# GUILHERME ELIAS DA SILVA (Coord. Geral do Evento)

ANA CLÁUDIA BARBOSA DA SILVA-ROOSLI
DANIELE ALMEIDA DUARTE
ENEIDA SANTIAGO
FÁBIO JOSÉ ORSINI LOPES
FRANCISCO HASHIMOTO
LUCAS MARTINS SOLDERA
MARCOS MARIANI CASADORE
MARCOS PAULO SHIOZAKI
MARIA THEREZINHA LODDI LIBONI
MATHEUS VIANA BRAZ
VINÍCIUS XAVIER CINTRA MARANGONI
(Organizadores)

## Il Encontro do Laboratório Interinstitucional de Subjetividade e Trabalho,

Il Simpósio Psicologia e Trabalho: Dimensões Sociais e Subjetividade e

VIII Encontro de Psicologia Organizacional e do Trabalho (EPOT)

Anais dos Eventos

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ

## Catalogação elaborada pela Divisão de Processos Técnicos da Biblioteca Central da Universidade Estadual de Londrina Dados Internacionais de Catalogação-na-Publicação (CIP)

S612a II Simpósio Psicologia e Trabalho (1.: 2018: Maringá, PR)

Anais dos eventos [do] II Simpósio Psicologia e Trabalho e II Encontro do Laboratório Interinstitucional de Subjetividade e Trabalho (LIST); VIII Encontro de Psicologia Organizacional e do Trabalho (EPOT) [livro eletrônico] / Guilherme Elias da Silva (coord.); organizadora dos anais: Eneida Santiago. — Maringá: UEM, 2018.

1 Livro digital.

Disponível em: http:// https://npd.uem.br/eventos/ev/index/12/ISBN 978-85-7846-412-7

1. Psicologia organizacional – Congressos. 2. Subjetividade – Congressos. 3. Saúde e trabalho – Congressos. I. Silva, Guilherme Elias. II. Santiago, Eneida Silveira. III. Universidade Estadual de Maringá. Departamento de Psicologia. IV. Universidade Estadual de Londrina. Laboratório Interinstitucional de Subjetividade e Trabalho. V. Encontro do Laboratório Interinstitucional de Subjetividade e Trabalho (1.: 2016: Maringá, PR). VI. Título. VII. Título: Anais dos eventos [do] II Encontro do Laboratório Interinstitucional de Subjetividade e Trabalho (LIST).

CDU 159.9:658

## Il Encontro do Laboratório Interinstitucional de Subjetividade e Trabalho, Il Simpósio Psicologia e Trabalho: Dimensões Sociais e Subjetividade e VIII Encontro de Psicologia Organizacional e do Trabalho (EPOT)

Nos dias 21 a 23 de novembro de 2018

## Coordenação Geral do Evento

PROF. DR. GUILHERME ELIAS DA SILVA (UEM)

## **Organizadora dos Anais**

**ENEIDA SANTIAGO (UEL)** 

## Comissão Organizadora e/ou Científica

ANA CLÁUDIA BARBOSA DA SILVA-ROOSLI (UEL)

DANIELE ALMEIDA DUARTE (UEM)

ENEIDA SANTIAGO (UEL)

FÁBIO JOSÉ ORSINI LOPES (UEM)

GUILHERME ELIAS DA SILVA (UEM)

LUCAS MARTINS SOLDERA (UEM)

MÁRCIA CAMPOS ANDRADE (UEM)

MARCOS MARIANI CASADORE (FIO / UNESP-ASSIS)

MARCOS PAULO SHIOZAKI (CESUMAR)

MARIA THEREZINHA LODDI LIBONI (UEL)

MATHEUS VIANA BRAZ (FIO)

SYLVIA MARA PIRES DE FREITAS (UEM)

VINÍCIUS XAVIER CINTRA MARANGONI (UNESP-ASSIS)

# Técnicos Administrativos – Dep. Psicologia/UEM NORBERTO PEREIRA DA SILVA

II Encontro do Laboratório Interinstitucional de Subjetividade e Trabalho, II Simpósio Psicologia e Trabalho: Dimensões Sociais e Subjetividade e VIII Encontro de Psicologia Organizacional e do Trabalho (EPOT)

Nos dias 21 a 23 de novembro de 2018

Il Encontro do Laboratório Interinstitucional de Subjetividade e Trabalho, Il Simpósio Psicologia e Trabalho: Dimensões Sociais e Subjetividade e VIII Encontro de Psicologia Organizacional e do Trabalho (EPOT)

#### **Promotores do Evento**

Laboratório Interinstitucional de Subjetividade e Trabalho (LIST)

Grupo de Pesquisa do CNPQ "Psicologia e Trabalho:

Dimensões Sociais e Subjetividade"

Universidade Estadual de Maringá – UEM (Departamento de Psicologia)

Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho"/Assis (Unesp-Assis)

Universidade Estadual de Londrina (UEL)

Faculdades Integradas de Ourinhos (FIO)

Psique Consultoria

## **Apoiadores do Evento**

Fundação Araucária

Coordenadoria de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) Governo do Paraná - Secretaria de Ciência, Tecnologia e Ensino superior



## Apoio ao Desenvolvimento Científico e Tecnológico do Paraná





II Encontro do Laboratório Interinstitucional de Subjetividade e Trabalho, II Simpósio Psicologia e Trabalho: Dimensões Sociais e Subjetividade e VIII Encontro de Psicologia Organizacional e do Trabalho (EPOT) Nos dias 21 a 23 de novembro de 2018

**Apresentações** 

Os eventos são promovidos pelos grupos de Pesquisa (CNPq) "Psicologia e

Trabalho: Dimensões Sociais e Subjetividade"; e "Laboratório Interinstitucional de

Subjetividade e Trabalho" (LIST), como ações de fortalecimento e desenvolvimento

de suas atividades. Os referidos grupos são compostos por pesquisadores atuantes

nas seguintes IES: UEM, UEL, UNESP-Assis, FIO.

Dentre os objetivos dos eventos destacamos:

• Contribuir com a promoção de conhecimentos e a produção de saberes no campo

de pesquisas e atuação presentes na convergência entre Psicologia e Trabalho;

• Fomentar discussões que atentem para a complexidade das relações entre

Trabalho e Subjetividade, em especial as que figuram no contexto contemporâneo

de transformações do Trabalho;

• Identificar as dimensões sociais presentes nas transformações do Trabalho

contemporâneo e sua relação com os processos de subjetivação e saúde;

• Promover conhecimentos e saberes que atentem para a Política Nacional de

Saúde do Trabalhador e alinhados com os princípios e diretrizes do Sistema Único

de Saúde:

• Fortalecer a concretização da formação dos Grupos de Pesquisa Institucionais

"Psicologia e Trabalho: Dimensões Sociais e Subjetividade", e do "Laboratório

Interinstitucional de Subjetividade e Trabalho - LIST".

Organizadores do Evento

Il Encontro do Laboratório Interinstitucional de Subjetividade e Trabalho, Il Simpósio Psicologia e Trabalho: Dimensões Sociais e Subjetividade e VIII Encontro de Psicologia Organizacional e do Trabalho (EPOT)

CADERNO DE PROGRAMAÇÃO



## Universidade Estadual de Maringá

### Reitor

Prof. Dr. Júlio Cesar Damasceno

#### Vice-Reitor

Prof. Dr. Ricardo Dias Silva

### Diretor do Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes

Prof. Dr. Angelo Aparecido Priori

## Diretora Adjunta do Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes

Prof.ª Dr.ª Sandra Maria Coelho de Souza Moser

#### Chefe do Departamento de Psicologia

Prof. Dr. Lucas Martins Soldera

### Chefe Adjunta do Departamento de Psicologia

Prof.ª Dr.ª Elizabeth Lima

## Coordenação Geral do Evento

Prof. Dr. Guilherme Elias da Silva

## Comissão Organizadora

Prof.ª Dr.ª Ana Cláudia Barbosa das Silva Roosli (UEL)

Prof.ª Dr.ª Eneida Silveira Santiago (UEL)

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Daniele Almeida Duarte (UEM)

Prof. Dr. Fábio José Orsini Lopes (UEM)

Prof. Dr. Francisco Hashimoto (UNESP)

Prof. Dr. Lucas Martins Soldera (UEM)

Prof. Dr. Marcos Mariani Casadore (UNESP)

Prof. Dr. Marcos Paulo Shiozaki (UEM)

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Maria Therezinha Loddi Liboni (UEM)

Prof. Ms. Matheus Viana (FIO)

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Sylvia Mara Pires de Freitas (UEM)

Prof. Ms. Vinicius Marangoni (FIO)

## Comissão de Apoio Técnico-administrativo

Norberto Pereira da Silva

#### Comissão Científica

Prof.ª Dr.ª Ana Cláudia Barbosa das Silva Roosli (UEL)

Prof.ª Dr.ª Eneida Silveira Santiago (UEL)

Prof.ª Dr.ª Daniele Almeida Duarte (UEM)

Prof. Dr. Fábio José Orsini Lopes (UEM)

Prof. Dr. Francisco Hashimoto (UNESP)

Prof. Dr. Lucas Martins Soldera (UEM)

Prof. Dr. Marcos Mariani Casadore (UNESP)

Prof. Dr. Marcos Paulo Shiozaki (UEM)

Prof.ª Dr.ª Maria Therezinha Loddi Liboni (UEM)

Prof. Ms. Matheus Viana (FIