020; RIBEIRO, 2005).

A formação, na qual a disciplina se propôs, de fundamentar teorias e práticas sobre subjetividade e pesquisa-documentário, com inspirações diversas (transdisciplinar), em destaque nas práticas de pesquisa de caráter crítico e político na psicologia do trabalho/ clínica(s) psicodinâmica do trabalho, no sentido de mobilizar coletivos, construir espaços de fala/escuta, promover espaço de colaborações, contribuições e cooperação de todo o trabalho e processo de formação e intervenção constituinte da/na disciplina “Tópicos”, oportunizando a autonomia, dando vez e potencializando as vozes de todos. Esse espaço de fala/escuta foi tanto desenvolvido entre os 11 estudantes e o professor/supervisor da disciplina/pesquisas-documentários, quanto dos sujeitos-personagens que os pesquisadores-documentaristas tiveram acesso, para que suas subjetividades e afetos se entrelaçassem (CARRIJO, RASERA, TEIXEIRA, 2021; CLOT, 2010; DEJOURS, 2012; GOMES-SOUZA; TRAMONTANO, 2023; GONZALEZ REY, 2011; MENDES, 2007; SOUZA; MENDES, 2016).

Este relato de experiência contribuiu para avanços teórico-metodológicos, ao construir, se inspirar e adaptar diferentes fontes teóricas e metodológicas, enfatizando a defesa da pesquisa-documentário enquanto meio, como método, de se fazer pesquisa. Esta proposta enfatiza o processo de documentar os afetos e assume uma perspectiva transdisciplinar e coletiva, na qual as subjetividades dos envolvidos se constituem mutuamente, durante todo o processo. A disciplina contribuiu, ainda, para a validação dos termos “pesquisador-documentarista” e “sujeito-participante”, embasado na experiência que tivemos na produção das 9 pesquisas-documentário. Pudemos adaptar as autoconfrontações simples e cruzadas que, no caso, foram mais confrontações individual e grupalmente; fizemos adaptações da clínica psicodinâmica do trabalho ao abrir espaço de fala/escuta, tanto ao interagirmos com os sujeitos-participantes, nas pesquisas-documentário, quanto para lidarmos com demandas coletivas dos pesquisadores-documentaristas em suas vivências na formação da disciplina “Tópicos” (CARRIJO, RASERA,

TEIXEIRA, 2021; CLOT, 2010; DEJOURS, 2012; GOMES-SOUZA; TRAMONTANO, 2023; GONZALEZ REY, 2011; MENDES, 2007; SOUZA; MENDES, 2016).

Ainda, usando a linguagem audiovisual, enfatizou-se uma diversidade de processos de reflexão, conscientização e sensibilização de diferentes demandas psicossociais, tanto dos pesquisadores-documentaristas, quanto dos sujeitos-personagens nas escolhas dos temas e acessos a determinadas comunidades, como em todo processo de formação e atuação na pesquisa-documentário, pelos pesquisadores-documentaristas; pelos sujeitos-personagens que, apesar do critério de inclusão do projeto de pesquisa guarda-chuva, que atravessa a disciplina “Tópicos”, interagir com trabalhadores no contexto amazônico, as pesquisas-documentário não somente cumpriram seus propósitos críticos e políticos do mundo do trabalho, mas se expandiram para outras realidades, representações, interações e interpretações de diferentes contextos que atuamos, enquanto cidadãos.

A pesquisa-documentário realizada neste relato de experiência, apropriando-se dos recursos da linguagem, técnicas e práticas do audiovisual, se mostrou potente a dialogar com outras comunidades, para além da própria academia, cumprindo não somente suas bases no ensino, por ser uma disciplina, e pesquisa, por ser um dos objetivos de formação na disciplina, mas, também, extensionista: desde a formação dos participantes e seus processos até seus desdobramentos de divulgação, inspirando novas práticas de pesquisa, aproximação, intervenção e interação com as comunidades não acadêmicas. Assim, a pesquisa, *stricto sensu*, não fica enclausurada (limitada à própria academia), ainda mais nas ciências humanas, sociais e sociais aplicadas, que interagem com diferentes comunidades, cujas devolutivas ainda são mais tradicionais, de forma escrita, por meio de monografias, dissertações, teses, artigos, demais textos e manuscritos publicados em periódicos científicos e/ou livros (físicos e/ou virtuais).

Os materiais/produtos gerados na pesquisa-documentário, além de toda mobilização subjetiva envolvida no processo, consistia com a interação com pessoas diversas, dentro e fora da universidade, avançando no compromisso ético-político em pesquisa, além das prescrições nas resoluções n.º 466/12 (BRASIL, 2012) e 510/16 (BRASIL, 2016), a carta circular 166/18 (BRASIL, 2018), atravessando a anuência e consentimento dos sujeitos-personagens para além da assinatura do TCLE e TCUI.

Considerações finais

Trata-se de um relato de experiência exitoso, nos seus propósitos e processos de formação, intervenção e compromisso ético-político, em diferentes etapas, mesmo diante de contradições, desafios e limitações.

Para os próximos passos, a disciplina “Tópicos em subjetividade e pesquisa-documentário” será ofertada no próximo ano (2025) e já conta com uma parceria com a Secretaria de Cultura do Estado do Amazonas, nas quais as pesquisas-documentário serão amplamente divulgadas para diferentes comunidades, compartilhando as práticas com base nas inspirações transdisciplinares, democrática e coletiva da pesquisa-documentário, demonstrando novos ca-

minhos de se fazer pesquisa e atuar na Psicologia, explorando aspectos psicossociais dentro e fora do mundo do trabalho, mobilizando reflexões e ações em forma de políticas públicas.

Sugerimos mais divulgação e usufruto da pesquisa-documentário na psicologia do trabalho, na Psicologia a, de modo geral (em suas diferentes subáreas), e em diferentes áreas de conhecimento, em prol de melhorias, adaptações e novas conexões entre a academia e as demais comunidades da sociedade.

Agradecimentos: PROCAD Amazônia/CAPES, UFAM, USP e CRP-RJ.

Referências

BENDASSOLLI, Pedro, F; SOBOLL, Lis Andrea P (Orgs.). **Clínicas do Trabalho**. Belo Horizonte: Artesã, 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. Comissão Nacional de Ética em Pesquisa. **Carta Circular n.º 166**, de 12 de junho de 2018. Trata sobre a tramitação dos estudos do tipo “relato de caso” no Sistema CEP/Conep para a área biomédica. Diário Oficial da União, Brasília–DF.

_____. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. **Resolução no 466**, de 12 de dezembro de 2012. Trata sobre as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisa envolvendo seres humanos. Diário Oficial da União, Brasília–DF.

_____. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. **Resolução no 510**, de 7 de abril de 2016. Trata sobre as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisa em ciências humanas e sociais. Diário Oficial da União, Brasília–DF.

CARRIJO, Gilson Goulart; RASERA, Emerson Fernando; TEIXEIRA, Flávia B. Aonde isso vai parar? Desafios éticos na pesquisa-documentário com travestis. **Cadernos Pagu**, n. 61, p. 1-13, 2021.

CLOT, Yves. **Trabalho e poder de agir**. Belo Horizonte: Fabrefactum, 2010.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. Cortez, Oboré, 1992.

_____. **Psicodinâmica do trabalho: casos clínicos**. Dublinense, 2017.

_____. Subjetividade, trabalho e ação: uma visão de conjunto. In DEJOURS, Christophe. **Trabalho vivo, tomo II, trabalho e emancipação**. Paralelo 15, 2012.

FLEURY, Patrícia Fonseca Ferreira; BEHRENS, Marilda Aparecida. Dialogando com Freire e Morin sob o véu das necessidades educacionais e novas práticas pedagógicas que contemplem a complexidade e transdisciplinaridade em um paradigma ecossistêmico. **Research, Society and Development**, v. 11, n. 10, p. 1-9, 2022.

FREIRE, Marcius. **Documentário: ética, estética e formas de representação**, São Paulo: Annablume, 2011.

GOMES-SOUZA, Ronaldo; SAMPAIO, Cláudia Regina Brandão; TRAMONTANO, Marcelo Claudio. Psicologia Indígena, ou a construção de um lócus de mediação. **Estudos de Psicologia (Campinas)**, v. 41, p. e230090, 2024. <https://doi.org/10.1590/1982-0275202441e230090pt>

GOMES-SOUZA, Ronaldo; TRAMONTANO, Marcelo Claudio. Subjetivação e riscos psicossociais da uberização do trabalho nas dinâmicas territoriais. **Cadernos Metr pole**, v. 26, n. 59, p. 143-167, 2023.

GONDIM, Sonia Maria Guedes; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt. Desenvolvimento científico e desafios da Psicologia do Trabalho e das Organiza es no Brasil. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, v. 18, n. 4, p. 1087-1105, 2018.

GONZALEZ REY, Fernando Luiz. **Pesquisa qualitativa em psicologia: caminhos e desafios**. São Paulo: Cengage Learning, 2011.

LINS, Consuelo. Eduardo Coutinho, linguista selvagem do documentário brasileiro. **Galáxia (São Paulo)**, n. 31, p. 41-53, 2016.

MENDES, Ana Magnólia. **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do psicólogo, 2007.

MONTEIRO, Janine Kieling *et al.* Os sentidos do trabalho em tempos de capitalismo neoliberal: como fica a saúde mental do trabalhador?. In CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de *et al.* (Orgs). **Psicologia Organizacional e do Trabalho - Perspectivas Teórico-Práticas**. São Paulo: Vetor, 2022.

MONTEIRO, Thaís Moura *et al.* "Nós passamos por uns maus bocados": análise das narrativas dos serv(i)dores públicos federais sobre o trabalhar. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 24, n. 1, p. 65-87, 2021.

MUSSI, Ricardo Franklin de Freitas; FLORES, Fábio Fernandes; ALMEIDA, Claudio Bispo de. Pressupostos para a elabora o de relato de experiência como conhecimento científico. **Revista práxis educacional**, v. 17, n. 48, p. 60-77, 2021.

N N EZ, Fabi n. Teoria e prática de um cinema junto ao povo de Jorge Sanjinés e Grupo Ukamau. **Significa o: revista de cultura audiovisual**, v. 47, n. 53, p. 323-329, 2020.

RIBEIRO, José da Silva. Antropologia visual, práticas antigas e novas perspectivas de investiga o. **Revista de Antropologia**, v. 48, p. 613-648, 2005.

ROQUETE, Fátima Ferreira *et al.* Multidisciplinaridade, interdisciplinaridade e transdisciplinaridade: em busca de diálogo entre saberes no campo da saúde pública. **Revista de Enfermagem do Centro-Oeste Mineiro**, v. 2, n. 3, p. 463-474, 2012.

SOUZA, Ronaldo Gomes; MENDES, Ana Magnólia. Ressignifica o do TEPT a partir da clínica psicodinâmica do trabalho. **Revista Guillermo de Ockham**, v. 14, n. 2, p. 73-82, 2016.

TEIXEIRA, Pedro Plácido. A circularidade do documentário: leituras urbanas, colaboração e audiovisual. **Dissertação de mestrado** do Programa de Pós-graduação em Arquitetura e Urbanismo do Instituto de Arquitetura e Urbanismo da Universidade de São Paulo, São Carlos, 2022.

Caminhos da Psicologia: laboratório, inclusão social e sustentabilidade – movimento dos grupos sociais e desafios ético-políticos

Heloisa Helena Ferraz Ayres⁷⁵

Resumo

O cenário atual do trabalho e das organizações é caracterizado por crises que acentuam desigualdades sociais, desemprego e exclusão de diversos grupos. Este capítulo discute as iniciativas do Laboratório Trabalho, Inclusão Social e Sustentabilidade – Movimento dos Grupos Sociais (LaTIS) do Instituto de Psicologia da UERJ, que buscam enfrentar esses desafios por meio de ações formativas e intervenções fundamentadas na psicologia organizacional e do trabalho (POT). A metodologia é baseada na concepção psicossocial integrada, pensamento complexo de Edgar Morin, pesquisa-ação e teorias de grupo, integrando o método de História de Vida. Essas abordagens são acompanhadas de reflexões críticas sobre políticas públicas focadas no trabalho decente, conforme a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e os objetivos da Agenda 2030. O LaTIS busca enfrentar desafios ético-políticos relacionados à dignidade humana e à justiça social, através da construção de parcerias com a sociedade civil e da promoção de pesquisas-intervenções, cursos de extensão, rodas de conversa e acolhimento psicológico. Os principais projetos incluem: 1) orientação à empresa júnior, temas: trabalho, processos organizacionais/organizativos, cultura organizacional inclusiva/sustentável; 2) o jovem e a iniciação ao trabalho, projetos para ingresso de jovens-vulneráveis no mercado de trabalho; e 3) socialização e inclusão social, oferecendo apoio e acolhimento a grupos excluídos, como migrantes e refugiados. Os resultados mostram impactos positivos significativos, como a ampliação da formação profissional, o aumento da consciência crítica e o engajamento social, além de promover a inclusão e a valorização de grupos marginalizados. Essas ações contribuem para a justiça social, o empoderamento individual e grupal, e enriquecem a produção científica na área da POT com novas perspectivas.

Palavras-chave: Psicologia Do Trabalho E Organizacional; Inclusão Social; Justiça Social.

⁷⁵ Professora Associada do Instituto de Psicologia e da Pós-Graduação em Psicologia Social da UERJ. Procientista e coordenadora do LaTIS – Laboratório Trabalho, Inclusão Social e Sustentabilidade. Pós-doutora pela Universidade de Paris 13 (Projeto Vidas Paralelas Migrantes – CAPES/COFECUB). Atua em projetos de pesquisa, extensão e estágio voltados aos movimentos dos grupos sociais, sustentabilidade e inclusão social, com enfoque multidimensional nas áreas do trabalho, organizações e campo social.

Um olhar integrado da Psicologia sobre o cenário atual

O atual cenário econômico, político e social nos convida a pensar de forma integrada e complexa sobre os desafios a serem enfrentados na contemporaneidade em relação às desigualdades sociais, ao desemprego e à exclusão de diversos grupos. Várias iniciativas, programas e políticas públicas têm tido como fonte os temas trabalho, organizações, inclusão social e sustentabilidade. Diante desse panorama, podemos citar Enríquez (1995), que aponta um contexto configurado por uma racionalidade instrumental, em que, em cada trabalhador considerado como objeto, oculta-se tanto a referência social quanto ética, tornando invisíveis as variáveis humanas e sociais, em um modelo econômico que instrumentaliza, molda e regula as práticas organizacionais.

Deve-se considerar a questão do valor e do sentido do trabalho para o ser humano e re-colocar o trabalho no campo da existência cotidiana, da vida. A crise do trabalho, atualmente, refletida na busca de sobrevivência das organizações, em um cenário de globalização, vem impondo ao trabalhador níveis de desempenho cada vez maiores. Todos, do 'chefe' ao 'subordinado', vivem uma ânsia de ser capaz, de não errar, de não ser bem-sucedido, adaptável, criativo; por conseguinte, de ser descartável. O fracasso é pessoal. As pessoas vivem em um estado permanente de estresse, em uma cadência capaz de ocasionar enfermidades psicossomáticas, doenças físicas, síndrome de *burnout*.

Nesse sentido, parece-nos imprescindível o olhar psicossociológico sobre o drama atual do trabalhador, tanto iluminando as percepções desses trabalhadores, considerando a complexidade do processo de constituição e modos de subjetivação, quanto levantando questões das condições atuais de trabalho, que, em princípio, com o entusiasmo do culto à tecnologia, vêm encobrir a identificação de fatores adversos. Nesse percurso, é fundamental questionar a naturalização de algumas configurações do trabalho e das organizações, tal qual a "uberização" do trabalho, *home office*, terceirização, demissões em massas, bem como o uso de termos que refletem e perpetuam os princípios do modelo econômico atual. Assim, é essencial colocar em questão certas expressões utilizadas pelas organizações, como 'colaborador', 'empreendedor', 'líder', 'equipe', 'gestão de talentos'. Esses termos e configurações do trabalho e das organizações muitas vezes mascaram realidades de exploração e precariedade, ao mesmo tempo, em que promovem uma visão idealizada e alinhada aos interesses econômicos dominantes.

Esses questionamentos são um passo necessário para desvelar e desafiar as dinâmicas organizacionais, de poder e controle no ambiente de trabalho, colocando em destaque as condutas ético-políticas norteadoras desse campo, criando caminhos na Psicologia do Trabalho e Organizacional, também denominada Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), para transformação desse cenário. A proposta é explorar novos olhares e abordagens no campo do trabalho e das organizações, visando mapear as ambiguidades e contradições presentes. Por meio de uma análise crítica e reflexiva, pretende-se propor ações que abordem os reflexos dessas questões para o ser humano, promovendo um ambiente de trabalho mais inclusivo e sustentável.

A proposição do Laboratório Trabalho, Inclusão Social e Sustentabilidade – Movimento dos Grupos Sociais, campo do trabalho, das organizações e social é apresentar esses temas relacionados à crise do trabalho, sua precarização, e à exclusão social, em uma perspectiva que busque criar ambientes de empoderamento individual e coletivo, de equidade e justiça social. O objetivo é ampliar o campo de atuação e de estudos da Psicologia para incluir os níveis de complexidade do trabalho, das organizações e das sociedades, identificando-se as interseções, a interdisciplinaridade, e rompendo-se a fragmentação na busca da integração de conhecimentos e saberes. Pode-se afirmar que, na contemporaneidade, as sociedades humanas organizam-se em função do trabalho e o trabalho representa um valor social fundamental para a existência humana, para o processo de subjetivação. Ele é considerado um dispositivo de inclusão social e possibilidade de sustentabilidade, sendo a sustentabilidade considerada a busca da conciliação da lógica atual do modelo de crescimento econômico com o estabelecimento de condições sociais mais justas. Coloca-se no centro do debate o sentido de existência humana, em um contexto de um novo paradigma de desenvolvimento em que podem ser reconhecidas diferentes dimensões da realidade social. Nesse sentido, os problemas atuais desse campo pressupõem um olhar multidimensional e integrado, considerando-se o ser humano e sua subjetividade, os estudos dos grupos, os movimentos sociais e a sustentabilidade para a construção de pesquisas e ações que venham atender às demandas prementes da sociedade. Algumas questões podem ser inspiradoras para reflexão sobre o campo teórico e prático da POT: como a Psicologia pode contribuir para a criação de ambientes de trabalho mais saudáveis, de trabalhos dignos, promovendo a inclusão social de grupos marginalizados? Como as(os) psicólogas(os) podem equilibrar suas responsabilidades profissionais com as exigências éticas e políticas de suas práticas?

Em sua trajetória, a POT vem ampliando e atualizando de forma contínua seu campo de pesquisa e de atuação, possibilitando aprofundamento das dimensões que compõem o campo da psicologia do trabalho e das organizações. É possível citar as iniciativas da Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (SBPOT), com publicações atuais disponibilizadas em seu *site*, por exemplo, “Competências para a Atuação em Psicologia Organizacional e do Trabalho: um referencial para a formação e qualificação profissional no Brasil” (SBPOT, 2020), e o lançamento pelo CFP da Nota Técnica CFP n.º 18/2024, sobre o escopo da atuação da(o) psicóloga(o) no campo das organizações e do trabalho, um marco importante para a prática da psicologia organizacional e do trabalho, referência essencial para profissionais da área, gestores, e para todos os que buscam compreender melhor o papel fundamental da Psicologia nas organizações contemporâneas. O documento reforça a necessidade de uma prática ética e responsável, enfatizando a importância do sigilo profissional, do respeito aos direitos humanos e da promoção de ambientes de trabalho saudáveis e inclusivos. Como afirma Morin (2007, p.87), “não temos de um lado o indivíduo, do outro, a sociedade; de um lado a espécie, do outro os indivíduos”. Logo, a proposta é mapear as interdependências desse campo, pois os processos são inseparáveis. Identifica-se uma produção científica relevante sobre os temas foco do LaTIS: processo de socialização, trabalho, organizações, inclusão social e sustentabilidade. Po-

rém, estudos abordando esses descritores em conjunto são inéditos, revelando a importância de uma concepção ampla e integrada sobre esse campo de atuação.

O LaTIS (UERJ, 2021), grupo de pesquisa certificado pelo CNPq e programa de extensão da UERJ, aprovado pela AEDA 063/REITORIA/2021, está vinculado ao curso de Psicologia, ênfase: Psicologia e Saúde e Psicologia Social e Institucional, consoante o Projeto Pedagógico do Instituto de Psicologia (IP) da UERJ de 2013, vinculado ao Departamento de Psicologia Social e Ciências Humanas e Sociais e ao Programa de pós-graduação em Psicologia Social do Instituto de Psicologia da UERJ. O percurso delineado visa implementar na formação profissional (graduação e pós-graduação) uma prática com populações historicamente excluídas, para fundamentar teórica e metodologicamente o campo de atuação, a partir dos seguintes objetivos principais: investigar e promover práticas e políticas que facilitem a inclusão social e a sustentabilidade no contexto do trabalho e das organizações, visando contribuir para o desenvolvimento de sociedades mais justas e equitativas; construir e consolidar parcerias entre academia, organizações e sociedade, que viabilizem as ações e os planos de trabalho voltados para os temas: trabalho, organizações, inclusão social e sustentabilidade – movimento dos grupos sociais; desenvolver as diversas atividades de ensino, pesquisa e extensão junto aos parceiros, em uma abordagem complexa e integrada, para intervir sobre o contexto atual do trabalho, das organizações e seus processos organizativos, criando condições de desenvolvimento, de qualidade de vida, de saúde dos ambientes organizacionais, mais justos e equitativos para todos.

Os seguintes objetos de estudo fazem parte dos projetos que compõem o Laboratório:

- a) projeto: psicologia do trabalho e organizacional – ênfase nos processos organizacionais. Orientação ao funcionamento da empresa júnior (EJr), campo do trabalho e das organizações, investigando novas perspectivas sobre o trabalho, as formas de organização e de processos organizativos, integrando as políticas públicas, diretrizes nacionais e internacionais sobre esses temas, a partir da implementação de um modelo integrado de/com pessoas, promovendo ações para a construção de uma cultura organizacional inclusiva/sustentável, considerando a EJr como um laboratório social de aprendizagem;
- b) o jovem e a iniciação ao trabalho, em uma perspectiva da inclusão social, tendo como foco estudos sobre a precoce entrada no mercado de trabalho dos jovens que se encontram em situação vulnerável de vida, em uma discussão e reflexão sobre as principais políticas públicas relacionadas ao jovem, sua capacitação e seu ingresso no mercado. As questões que norteiam tais estudos têm como base o ingresso no mercado de trabalho, a identidade, o desemprego e a profissão;
- c) socialização, inclusão social - movimento dos grupos sociais – trabalho e refúgio. O caminho traçado são os estudos e discussões de forma integrada das relações sociais, dos movimentos dos grupos sociais, do trabalho e das organizações sociais, propiciando meios de ampliação do espaço de pesquisa-intervenção, com a população de solicitantes de refúgio e refugiados. Os seguintes temas prementes são destacados: os deslocamentos forçados de pessoas ao redor do mundo; o trabalho como dispositivo facilitador para processo de socialização; e o empoderamento individual e coletivo em uma perspectiva da inclusão social e busca de oportunidades equitativas, concebendo um olhar integrado sobre a realidade contemporânea.

Nesse sentido, pode-se afirmar que o LaTIS contribui para a missão do Instituto de Psicologia na busca da produção e da expansão de ideias, de conhecimentos e de espaços sociais para o desenvolvimento profissional dos estudantes, psicólogos e pesquisadores (UERJ, 2013). Destacam-se os seguintes princípios:

- (1) compreensão dos múltiplos referenciais que buscam apreender a amplitude do fenômeno psicológico em suas interfaces com os fenômenos biológicos e sociais;
- (2) compreensão crítica dos fenômenos sociais, econômicos, culturais e políticos do país, fundamentais ao exercício da cidadania e da profissão;
- (3) atuação em diferentes contextos, considerando as necessidades sociais, os direitos humanos e tendo em vista a promoção da qualidade de vida dos indivíduos, grupos, organizações e comunidades (UERJ, 2013, pp. 3-4, grifo nosso).

Assim, os problemas atuais pressupõem um olhar multidimensional e integrado desse campo de estudo e pesquisa, na busca pela construção de propostas conjuntas que articulem trabalho, organizações e sociedade, subjetividade e objetividade; considerando um campo político e ético, entendido o ser humano em todas as suas dimensões física, psíquica e social.

Para o enfrentamento dos desafios do mundo contemporâneo, reafirma-se como requisito integrar, inter-relacionar, diferentes saberes à configuração de um campo ético e político, de justiça social e de direitos humanos. Destaca-se a relevância de trazer as trajetórias das políticas públicas nacionais e internacionais sobre o trabalho decente, justiça social e direitos humanos, em que o trabalho é considerado como dispositivo central para a erradicação da pobreza e o reconhecimento da dignidade humana.

Nesse sentido, em uma perspectiva complexa, integrada e interdependente do trabalho, das organizações e da sociedade (MORIN, 2015), as políticas públicas globais e nacionais sobre o trabalho decente, da Organização Internacional do Trabalho – OIT (2020) e do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE (BRASIL, 2006), e os seus desdobramentos na Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável, de 2015 (NAÇÕES UNIDAS, BRASIL, 2020), compõem os estudos para uma compreensão do cenário contemporâneo.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2024a), fundada em 1919, com a missão de promover justiça social, organismo especializado da Organização das Nações Unidas (ONU), congrega governos, empregadores e trabalhadores de 187 Estados-membros em torno de uma abordagem centrada nas pessoas para o futuro do trabalho. Consolida, desde 1999, o conceito de ‘trabalho decente’ como “condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável” (OIT, 2024b; 2024c). Concebida como política internacional central, apresenta quatro objetivos baseados na criação de emprego, nos direitos laborais, na proteção social e no diálogo social. Importante citar, também, a Comissão das Comunidades Europeias (2003), que considera o emprego um agente para se erradicar a pobreza e a exclusão social, sendo estes refletidos pela discriminação, pelas desigualdades e por confrontos na contemporaneidade. Entende-se,

então, por ‘trabalho decente’ um trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições capazes de garantir uma vida digna e a dignidade humana a todos (AYRES, 2022).

A Agenda 2030 (2020), de 2015, também na direção da justiça social mundial, delinea 17 objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS), reconhecendo a erradicação da pobreza, em todas as suas formas e dimensões, para promover a vida digna para todos, sendo o maior desafio global e um requisito indispensável para o desenvolvimento sustentável. A Agenda 2030 é um plano de ação para as pessoas, o planeta e a prosperidade, que busca fortalecer a paz universal. Pode-se afirmar que os objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS) são um apelo universal da Organização das Nações Unidas (ONU) à ação para acabar com a pobreza, proteger o planeta e assegurar que todas as pessoas tenham paz e prosperidade. A promoção do trabalho decente é considerada uma política prioritária pela OIT e foi destacada na Agenda 2030 como tema principal dos objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS), especialmente no ODS 8, que visa “promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos”, permeando diversos outros ODS da Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável.

Entre eles, os ODS 1, “acabar com a pobreza em todas as suas formas, em todos os lugares”; os ODS 3, “assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todos, em todas as idades”; os ODS 4, “assegurar a educação inclusiva, equitativa, de qualidade, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos”; os ODS 10, “reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles”; os ODS 11, “tornar as cidades e os assentamentos humanos inclusivos, seguros, resilientes e sustentáveis”; e os ODS 16, “promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis” (ONU, 2015). Dessa forma, o trabalho decente é um elemento transversal, refletindo a interconexão de diretrizes e ações, que contribuem diretamente para o avanço de múltiplos objetivos globais.

No Brasil, o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) tem como missão “aprimorar as políticas públicas essenciais ao desenvolvimento brasileiro por meio da produção e disseminação de conhecimentos e da assessoria ao Estado nas suas decisões estratégicas”. (IPEA, 2018, p. 546). Em 2018, o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), a partir de uma consulta ampla e pública, fruto de um trabalho coletivo, contou com a participação de 75 órgãos governamentais para fazer uma adequação desses ODS à realidade brasileira, a fim de possibilitar o cumprimento e o alcance desses objetivos.

Dessa maneira, destaca-se que as políticas públicas nacionais e internacionais são essenciais para garantir que os trabalhadores tenham acesso a condições dignas e justas no ambiente de trabalho. Mostra-se fundamental a cooperação entre governos, organizações internacionais, nacionais, academia, empregadores e trabalhadores para a implementação dessas políticas e para a promoção de um mercado de trabalho mais justo e equitativo.

Metodologia

Caminho teórico e metodológico: concepção psicossocial integrada – uma abordagem complexa

O LaTIS busca integrar diferentes concepções, bem como as políticas públicas, enfatizando a construção de parcerias entre os atores sociais, criando-se condições para que todos possam exercer o papel de protagonistas para/na transformação social, ou seja, orientados tanto na promoção das políticas públicas como na participação ativa e contínua dentro do processo de transformação social, implicando em um envolvimento ativo de todos. Com base em uma visão integrada e complexa, o objetivo é, por meio de um olhar psicossocial, dar visibilidade ao contexto contemporâneo de vida e de trabalho das diferentes populações, a partir da perspectiva dos próprios sujeitos nos distintos espaços de produção e reprodução da vida, possibilitando a problematização e a análise do modo como se estabelecem as relações sociais em suas múltiplas dimensões.

Nos últimos anos, a POT tem seu campo de atuação (SBPOT, 2020) ampliado para integrar os níveis de complexidade dos processos do trabalho, das organizações e das sociedades. Pode-se afirmar que, na contemporaneidade, as sociedades humanas organizam-se em função do trabalho e o trabalho representa um valor social fundamental, definidor do sentido da existência humana. Portanto, o trabalho e as organizações são considerados como espaços de produção de subjetividade, tendo uma relação direta com a sociedade, arenas de diálogo, conflito, de tensão e de construção coletiva.

O Laboratório delinea os estudos, as pesquisas e as intervenções no campo do trabalho e das organizações, considerando o trabalho como dispositivo facilitador da inclusão social e da sustentabilidade. A linha de estudos e pesquisas está fundamentada em uma base teórica, que integra concepções da psicologia organizacional e do trabalho, bem como do campo da psicologia social. Esses marcos teóricos fornecem uma compreensão abrangente das dinâmicas organizacionais e das interações sociais no contexto do trabalho. Autores como Davel e Vasconcelos (1995), Ayres (2003, 2012, 2018, 2022), Dejours (2004), Zanelli e Silva (2012) e Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2014) contribuem significativamente para a compreensão das interações no ambiente de trabalho, as políticas organizacionais e a saúde ocupacional. O campo da psicologia social, representado por Lane e Codo (1984) e Martín-Baró (1982), fornece uma perspectiva crítica e engajada sobre as questões sociais e coletivas no contexto do trabalho.

O percurso metodológico adotado é fundamentado na concepção psicossocial integrada, conforme delineado por Ayres (2018), e está embasado no pensamento complexo de Edgar Morin (2015). Essa abordagem metodológica inclui os estudos sobre processos grupais e a pesquisa-ação, proporcionando uma compreensão multidimensional e dinâmica dos fenômenos investigados. Os estudos teóricos sobre processos grupais, que incluem contribuições de Mailhiot (1985), Lane (1984), Lapassade (1984), Martín-Baró (1989) e Ayres (2012, 2018), exploram o funcionamento e o entendimento das dinâmicas internas dos grupos, bem como a importância das interações sociais na construção de significados e na formação de identidades. A pesquisa-ação fundamentada nos trabalhos de Barbier (1985), Thiollent (2009, 2015) e El An-

daloussi (2004) complementa essa abordagem metodológica ao promover a participação ativa dos sujeitos na investigação e na transformação de suas próprias realidades. Os pressupostos dessa concepção estão na participação de todos os atores envolvidos, definindo-se papéis, atribuições e responsabilidades, tendo como característica básica a implicação das pessoas que têm algo a 'dizer' e a 'fazer'.

Portanto, as seguintes orientações metodológicas são norteadoras das ações do LaTIS e definem os procedimentos adotados ao longo das pesquisas-intervenções: 1) contrato psicológico: estabelecer regras, normas e propósitos comuns entre os membros do grupo, proporcionando satisfação e pertencimento, e deve ser revisitado ao longo da pesquisa-intervenção; 2) comunicação: promover a liberdade de expressão e o diálogo igualitário entre todos os participantes para revelar a 'verdade' e dar voz aos atores sociais; 3) processo de *feedback*: envolver a autorreflexão e a troca de percepções entre os membros do grupo, visando à transparência e à checagem de informações em situações de grupo; 4) decisões coletivas: as decisões são tomadas com base no compartilhamento de conhecimentos e experiências, valorizando a interação democrática e a busca de autonomia coletiva.

É um método de pesquisa e intervenção psicossocial nas relações interpessoais, nos grupos, entre grupos ou de uma pessoa consigo mesma. A proposta é descortinar e ressignificar a realidade de cada sujeito, a partir do reconhecimento das diferenças e dos conflitos, e facilitar a busca por alternativas para a resolução do que é revelado, expandindo os recursos disponíveis. Nesse sentido, a abordagem metodológica também é composta pelo método de história de vida, que se alinha perfeitamente à fundamentação teórica e metodológica do LaTIS, sob uma visão integrada dos processos psicossociais atrelados ao trabalho. Essa metodologia busca entender a vida dos sujeitos por meio da narração de suas experiências, memórias e perspectivas ao longo do tempo. Conforme Martin-Baró (1982, p.163), os processos psicossociais são essenciais para compreender como "o indivíduo se desenvolve historicamente como pessoa e como membro de uma sociedade". Essa perspectiva sublinha a importância de reconhecer que a história individual é entrelaçada com a história social, permitindo uma compreensão abrangente em que o singular se encontra com o coletivo. Barros e Silva (2004, p.136) destacam que reconhecer o saber individual tem valor sociológico, não sendo utilizado apenas como ilustração, mas como um meio de compreender o universo ao qual os sujeitos pertencem.

O método de história de vida, de acordo com Colomby, Peres e Costa (2016, p.1), é descrito como "mais do que uma metodologia, consiste em uma forma de perceber a pesquisa e em um papel diferenciado do pesquisador". Esse método pretende mapear a realidade sócio-histórica na qual os sujeitos estão inseridos, demonstrando como eles, conforme modificam essa realidade, são modificados por ela. Ele também busca compreender como as questões universais aparecem nas práticas individuais e vice-versa. Essa abordagem é particularmente útil no contexto do trabalho, no qual as experiências individuais são moldadas por, e contribuem para, as dinâmicas organizacionais e sociais. O papel do pesquisador no método de história de vida é diferenciado, pois ele não é apenas um coletor de dados, mas um facilitador que ajuda os sujeitos a refletirem sobre suas experiências e a expressarem suas histórias de vida. Isso envolve: escuta ativa; interpretação do contexto sócio-histórico; empatia e respeito. O método de

história de vida é uma ferramenta para compreender a complexa interação entre os processos psicossociais e as experiências individuais no contexto do trabalho. Ao integrar essa metodologia com a base teórica estabelecida, o grupo de pesquisa pode oferecer uma compreensão rica e multifacetada das dinâmicas de trabalho, promovendo uma visão mais humanizada e contextualizada das experiências dos trabalhadores.

No âmbito geral, como afirma Ayres (2012), “a busca é pelo desenvolvimento de uma ‘pesquisa psicossocial integrada’, ‘mais dialógica’, na qual o ser humano deve ser considerado como ‘produto e produtor’, ‘sujeito social do seu grupo’ e ‘transformador de sua própria vida e da sua sociedade’”, em um caminho psicossocial, de construção de parcerias, que pressupõe a busca de ações conjuntas. O objetivo é estudar e pesquisar as relações sociais, o trabalho e as organizações a partir de um caminho teórico e metodológico que ‘ligue’ e ‘religue’, ou seja, que possibilite a construção de uma visão multidimensional desse campo de estudo, buscando integrar diferentes concepções, mapear as inter-relações possíveis e privilegiar a parceria entre todos os atores sociais para iluminar esse campo da existência cotidiana, o trabalho, campo psicossocial e, portanto, campo da ética, da política e da vida.

Projetos, ações, parcerias para a transformação social

Nesse sentido, a inserção do LaTIS no Instituto de Psicologia – IP/UERJ amplia as oportunidades de diálogo e interface da psicologia organizacional e do trabalho com outros campos e saberes, possibilitando a participação dos estudantes em uma prática profissional supervisionada, ampliando a formação acadêmica. O Laboratório configura-se como um laboratório social de aprendizagem, que visa a consolidação de um espaço de desenvolvimento de aprendizagem contínuo, espaço colaborativo, no qual indivíduos e grupos se reúnem para experimentar, inovar e aprender juntos sobre problemas sociais complexos. Nesse sentido, realiza atividades de ensino, pesquisa e extensão, que possibilitam práticas participativas e abordagens interdisciplinares para desenvolver soluções e promover mudanças sociais. (Quadro 1).

Quadro 1– Formação dos estudantes do IP – Laboratório social de aprendizagem

- Supervisões, orientações (monografia, dissertações e teses) e grupo de estudo semanal – temas desenvolvidos: gestão de/com pessoas - trabalho e organizações – modelo integrado; concepção psicossocial integrada (Ayres, 2012; 2018); processos grupais e psicodrama, políticas públicas – trabalho decente; migração, trabalho e refúgio; jovens e iniciação ao trabalho; identidade, profissão e mercado de trabalho.
- Capacitação inicial – concepção psicossocial integrada (Ayres, 2012; 2018).
- Capacitação do grupo –oficinas; <i>workshops</i> ; encontros contínuos; rodas de conversa com a psicologia – temáticas; acolhimento psicológico em grupo – plantões de atendimento; realização de entrevistas /história de vida

- **Material didático, textos de apoio, questionários de pesquisas** – temas diversos: trabalho/organizações. Site: (<http://www.interacaojr.uerj.br>). Instagram: (<https://www.instagram.com/interacaojr/>).

- **Cartilhas** – Temas: conhecendo profissões; currículo; entrevista de seleção; empreendedorismo e criatividade; trabalho de equipe; liderança; qualidade de vida; assédio moral; “burnout” – estresse no trabalho; comunicação interpessoal; comunicação e *feedback* – disponibilizadas para as populações envolvidas e parcerias.

- **Cursos de extensão** – parceria com o CEPUERJ: psicologia nas organizações – práticas em gestão de pessoas – modelo integrado – estudantes e profissionais interessados na área de psicologia organizacional e do trabalho – gestão de pessoas.

- **Disciplinas – graduação e pós-graduação** – “psicologia do trabalho e organizacional – ênfase processos organizacionais”; “processos grupais e psicodrama”; “trabalho e direitos humanos”; “o trabalho e as organizações em uma perspectiva do pensamento complexo”; monitoria e estágio docente na disciplina e cursos.

Fonte: Elaboração da autora

O Laboratório Trabalho, Inclusão Social e Sustentabilidade – Movimento dos Grupos Sociais (LaTIS) adota uma abordagem abrangente e integradora, buscando fomentar um olhar coletivo e o diálogo contínuo entre os atores envolvidos em cada projeto. Essa metodologia visa criar espaços de autorreflexão e vivências que permitem a elaboração de planos de ação individuais e grupais, produzindo conhecimentos e práticas que fortalecem os grupos sociais envolvidos. As atividades de ação transformadora são realizadas em parceria com diversas instituições (quadro2). Com ênfase na solidariedade e na cooperação, o LaTIS promove caminhos coletivos para superar os impasses cotidianos e buscar soluções, a partir das seguintes ações: 1) compartilhar experiências e expectativas: facilitar a criação de planos de ação individuais e grupais para enfrentar desafios e levantar perspectivas de futuro no mercado de trabalho brasileiro; 2) propiciar diálogo e comunicação: estabelecer um canal de comunicação contínuo entre os participantes e seus pares, promovendo a escuta ativa das necessidades e reflexões dos envolvidos; 3) acolher e orientar: oferecer suporte emocional aos participantes, focando na inclusão social e na inserção no mercado de trabalho; 4) construir conhecimento: a partir do levantamento de perfis demográficos, demandas dos grupos e pesquisa sobre temas específicos, registrar relatos e elaborar relatórios técnicos com recomendações para parceiros e políticas públicas.

A concepção metodológica do LaTIS, baseada em Ayres (2012; 2018), promove a vivência orientada do processo grupal. Esse enfoque facilita o compartilhamento de experiências e sentimentos, incentivando novos comportamentos e proporcionando condições para (re) pensar projetos de vida. As atividades desenvolvidas pelo LaTIS incluem: participação em feira de empregabilidade, a fim de facilitar a interação dos participantes com oportunidades de emprego; oficinas contínuas sobre trabalho, promovendo abordagens temáticas de questões rela-

cionadas ao trabalho; rodas de conversa com a psicologia, criando espaços de diálogo para a discussão de temas relevantes; Acolhimento psicológico em grupo, para oferecer suporte emocional no contexto do trabalho; pesquisas sobre socialização e inserção no mercado de trabalho, utilizando entrevistas semiestruturadas, história de vida e questionários, para compreender o processo de inserção dos participantes no mercado de trabalho.

Com uma abordagem que valoriza o diálogo, a cooperação e a autorreflexão, o LaTIS contribui para a construção de soluções coletivas e fortalece os grupos sociais em um processo contínuo de transformação e desenvolvimento.

Quadro 2 – Projetos/parcerias/estudantes/público atingido – 2022-2024

- Projeto: Psicologia do Trabalho e Organizacional – ênfase nos processos organizacionais: orientação ao funcionamento da empresa júnior do Instituto de Psicologia – iniciado em 2005, cadastrado em 2009, no Departamento de Extensão – DEPEXT Sub-Reitoria de Extensão e Cultura/SR-3/UERJ. Desde então, vem sendo aprovado e contemplado com bolsas de extensão e de Estágio Interno complementar (CETREINA/UERJ). Disponível em: PROJETO Psicologia do Trabalho e Organizacional - ênfase nos processos organizacionais: Orientação ao funcionamento da Empresa Junior do Instituto de Psicologia (uerj.br)

- Parcerias:

InterAção Jr., Empresa Júnior de Psicologia do Instituto de Psicologia, como fundadora e orientadora, desde 2006.

INOVUERJ – Departamento de Inovação da UERJ, desde 2012.

Centro de Pesquisas Psicológicas e Sociológicas (CIPS), Havana, Cuba, cooperação técnica construída a partir da realização do Curso sobre Investigação Apreciativa ministrado pela Dra. Patricia Arenas Bautista, desde 2022.

SEJA – Coletivo EJs – UERJ, desde 2022

- Empresários juniores: 41 de Psicologia.

- Público atingido: 359 profissionais, estudantes, empresários juniores, trabalhadores.

Projeto: Psicologia do Trabalho e Organizacional – O Jovem e a Iniciação ao Trabalho em uma perspectiva da Inclusão Social – iniciado em 2014, cadastrado em 2015, no Departamento de Extensão- DEPEXT Sub-Reitoria de Extensão e Cultura/SR-3/UERJ. Desde então, vem sendo aprovado e contemplado com bolsas de extensão e de Estágio Interno complementar (CETREINA/UERJ). Disponível em PROJETO Psicologia do Trabalho e Organizacional - O Jovem e a iniciação ao Trabalho em uma Perspectiva da Inclusão Social (uerj.br)

- Parcerias:

Programa Educativo Bolsa de Iniciação ao Trabalho (PEBIT) do Departamento de Estágios e Bolsas/CETREINA da UERJ, desde 2014.

Bolsistas da Fundação para a Infância e Adolescência (FIA) e da Fundação de Apoio à Escola Técnica (FAETEC).

Proiniciar – estudantes cotistas da UERJ.

- Estudantes: 33 de Psicologia.

- Público atingido: 411 jovens bolsistas da Fundação de Apoio à Escola Técnica (FAETEC) e da Fundação para a Infância e Adolescência (FIA); e estudantes cotistas da UERJ.

- Socialização e inclusão social – movimento dos grupos sociais – campo da Psicologia Social, da Psicologia do Trabalho e das Organizações. Trabalho e Refúgio . Cadastrado desde 2018 no DEPEXT; desde então, vem sendo aprovado e contemplado com bolsas de estágio interno complementar (CETREINA/UERJ). Disponível em PROJETO “Socialização e inclusão social – movimento dos grupos sociais” - Campo da Psicologia Social do Trabalho e `das Organizações (uerj.br)

Parcerias:

Cátedra Sergio Vieira de Mello – UERJ, desde 2018.

Programa de Atendimento a Refugiados e Solicitantes de Refúgio – PARES Cáritas RJ, desde 2018.

Grupo de pesquisa Âncora – territórios socioculturais, desde 2021.

Aldeias SOS Itanhangá – Operação Acolhida, Rio de Janeiro, desde 2022.

Toti Diversidade, primeira plataforma de ensino e inclusão de pessoas refugiadas e migrantes no mercado de tecnologia, desde fevereiro de 2023.

Mulheres Migrantes Negras em Diásporas no Brasil: Cartografia das opressões, CNPq 2024.

- Estudantes: 50 de Psicologia.

- Público atingido: 453 imigrantes, solicitantes de refúgio e refugiados.

Fonte: Elaboração da autora

Diante da realidade social e das inovações no cenário nacional e internacional, o LaTIS busca consolidar um espaço de conhecimento e de prática que ultrapassa a sala de aula, para o alcance de uma formação de qualidade e abrangente, que possibilite despertar nos estudantes a procura por conhecimentos em outros espaços, dentro da Universidade ou fora dela. Por conseguinte, atende tanto as novas diretrizes curriculares do MEC, em relação às atividades

complementares e de extensão, quanto ao Projeto Político Pedagógico do IP, que tem como proposta “ampliar as possibilidades de integração entre ensino, pesquisa e extensão, procurando assim uma aproximação entre o mundo acadêmico e o atual mercado de trabalho.” (UERJ, 2013, p.8). Nesse sentido, o LaTIS vem realizando eventos de divulgação e multiplicação de conhecimentos produzidos, tais como publicações, congressos, cursos e/ou eventos derivados das atividades produzidas pela equipe técnica do projeto (Quadro 3).

Quadro 3 – Produção de conhecimento

<p>- Publicações: artigos; capítulos de livros; anais – 2022-2024</p> <p>AYRES, H. H. F. Trabalho e Suicídio - desafios para uma perspectiva integrada - um convite à reflexão. In: Pereira, A. T.; Leopoldino, L. C.; Peluso, M. L. (Orgs.). Informar para prevenir. Encontro de Combate e Prevenção ao Suicídio. Curitiba: CRV, 2022, v. I, p. 81-90. ISBN-10: 978-6525122333. ISBN-13: 978-6525122335. DOI-10.24824/978652512233.5.</p> <p>_____. Impactos Da Pandemia – Projetos E Ações Ip, Uerj E Spa – Um Olhar Para A Saúde Mental E Os Cuidados Psicossociais. In: Ritto, Antonio Carlos De Azevedo; Carvalho, Marinilza Bruno (Orgs.) A Instituição e Profissionais no Uso de Tecnologia em Tempos de Pandemia, 1ed. Rio de Janeiro: Ed. Ciência. Moderna, 2023, P.101-118</p> <p>AYRES, H. H. F.; PROFILO, T. L. S. (2024) O processo de socialização com refugiados no Rio de Janeiro. Orgs. Andrade, R. G. N.; Cibele Mariano Vaz de Macêdo. C. M. V.; Castro, R. V. Territórios psicossociais. EdUERJ, 320p, 2024. ISBN físico: 9788575116289. ISBN digital: 9788575116302</p> <p>SILVA, R. A. S.; ANDRADE, R. G. N.; AYRES, H. H. F. (2024) Estação Primeira de Mangueira: do Bloco dos Arengueiros à Escola de Samba. RGSA – Revista de Gestão Social e Ambiental. Organization: Interinstitutional Scientific Committee, 2024. ISSN: 1981-982X.DOI: https://doi.org/10.24857/rgsa.v00n0-</p> <p>WOLFRAM, G. O. S.; PROFILO, T. L. S. ; ANDRADE, R. G. N. ; AYRES, H. H. F.; MOURAO, L. Venezuelanos no RJ/Brasil: Construção e Validação de uma Escala de Socialização. In: GONÇALVES, A. S.; FEIJOO, A. M. L. C E EDNA PONCIANO, E. (ORG.). Psicologia em pesquisas: formulações teóricas e metodologias inovadoras. 1ed. Rio de Janeiro: IFEN, 2022.</p>
<p>- Elaboração de Cartilhas técnicas e informativas e de relatórios técnicos: anualmente fornecidos a todas as parcerias, incluindo as recomendações técnicas, a partir da experiência da equipe no período, de resultados de pesquisa, de observação e de relatos das entrevistas. (vide Quadro 1 – Cartilhas)</p>

- Participação e organização de eventos: multiplicação de conhecimentos. Encontros abertos realizados pelos estudantes, divulgados no IP sobre os temas. Participações no Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho CBPOT – bianual; e na Mostra Psicologia – CRP – 05 – anual. Organização e monitoria do curso de extensão – Psicologia nas Organizações- anual; e do XI CBPOT – Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho – 2022-2024.

- Projeto de publicações: textos elaborados com as temáticas de trabalho e organizações.

Site: <http://www.interacaojr.uerj.br/>

Instagram <https://www.instagram.com/interacaojr?igsh=MW41Y3BybHR4NGt6cw==>

LinkedIn: InterAção Jr. <https://www.linkedin.com/company/intera%C3%A7%C3%A3o-jr>

Fonte: Elaboração da autora

Discussão dos Impactos

Os projetos desenvolvidos pelo Laboratório Trabalho, Inclusão Social e Sustentabilidade – Movimento dos Grupos Sociais (LaTIS), no Instituto de Psicologia da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ), na área de psicologia organizacional e do trabalho (POT), têm se destacado por integrar ações nas interfaces de ensino, pesquisa e extensão. Essas iniciativas não apenas oferecem oportunidades práticas de aprendizado para os estudantes de Psicologia, mas promovem inclusão social, desenvolvimento profissional para diversos públicos e produção de conhecimento científico relevante.

Os resultados das ações do LaTIS são observados em três âmbitos principais, conforme apresentados nos quadros 1, 2 e 3, e assim definidos:

1. impacto na formação dos estudantes do IP (graduação e pós-graduação/PPGPS): os projetos do LaTIS têm proporcionado uma qualificação contínua para os estudantes de graduação e pós-graduação do Instituto de Psicologia (IP) no campo da POT e da psicologia social. Esses esforços se concentram em temas como trabalho, organizações, inclusão social e sustentabilidade, buscando expandir tanto o conteúdo teórico quanto a prática profissional. A abordagem do LaTIS é dinâmica e inclusiva, enfrentando desafios no campo da POT e promovendo qualificação contínua, pessoal e profissional dos estudantes; inovação e aumento da consciência crítica; e compromisso, engajamento social e cidadania.

2. impacto social – desenvolvimento de parcerias e atividades de ação transformadora: o LaTIS tem se dedicado ao desenvolvimento de parcerias e atividades que promovem transformação social, mapeando as demandas dos grupos sociais e propiciando empoderamento individual e coletivo por meio de ações grupais. As metodologias integradas visam facilitar a inclusão social e a inserção no mercado de trabalho das populações envolvidas, incluindo tra-

balhadores, profissionais, jovens, imigrantes, solicitantes de refúgio e refugiados. Os resultados dessas ações transformadoras são observados em: empoderamento e desenvolvimento de competências individuais e coletivas; inclusão social e inserção no mercado de trabalho; e desenvolvimento de intervenções baseadas em demandas sociais mapeadas.

3. impacto na produção de novos conhecimentos e divulgação: além das ações práticas, o LaTIS promove um intercâmbio constante entre academia e sociedade. Isso é feito por meio de reflexões, discussões e encaminhamento de relatórios técnicos e de pesquisas às populações atendidas e às instituições parceiras. Essas ações têm subsidiado futuras iniciativas e a elaboração de políticas públicas, resultando em: produção e disseminação de novos conhecimentos; realização de eventos de divulgação e multiplicação de conhecimentos produzidos; e construção de uma base de conhecimento contínua e reflexiva sobre práticas na área de POT.

Para avaliar o impacto social das atividades desenvolvidas, o LaTIS adota os seguintes procedimentos metodológicos: a) mapeamento inicial das demandas: identificação das necessidades dos grupos sociais envolvidos; b) número de pessoas atingidas: quantificação do alcance das atividades realizadas; c) monitoramento e avaliação de ações e desdobramentos: acompanhamento contínuo das ações implementadas e seus resultados; d) produção técnica e acadêmica: documentação da produção técnica e acadêmica dos estudantes envolvidos; e) elaboração anual de relatórios técnicos: produção de relatórios com recomendações técnicas para os parceiros, baseados nos resultados e reflexões das ações desenvolvidas.

Considerações Finais – percursos, perspectivas e desafios ético-políticos em POT

O LaTIS, Laboratório Trabalho, Inclusão Social e Sustentabilidade - Movimento dos Grupos Sociais, em uma visão psicossociológica sobre o campo da psicologia organizacional e do trabalho (POT), questiona as relações sociais, o trabalho e as organizações frente ao lugar ocupado pelo ser humano nesse contexto histórico e social, procurando desenvolver pesquisas e ações voltadas para esse trabalhador e seus ambientes sociais, culturais e organizacionais. Tal enfoque permite investigar novas perspectivas sobre o trabalho, as formas de organização e os processos organizativos, integrando políticas públicas e diretrizes nacionais e internacionais, em uma discussão contínua e crítica sobre o olhar da POT.

Os projetos do LaTIS integram os diferentes campos de atuação da POT (SBPOT, 2020), com o compromisso de integrar o conhecimento acadêmico com a prática profissional, enfatizando a importância de uma orientação baseada em questões ético-políticas. Isso indica que as iniciativas do LaTIS não apenas aplicam teorias e conhecimentos acadêmicos no mundo real, mas também o fazem com uma consciência crítica e responsabilidade social, buscando alinhar as práticas profissionais a princípios éticos e valores políticos que promovem a justiça social. Os relatos dos estudantes apontam o Laboratório e sua relevância no contexto de sua formação cidadã, destacando como essa formação é enriquecida por meio da qualificação profissional. Ao se envolverem em atividades como facilitação de grupos, acolhimento psicológico, entrevistas – história de vida, os estudantes têm a oportunidade de conhecer diferentes realidades e vi-

vências, o que, por sua vez, impacta profundamente seus modos de ser e estar no mundo. Essa experiência prática, aliada à reflexão sobre essas vivências, contribui para o desenvolvimento de uma consciência crítica e uma postura mais empática e comprometida com uma construção coletiva para transformação social.

Apesar dos avanços alcançados, ainda existem desafios significativos para alcançar o trabalho decente em todo o mundo. Esses desafios incluem algumas questões ético-políticas, identificadas ao longo do desenvolvimento dos projetos do LaTIS, que são determinantes e prementes para a transformação social: a) desigualdade e inclusão social: a inclusão social e a luta contra a desigualdade são questões centrais. É necessário garantir que as políticas de trabalho e inclusão social não apenas promovam a equidade, mas também abordem as disparidades existentes de forma eficaz e justa; b) exploração e condições de trabalho: a exploração laboral e as más condições de trabalho ainda são uma realidade do mercado de trabalho brasileiro. Políticas e práticas devem ser desenvolvidas para garantir que todos os trabalhadores tenham condições dignas de trabalho, respeitando seus direitos e promovendo sua qualidade de vida; c) equidade de gênero, raça, etnia: envolve reconhecer e abordar as desigualdades históricas e sistêmicas que afetam grupos marginalizados, garantindo que todos tenham acesso às mesmas oportunidades, direitos e recursos, o que vai além da simples igualdade, pois deve se considerar as diferentes necessidades e circunstâncias de cada grupo, buscando proporcionar condições justas e inclusivas para que todos possam alcançar seu pleno potencial. No contexto da POT, destaca-se a promoção de uma cultura de inclusão e respeito à diversidade; d) desigualdade de renda: a desigualdade de renda é um problema persistente que afeta a estabilidade e o equilíbrio social. Medidas devem ser tomadas para reduzir essas disparidades, promovendo uma distribuição mais justa dos recursos e oportunidades; e) informalidade no mercado de trabalho: a alta taxa de informalidade no mercado de trabalho representa um desafio significativo. É essencial desenvolver políticas que formalizem o trabalho, garantindo direitos e proteção para todos os trabalhadores. Esses elementos são essenciais para construir um ambiente de trabalho mais digno e para promover uma sociedade que valorize e respeite a diversidade e os direitos de todos os indivíduos.

Os projetos e ações do LaTIS apresentam a possibilidade de integrar a teoria e a prática de maneira a promover transformações sociais significativas. Essa integração é possível, sobretudo, pela construção de parcerias e pela criação de espaços coletivos, que fortalecem a colaboração e o diálogo entre diferentes atores sociais. Apesar desses avanços, destaca-se que ainda existem desafios a serem superados, especialmente no que diz respeito às questões ético-políticas relacionadas ao trabalho decente, um caminho de compromisso contínuo com a pesquisa, com a prática profissional e com a formulação de políticas públicas. Esse compromisso é visto como essencial para que o LaTIS e outras instituições possam contribuir de maneira efetiva para a construção de um futuro mais justo e equitativo para todos os trabalhadores, promovendo uma sociedade mais inclusiva e igualitária.

Referências

AYRES, H. H. F. **O Poder Formal e O Trabalho de Equipe**: os desafios da autonomia e responsabilidade numa cultura de hierarquia. Dissertação (Mestrado). Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2003.

_____. **Conselhos de Gestão de Parques: grupos sociais em movimento?** Tese (Doutorado). Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2012.

_____. Research and Integrated Intervention - a trajectory for new values in the field of work and organizations. In Baumann-Vitolina, I. (Ed.), **Organization 4.1**: the role of values in the organizations of the 21st century (pp.251-260). ISSWOV 2018 - International Society for the Study of Work & Organizational.

_____. Trabalho e Suicídio – desafios para uma perspectiva integrada – um convite à reflexão. In: Pereira, A. T.; Leopoldino, L. C.; Peluso, M. L. (Orgs.) **Informar para prevenir. Encontro de Combate e prevenção ao Suicídio**, Editora Juruá, CRV, 2022, 152 p. ISBN Digital 978-65-251-2234-2; ISBN Físico 978-65-251-2233-5.; DOI 10.24824/978652512233.5.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO – SBPOT. **Competências para a atuação em psicologia organizacional e do trabalho**: um referencial para a formação e qualificação profissional no Brasil [recurso eletrônico] /. Brasília: UniCEUB, 2020. 29 p. ISBN 978-65-87823-00-3. Disponível em: <<https://www.sbpot.org.br/site2021/wp-content/uploads/2021/06/e-book-competencias-para-a-atuacao-em-pot.pdf>>. Acesso em: 03 ago. 2024

BARBIER, R. **A pesquisa-ação na instituição educativa**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 1985.

BARROS, V. A. DE; SILVA, L. A pesquisa em História de Vida. In I. B. Goulart (Org.). **Psicologia Organizacional e do Trabalho** (pp. 133-46). São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.

BORGES, L.O.; YAMAMOTO, O.H. O mundo do trabalho, construção histórica e desafios contemporâneos In: J.C. ZANELLI; J.E. BORGES-ANDRADE; A.V.B. BASTOS (Orgs.). **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2014.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Agenda Nacional de Trabalho Decente**. MTE, Brasília, 2006. Disponível em: [Agenda Nacional.indd \(ilo.org\)](http://Agenda Nacional.indd (ilo.org)). Acesso em: 02 ago. 2024

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente**. MTE, Brasília, 2010 Disponível em: <<https://www.ilo.org/pt-pt/media/332851/download>>. Acesso em: 03 ago.2024

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA (CFP). **Nota Técnica n.º 18/2024**: o escopo da atuação da(o) psicóloga(o) no campo das organizações e do trabalho. Brasília: CFP, 2024. Disponível em: https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2024/07/nota_tecnica-3.pdf>. Acesso em: 05.ago.2024

- DAVEL E.; VASCONCELOS, J. (Orgs.) **“Recursos” Humanos e Subjetividade**. Petrópolis: Vozes, 1995.
- DEJOURS, C. Addendum: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In Lancman, S. E Sznelman, L. (Org.). **Christophe Dejours: da Psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho**, Rio de Janeiro: Editora Fiocruz/Brasília: Paralelo 15, 2004.
- DE MASI, D. **O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial** – 4. Ed. – Rio de Janeiro: José Olympio: Brasília–DF: ED. Da UnB, 2000.
- ENRIQUEZ, E. Prefácio. In: Davel, E.; Vasconcelos, J. (Orgs.). **“Recursos” Humanos e Subjetividade**. Petrópolis–RJ: Vozes, 1995.
- EL ANDALOUSSI, K. **Pesquisas-ações. Ciência, desenvolvimento, democracia**. São Carlos: Edufscar, 2004.
- IPEA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **ODS – Metas Nacionais dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. Brasília–DF, 2018. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/180801_ods_metas_nac_dos_obj_de_desenv_susten_propos_de_adequa.pdf>. Acesso em: 14 mar. 2022.
- LABORATÓRIO TRABALHO, INCLUSÃO SOCIAL E SUSTENTABILIDADE – MOVIMENTO DOS GRUPOS SOCIAIS (LaTIS). CNPq. **Instituto de Psicologia** da Universidade do Estado do Rio de Janeiro, 2021. Disponível em <dgp.cnpq.br/dgp/espelhogrupo/7235488547220670>. Acesso em: 02.ago.2024
- LANE, S. T. M. O processo grupal. In: LANE, S. T.; CODO, W. (Orgs.). **Psicologia social: o homem em movimento**. 7ª. Ed. São Paulo: Brasiliense – EDUC, 1989.
- LAPASSADE, G. **Grupos, organizações e instituições**. Rio de Janeiro: Livraria Francisco Alves, 1984.
- MAILHIOT, G. B. **Dinâmica e Gênese dos Grupos: Atualidade das descobertas de Kurt Lewin**. 6. ed. São Paulo: Livraria Duas Cidades, 1985.
- MARTÍN-BARÓ, I. **Accion e Ideologia. Psicologia Social desde Centroamérica**. San Salvador, El Salvador: UCA, 1982.
- MORIN, E. **Introdução ao Pensamento Complexo**. 3ª. Ed. Porto Alegre: Sulina, 2007.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Conheça a OIT**. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasilia/conheca-a-oit/lang-pt/index.htm>>. Acesso em: 03 ago. 2024a.
- _____. **Promovendo a justiça social e o trabalho decente** Disponível em: <<https://www.ilo.org/pt-pt/regions-and-countries/americas/brasil#about>>. Acesso em 03.ago.2024b
- _____. **Publicações**. Disponível em: <<https://www.ilo.org/pt-pt/all-publications-for-country?cf0=856>> Acesso em: 03 ago. 2024c

ORGANIZAÇÕES DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável**, 2015. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/pos2015/agenda2030/>>. Acesso em: 02. ago.2024

SIQUEIRA, L. B.; ALENCAR, O. L. G.; AQUINO, C. A. B. Atividade humana: compreendendo a trajetória do trabalho na contemporaneidade. In: **Revista de Psicologia**, Ceará, v.3, n1, p. 80-93, jan/jun. 2012. Disponível em <http://www.revistapsicologia.ufc.br/index.php?option=com_content&view=article&id=114%3Aatividade-humana-compreendendo-a-trajetoria-do-trabalho-na-contemporaneidade&catid=36%3Avolume-iii-numero-1&Itemid=54&lang=pt>. Acesso em: 25.set. 2023.

THIOLLENT, M. **Pesquisa-ação nas organizações**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2009 (1997).

_____. **Metodologia da Pesquisa-Ação**. 15ª ed. São Paulo: Cortez, 2015.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO (UERJ). **Projeto Político Pedagógico do Curso de Psicologia**. Rio de Janeiro: Instituto de Psicologia, UERJ, 2013.

VIEIRA, F. O.; GHIZONI, L. D.; ARAUJO-OLIVEIRA, A.; MARINHO, M. O. Trabalho e formação para o trabalho: o lado oculto de práticas organizacionais socialmente aceitas como escravidão contemporânea IN: **Trabalho que adocece**: resistências teóricas e práticas [recurso eletrônico] / JMONTEIRO, J. K. et al. (Orgs.) - Porto Alegre-RS: Editora Fi, 2019. pp. 45-78. ISBN - 978-85-5696-650-6. Disponível em: <<http://www.editorafi.org>>. Acesso em: 04 ago.2024

ZANELLI, J. C., BORGES-ANDRADE, J. E., BASTOS, A. V. B. (Orgs.). **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2014

ZANELLI, J. C. & SILVA, N. **Interação humana e gestão**: a construção psicossocial das organizações de trabalho, 3. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2012.

Funções precípuas e éticas do CRP: a formação da Psicologia em cenários de emergências e desastres

Ariel Denise Pontes Afonso⁷⁶

Victoria Antonieta Tapia Gutiérrez⁷⁷

Resumo

A atuação ética do psicólogo é essencial para garantir intervenções responsáveis e eficazes, especialmente em crises. O Código de Ética Profissional do Psicólogo do Conselho Federal de Psicologia, estabelece diretrizes que asseguram a competência e respeito à dignidade humana, fundamentais em emergências e desastres onde o apoio psicossocial é vital.

A Comissão de Emergências e Desastres do CRP RJ concede orientação e suporte aos psicólogos na linha de frente, norteando que as intervenções sejam baseadas em evidências e sigam as melhores práticas. Para um apoio psicossocial eficaz, é crucial seguir diretrizes éticas, manter-se atualizado com as melhores práticas e evidências científicas, participando de treinamentos contínuos.

A competência técnica assegura intervenções eficazes, e o respeito à confidencialidade é central na atuação ética, protegendo a privacidade e dignidade dos envolvidos. Em crises, manter a confidencialidade é essencial para construir e manter a confiança. Empatia e sensibilidade cultural são essenciais para a prática ética. Os psicólogos devem compreender e respeitar as diversas experiências e perspectivas dos indivíduos, adaptando intervenções às necessidades específicas de cada pessoa.

A capacidade de fornecer apoio imediato e eficaz é fundamental. Os psicólogos necessitam realizar avaliações rápidas e precisas das necessidades dos indivíduos, oferecendo intervenções que promovam estabilidade emocional e bem-estar, como técnicas de manejo de estresse e de crise. A promoção do bem-estar e saúde mental no ambiente de trabalho é um objetivo central da Psicologia Organizacional e do Trabalho, que busca criar ambientes de trabalho saudáveis e incentivar o cuidado com a saúde mental.

76 Psicóloga (05/64806). Especialista em Psicologia em Emergências e Desastres e em Defesa Civil pela Faculdade Unyleya. Mestre em Psicossociologia de Comunidades e Ecologia Social (EICOS) do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Pesquisadora no Grupo de Estudos de Redução de Riscos de Desastres Socioambientais (RRDS) da Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP). Colaboradora da Comissão Especial de Psicologia em Emergências e Desastres do Conselho Regional de Psicologia do Rio de Janeiro. Atualmente é Consultora da UNESCO junto ao MEC no desenvolvimento de estudos subsidiários e ações ao enfrentamento à violência contra instituições de ensino.

77 Psicóloga (05/20157). Especialista em Terapia de Família pelo IPUB/UFRJ. Especialista em Atendimento ao Usuário de Álcool e Drogas pelo PROJAD/IPUB/UFRJ. Conselheira do XVII Plenário do Conselho Regional de Psicologia do Rio de Janeiro - CRP RJ. Coordenadora da Comissão Gestora da Região Serrana CRP RJ. Coordenadora da Comissão Especial de Psicologia em Emergências e Desastres CRP RJ. Coordenadora da Comissão Especial de Estudantes do CRP RJ. Coordenadora do Eixo de Políticas sobre Álcool e outras Drogas do CRP RJ. Coordenadora do Eixo Maconha e Psicodélico

Palavras-chave: Atuação; Desastres; Ética.

Introdução

A intersecção entre práticas de pesquisa, formação, e processos interventivos em Psicologia e a atuação em emergências e desastres revela um panorama complexo e desafiador, especialmente quando observamos o papel do Sistema Conselho de Psicologia. Este artigo busca explorar como esses elementos se entrelaçam, delineando o papel fundamental que os estudantes, pesquisadores e coordenadores de cursos de Psicologia desempenham na preparação e resposta às crises.

A formação em Psicologia, tradicionalmente, evidencia o desenvolvimento de competências técnicas e éticas para a atuação em diversos contextos. No entanto, os desafios impostos por emergências e desastres exigem uma expansão dessa visão. Nesse cenário, práticas formativas produzidas por estudantes de Psicologia ganham destaque, pois representam a vanguarda na integração entre conhecimento acadêmico e aplicação prática. Estas práticas não apenas preparam os futuros profissionais para atuação convencionais, mas também os capacitam a enfrentar situações extremas, onde a saúde mental e o bem-estar psicossocial das comunidades afetadas estão em jogo.

A coordenação de cursos de Psicologia tem um papel fundamental neste processo, ao incorporar em seus currículos disciplinas e atividades que abordem a gestão de emergências e desastres. Isso envolve não apenas a transmissão de conhecimentos específicos sobre o tema, mas também a promoção de habilidades como resiliência, liderança, e empatia, essenciais para a atuação em contextos de crise.

Por outro lado, pesquisadores em Psicologia desempenham um papel vital na geração de conhecimento sobre as melhores práticas de intervenção em emergências e desastres. Suas investigações podem oferecer *insights* relevantes sobre as dinâmicas psicossociais desses eventos, contribuindo para o desenvolvimento de estratégias de intervenção mais eficazes e baseadas em evidências.

Finalmente, a Comissão de Emergências e Desastres do Conselho Regional de Psicologia do Rio de Janeiro (CRP RJ), emerge como um elo entre a teoria e a prática. Este órgão não apenas estabelece diretrizes para a atuação ética e eficaz dos psicólogos em emergências, mas também promove a orientação contínua dos profissionais, endossando a importância de estarem preparados para responder a essas demandas com competência e sensibilidade.

Assim, a interação entre práticas de pesquisa, formação, processos interventivos, e a atuação em emergências e desastres, sob a coordenação e diretrizes estabelecidas pela Comissão de Emergências e Desastres do CRP RJ, configura um campo de atuação rico e desafiador. Este cenário demanda uma abordagem integrada, que valorize tanto o conhecimento técnico quanto às habilidades humanas, essenciais para a promoção da saúde mental e bem-estar em momentos de crise.

Metodologia

A metodologia usada pela Comissão Especial de Emergências e Desastres do CRP RJ tem a função orientativa e não formativa para a classe ou gestão local quando solicitada. Tendo, portanto, o papel de integrar e fomentar discussões, evidenciando a necessidade de ampliar a rede de atuação. Os documentos que tangem a orientação para a atuação do profissional em emergências e desastres estão disponibilizados nos seguintes endereços eletrônicos: Referências Técnicas para Atuação de Psicólogas(os) na Gestão Integral de Riscos, Emergências e Desastres, produzido no âmbito do Centro de Referência Técnica em Psicologia e Políticas Públicas (CREPOP), o *e-book* “Possibilidades da Psicologia em situações de emergências e desastres”, a cartilha volume I “Guia Prático de Orientação em Emergências e Desastres - A atuação do psicólogo em emergências e desastres - Da prática à teoria” e a cartilha volume II “Orientações Básicas – Luto”, fruto do projeto elaborado pela Comissão Regional Especial de Emergências e Desastres.

Discussão

A atuação em emergências e desastres é uma das várias possibilidades de ação dentro da Psicologia. Como em outras áreas, possui suas particularidades inerentes às atividades de trabalho. O manejo deve ocorrer consoante a situação apresentada, após análise prévia e interlocução com os órgãos competentes. É um contexto de mobilização muitas vezes para além dos diretamente afetados, mas também as chamadas vítimas indiretas, bem como a comunidade do entorno.

A categoria é um componente essencial em emergências e desastres. Prestam apoio emocional, realizam uma escuta ativa das pessoas, reconhecem a gama de emoções que as pessoas podem sentir após a catástrofe, ajudam as pessoas a encontrarem e manter uma perspectiva esperançosa e prestam assistência no processo de recuperação. Os psicólogos podem ajudar as suas comunidades a prepararem-se para a ocorrência de catástrofes, tomar medidas para lidar com o sofrimento emocional no meio da tragédia e desenvolver competências de resiliência para facilitar a recuperação a longo prazo.

O dever ético do psicólogo que atua em situações de desastres é prestar serviços dentro de sua área de competência, estar ciente das próprias limitações e trabalhar dentro das diretrizes e padrões estabelecidos. Os psicólogos também devem respeitar os direitos e a dignidade daqueles que atendem, manter a confidencialidade, evitar relações duais e obter consentimento informado. Observe-se que é importante que os psicólogos recebam treinamento em saúde mental a respeito de desastres antes de responderem a emergências.

O conceito de desastre é utilizado para nomear muitos eventos e/ou processos com características distintas. Parte-se da compreensão do desastre como uma ruptura do funcionamento habitual de um sistema ou comunidade em razão dos impactos ao bem-estar físico, social, psíquico, econômico e ambiental de determinada localidade. Tal evento afeta inúmeras pessoas, direta e indiretamente, ocasionando destruição estrutural e/ou material significativa,

alterando a geografia humana, provocando desorganização social pela eliminação ou transformação de redes funcionais.

Para a Psicologia: desastre depende da perspectiva daquele que o nomeia e do lugar que ele ocupa nessa interação com o evento, dessa forma o desastre precisa ser compreendido e vinculado ao contexto social no qual ele ocorre, ou seja, é fundamental considerar as dimensões sociopolítico culturais de vulnerabilidade, capacidade, exposição de pessoas e de bens, características e percepções dos riscos e meio ambiente.

Entender as emergências e os desastres como fenômenos sociais possibilita vislumbrar a psicologia como contribuinte diante do sofrimento humano. (MOLINA, 2006).

Uma vez que os desastres socioambientais ou de origem tecnológica ocorrem com mais frequência, causando mais mortes, afetando mais pessoas e aumentando as perdas econômicas e sociais, é necessário compreender a natureza dos desafios éticos específicos dos cenários de desastres para evitar conflitos éticos ou para ajudar todas as partes a encontrar a opção menos negativa de ação em condições severas.

Geralmente, quando ocorre um desastre de qualquer magnitude, os psicólogos são frequentemente mobilizados para ajudar (consoante a Resolução CFP 010/05 - Código de Ética Profissional do Psicólogo. Art. 1º – São deveres fundamentais dos psicólogos: d) prestar serviços profissionais em situações de calamidade pública ou de emergência, sem visar benefício pessoal). Para um observador externo, seria difícil distinguir o psicólogo dos outros voluntários. Os psicólogos podem prestar uma variedade de serviços de apoio importantes, como orientar as pessoas para alimentação e abrigo, e também oferecer apoio emocional após a situação extrema.

A categoria profissional de psicólogos, preparada para atuar em eventos de desastres ou tragédias, está, presumivelmente, capacitada para auxiliar pessoas que vivenciam fortes emoções e momentos de estresse, podendo amparar sobreviventes, voluntários e trabalhadores das operações de socorro a desastres a compreenderem e acolherem suas emoções, como raiva, angústia e tristeza. Visto que, conforme o Código de Ética Profissional do Psicólogo. Art. 1º – São deveres fundamentais dos psicólogos: b) assumir responsabilidades profissionais somente por atividades para as quais esteja capacitado pessoal, teórica e tecnicamente.

Em locais acometidos por algum tipo de desastre, a categoria não oferece psicoterapia, entretanto disponibiliza uma abordagem e acolhimento diferenciados, auxiliando as pessoas a desenvolverem as suas forças internas para iniciar o processo de recuperação do desastre.

Ademais, ajudam aqueles que se encontram em circunstâncias danosas a desenvolver as suas competências de resiliência para passarem de uma sensação de desesperança para uma perspectiva mais realista e de longo prazo. Este processo pode incluir dar pequenos passos em direção a objetivos concretos e conectar-se com outras pessoas à medida que aprendem a lidar com os desafios logísticos e emocionais de um evento. Além de oferecer suporte e apoio para atender às necessidades pessoais básicas como: água, cobertores ou comida, os psicólogos também podem oferecer apoio emocional num momento crucial.

Os psicólogos estão preparados para ajudar as pessoas a lidarem com os estressores que podem enfrentar e com as várias emoções que podem sentir, estando aptos a ajudar os sobreviventes, os entes queridos das vítimas e os socorristas a compreender que as várias emoções que sentem são comuns.

A categoria não atua no chamado “momento quente”, momento imediato em que o evento acontece, mas após, a atuação é imprescindível. No contexto de emergências e desastres, é essencial reconhecer, ainda, estados de vulnerabilidade social e psicológica, bem como debater sobre como identificar e colaborar com a capacidade das pessoas e dos grupos sociais de aumentar o atributo conhecido como resiliência.

Ressalta-se ainda a Resolução n.º 9, de 18 de julho de 2024, que regulamenta o exercício profissional da Psicologia mediado por tecnologias digitais da informação e da comunicação (TDICs) em território nacional e revoga a Resolução CFP n.º 11, de 11 de maio de 2018, e a Resolução CFP n.º 04, de 26 de março de 2020. No que tange à atuação em situações de emergências e desastres, no Artigo 5º:

A psicóloga deve considerar a possibilidade de serviço prestado concomitante ou encaminhamento para serviço prestado simultâneo na rede de proteção presencial, bem como para serviços exclusivamente presenciais em face das seguintes situações:

III - situações de urgência e emergência, considerando a legislação sanitária vigente e desastres naturais.

Sendo assim, em linhas gerais, o profissional deve considerar a possibilidade de prestar serviços concomitantes ou encaminhar para serviços prestados simultaneamente na rede de proteção presencial, bem como para serviços exclusivamente presenciais, em face de situações específicas, como as de urgência e emergência, considerando a legislação sanitária vigente e desastres naturais. Em contextos de urgência e emergência, é essencial que a psicóloga esteja preparada para oferecer suporte imediato e eficaz, garantindo que os indivíduos afetados recebam a assistência necessária de forma rápida e adequada.

A legislação sanitária vigente estabelece diretrizes sobre como os serviços de saúde, incluindo os psicológicos, devem ser prestados em emergências. Isso inclui a necessidade de atendimento presencial para garantir a eficácia das intervenções e a segurança dos pacientes. Em desastres ambientais, como terremotos, enchentes ou furacões, a demanda por suporte psicológico pode aumentar significativamente e a presença física da psicóloga pode ser crucial para avaliar o estado emocional dos indivíduos, oferecer suporte imediato e coordenar com outros serviços de emergência.

Além disso, a psicóloga deve estar ciente da importância de integrar seus serviços com a rede de proteção presencial existente. Isso pode envolver trabalhar em conjunto com outros profissionais de saúde, assistentes sociais, equipes de resgate e organizações comunitárias para fornecer um atendimento holístico e coordenado. A prestação de serviços concomitantes ou simultâneos pode ser especialmente útil em situações onde múltiplos profissionais são necessários para atender às diversas necessidades dos indivíduos afetados.

Os psicólogos não oferecem terapia no local em caso de desastre ou emergência, porém existem diversas outras formas de apoio, no local ou posteriormente. A ação multidisciplinar e interdisciplinar desempenha um papel essencial em situações de desastre. Ao reunir profissionais de diversas áreas, como gestão de emergências, saúde, engenharia, ciências sociais e muito mais, permite uma abordagem abrangente à resposta e recuperação de desastres, algumas razões pelas quais a ação multidisciplinar e interdisciplinar é importante.

A compreensão holística é um conceito essencial que se baseia na contribuição de diferentes disciplinas, cada uma trazendo suas perspectivas e conhecimentos únicos. Essa abordagem permite uma visão mais abrangente da situação, importante para identificar riscos potenciais, vulnerabilidades e estratégias de mitigação apropriadas. No campo da psicologia, por exemplo, a integração de conhecimentos de neurociência, sociologia e antropologia pode proporcionar uma compreensão mais completa dos fatores que influenciam o comportamento humano em crises. Isso pode incluir a identificação de sinais precoces de estresse pós-traumático em populações afetadas por desastres e emergências, permitindo intervenções mais eficazes.

A tomada de decisão colaborativa é outro aspecto fundamental. A colaboração entre profissionais de diferentes disciplinas promove a tomada de decisão coletiva, integrando diversos pontos de vista. Isso resulta em decisões mais eficazes e informadas. Por exemplo, em um contexto de saúde mental, psicólogos, psiquiatras e assistentes sociais podem trabalhar juntos para desenvolver planos de tratamento que considerem tanto os aspectos clínicos quanto os sociais e emocionais dos indivíduos. Essa abordagem colaborativa pode levar a melhores resultados terapêuticos e a uma recuperação mais rápida.

A otimização de recursos é uma vantagem significativa das equipes multidisciplinares. Elas podem alocar recursos de maneira mais eficiente, aproveitando os pontos fortes de cada disciplina. Isso inclui a utilização eficaz de pessoal, equipamentos e suprimentos. Em um cenário de intervenção psicológica em áreas afetadas por desastres, por exemplo, psicólogos podem trabalhar em conjunto com profissionais de saúde pública para garantir que os recursos sejam direcionados para as áreas de maior necessidade, como o fornecimento de apoio psicológico imediato e a implementação de programas de resiliência comunitária.

A inovação e adaptabilidade são incentivadas pela colaboração interdisciplinar, que promove o pensamento inovador e a resolução de problemas. Isso permite que os profissionais se adaptem rapidamente a situações de catástrofe, recorrendo a uma gama mais ampla de conhecimentos e competências. Por exemplo, psicólogos podem colaborar com engenheiros e urbanistas para desenvolver espaços públicos que promovam o bem-estar mental, como áreas verdes e centros comunitários, que podem ser particularmente importantes em contextos de recuperação pós-desastre.

Enfrentar desafios complexos é uma realidade frequente em desastres, que exigem muitas vezes uma abordagem multifacetada. A ação multidisciplinar e interdisciplinar permite o desenvolvimento de estratégias abrangentes que atendam tanto às necessidades imediatas quanto à recuperação a longo prazo. No campo da psicologia, isso pode significar a implementação de programas de longo prazo para tratar traumas e promover a resiliência, envolvendo não apenas psicólogos, mas também educadores, líderes comunitários e outros profissionais.

Dessa forma, é possível criar um suporte contínuo e integrado que ajude as comunidades a se recuperarem de maneira mais completa e sustentável.

Ao promover a colaboração, a partilha de conhecimentos e a inovação, a ação multidisciplinar e interdisciplinar aumenta a eficácia global dos esforços de resposta a desastres.

“Construir uma equipe interdisciplinar é fundamental para a pesquisa de resposta a desastres, pois muitas vezes lida com eventos de início agudo, horizontes de decisão curtos, recursos limitados e incertezas relacionadas a ambientes de resposta que se desenvolvem rapidamente.” (Ge YG, 2019)

Um aspecto imprescindível do trabalho de saúde mental em desastres é familiarizar-se com os sistemas de resposta às emergências locais (respeitando o território, se instrumentalizando com os planos de contingências ou outros recursos importantes) estaduais e federais.

Com relação aos aspectos de psicologia e trabalho digno, a psicologia organizacional e do trabalho pode desempenhar em diversas frentes, especialmente no que diz respeito ao cuidado com o trabalhador e à promoção de um ambiente de trabalho de bem-estar. Em contextos de crise, como desastres socioambientais, acidentes industriais ou pandemias, os trabalhadores são frequentemente expostos a altos níveis de estresse, ansiedade e traumas, o que pode impactar significativamente sua saúde mental e desempenho profissional.

Primeiramente, psicólogos organizacionais podem realizar avaliações rápidas para identificar trabalhadores com maior risco de desenvolver problemas de saúde mental. Essas avaliações permitem a implementação de intervenções imediatas, como sessões de aconselhamento e suporte psicológico, que ajudam os indivíduos a lidar com o estresse e o trauma. Além disso, antes de uma crise, é fundamental que as organizações preparem seus funcionários para lidar com emergências. Psicólogos organizacionais podem desenvolver e conduzir treinamentos que ensinam técnicas de gerenciamento de estresse, primeiros socorros psicológicos e estratégias de resiliência, capacitando os trabalhadores a enfrentar adversidades de maneira mais eficaz.

O cuidado com o trabalhador em emergências é essencial para garantir não apenas a saúde mental, mas também a continuidade das operações organizacionais. A atuação organizacional pode implementar programas de suporte contínuo, como linhas de apoio psicológico, grupos de apoio e *workshops* de bem-estar, que fornecem aos trabalhadores recursos para enfrentar o estresse e a ansiedade. Esses programas são especialmente importantes em períodos prolongados de crise, onde o impacto cumulativo do estresse pode levar a problemas de saúde mental mais graves, como depressão e *burnout*.

A promoção de um ambiente de trabalho de bem-estar é igualmente crucial, tanto em tempos de crise quanto em períodos normais. Um ambiente de trabalho saudável e de apoio pode melhorar significativamente a resiliência dos trabalhadores e sua capacidade de lidar com emergências. Psicólogos podem colaborar com líderes e gestores para criar políticas e práticas que promovam o bem-estar, como horários de trabalho flexíveis, espaços de descanso adequados e programas de reconhecimento e recompensa. Além disso, a criação de uma cultura orga-

nizacional que valorize a saúde mental e o bem-estar pode incentivar os trabalhadores a buscar ajuda quando necessário e a apoiarem-se mutuamente em tempos de crise.

Dito isso, torna-se um desafio ético-político manter uma atuação vital na preparação, resposta e recuperação de situações de emergências e desastres. Ao focar no cuidado com o trabalhador e na promoção de um ambiente de trabalho de bem-estar, a categoria pode ajudar a mitigar os impactos negativos das crises, melhorar a resiliência dos trabalhadores e garantir a continuidade das operações organizacionais. Dessa forma, a integração de práticas de bem-estar e suporte psicológico no ambiente de trabalho não apenas beneficia os indivíduos, mas também fortalece a organização na totalidade, preparando-a melhor para enfrentar futuros desafios.

Conclusão

Na atuação da categoria em casos de emergências e desastres, é importante ressaltar alguns pontos fundamentais. O profissional deve possuir conhecimento apropriado em resposta a desastres. Esse conhecimento é essencial para garantir que o profissional esteja preparado para lidar com as complexidades e desafios que surgem em crises, permitindo uma intervenção eficaz e segura. Além disso, é fundamental que o profissional sempre atue por meio dos sistemas apropriados de resposta a emergências. Esses sistemas são projetados para coordenar os esforços de diferentes entidades e garantir uma resposta organizada e eficiente, minimizando o caos e maximizando a eficácia das intervenções.

Outro ponto vital é que o profissional não deve atuar de forma individualizada. A atuação deve ser sempre em coparticipação com algum órgão do território em que o evento ocorreu. Essa colaboração é essencial para garantir que as ações sejam alinhadas com as necessidades e recursos locais, promovendo uma resposta mais integrada e eficaz. Trabalhar em conjunto com órgãos locais, como equipes de resgate, serviços de saúde e autoridades municipais, permite uma melhor coordenação e utilização dos recursos disponíveis, além de assegurar que as intervenções sejam culturalmente sensíveis e adequadas ao contexto específico da comunidade afetada.

A atuação em casos de emergências e desastres exige que o profissional tenha treinamento especializado, atue dentro dos sistemas de resposta a emergências estabelecidos e colabore estreitamente com órgãos locais. Esses elementos são fundamentais para garantir uma resposta eficaz, coordenada e sensível às necessidades das populações afetadas, contribuindo para a mitigação dos impactos negativos e promovendo uma recuperação mais rápida e sustentável.

Além disso, é importante considerar que cada localidade, estado e/ou território dispõe de recursos legais e operacionais para responder a desastres socioambientais. Compreender o escopo e o nível de interação entre diferentes agências ajuda na organização e preparo ao responder a um incidente. Cada incidente ou emergência declarada suscita um conjunto específico de funções e responsabilidades de quem tem impacto no funcionamento do governo e do setor privado, além da vida do público.

Em âmbito estadual, existe um conjunto de regulamentos legais para lidar com emergências e orientar as autoridades estaduais (governador, diretor de segurança interna ou diretor da agência de gerenciamento de emergências) quando a declaração do estado de emergência for justificada. Os tipos de emergências para as quais o poder é concedido são determinados por lei estadual individual e geralmente incluem termos amplos como “desastres”, “emergências” e/ou “emergências de saúde pública”. Além disso, o tipo de emergência declarada pode desencadear a ativação de planos de resposta estatais, centros de operações de emergência e sistemas de comando de incidentes para fornecer ajuda e suprimentos e mobilizar pessoal, equipamento e/ou assistência tecnológica.

Dependendo da extensão do desastre e este exigir uma resposta federal e assistência aos estados e localidades, tal solicitação poderá ser autorizada pelo órgão responsável. Nessas condições, provisões e serviços emergenciais, como: assistência financeira, de pessoal, logística e técnica, poderão ser concedidos de acordo com leis federais ou acordos e coordenação de interações.

Recomenda-se a leitura das Diretrizes do Comitê Permanente Interagências (IASC) sobre saúde mental e apoio psicossocial em emergências (2007). Tais diretrizes foram desenvolvidas ao longo de anos de trabalho que envolveram centenas de profissionais de saúde mental em todo o mundo e foram aprovadas pelas nações unidas e organizações não governamentais internacionais e locais envolvidos em ajudas humanitárias internacionais. Qualquer psicólogo ou outro profissional de saúde mental que deseje consultar ou responder em emergências precisa estar familiarizado com estas diretrizes.

A categoria que se dispõe a auxiliar em eventos de desastres precisa, impreterivelmente, estar consciente de que existe a obrigação de proteger a população. Para isso, o Sistema Conselhos de Psicologia e o CRP RJ disponibilizam documentos que orientam a atuação do profissional em situações de emergências e desastres. Entre esses documentos estão o Código de Ética Profissional do Psicólogo, a Referência Técnica para a Atuação de Psicólogas na Gestão Integral de Riscos, Emergências e Desastres, o e-book “Possibilidades da Psicologia em Situações de Emergências e Desastres”, o Guia Prático de Orientação em Emergências e Desastres - A Atuação do Psicólogo em Emergências e Desastres: Da Prática à Teoria, e o Guia Prático de Orientação em Emergências e Desastres - Volume II - Luto - O Processo com Início, Meio e sem Fim – Atuação Ética e Orientativa da Psicologia.

Os desafios ético-políticos e enfrentamentos na contemporaneidade são significativos para os psicólogos que atuam em contextos de desastres. Os psicólogos que trabalham para apoiar a população nas áreas afetadas precisam ser extremamente cautelosos e adotar uma perspectiva multicultural ao fazer recomendações. Por exemplo, as formas como as pessoas vivenciam e expressam sofrimento em consequência de eventos traumáticos variam significativamente entre diferentes territórios. Além disso, as maneiras de aliviar essa angústia de uma forma considerada apropriada e útil também são diversas.

Uma ampla resposta psicossocial à recuperação requer compreensão e consulta com os líderes locais da comunidade e da saúde mental, bem como com a própria população afetada. Uma simples tradução de conceitos e materiais educacionais sem as devidas atenções às ca-

racterísticas territoriais e culturais não é adequada. Além disso, a imposição de diagnósticos e abordagens de tratamentos pode ser prejudicial para aqueles que se pretende ajudar.

Portanto, a atuação ética e eficaz dos psicólogos em situações de emergências e desastres exige não apenas um profundo conhecimento técnico, mas também uma sensibilidade cultural e um compromisso com a justiça social. É fundamental que os profissionais estejam preparados para enfrentar os desafios ético-políticos contemporâneos, garantindo que suas intervenções sejam culturalmente apropriadas e respeitem as particularidades das comunidades afetadas.

Referências bibliográficas

Código de Ética Profissional do Psicólogo - Resolução CFP n.º 010/05 - Brasília, agosto de 2005 - XIII Plenário do Conselho Federal de Psicologia.

Comitê Permanente Interagências (IASC) (2007). *Diretrizes do IASC sobre Saúde Mental e Apoio Psicossocial em Situações de Emergência*. Genebra: IASC.

Conselho Federal de Psicologia (CFP - Brasil). Referências técnicas para a atuação de psicólogas (os) na gestão integral de riscos, emergências e desastres. CREPOP - outubro de 2021 - XVII Plenário CFP.

Conselho Federal de Psicologia (CFP - Brasil). Resolução do Exercício Profissional n.º 9/2024 do Conselho Federal de Psicologia. Resolução n.º 09, de 18 de julho de 2024. Disponível em: <https://atosoficiais.com.br/cfp/resolucao-do-exercicio-profissional-n-9-2024-regulamenta-o-exercicio-profissional-da-psicologia-mediado-por-tecno#>

Ge YG, Zobel CW, Murray-Tuite P, Nateghi R, Wang H. Building an Interdisciplinary Team for Disaster Response Research: A Data-Driven Approach. *Risk Anal.* 2021 jul;41(7):1145-1151. doi: 10.1111/risa.13280. Epub 2019 Feb 6. PMID: 30726556.

World Health Organization, War Trauma Foundation & World Vision International. (2011). Psychological First aid: Guide for fields workers. Retrieved from http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/44615/1/9789241548205_eng.pdf.

World Health Organization, World Vision International, & The United Nations Children's Fund. (2014). Psychological first aid during Ebola virus disease outbreaks: Facilitator manual (provisional version).

World Health Organization: Geneva. World Health Organization. (2013). Building Back Better Sustainable Mental Health Care after Emergencies. World Health Organization: Geneva.



CRP-RJ

**CONSELHO REGIONAL
DE PSICOLOGIA
DO RIO DE JANEIRO**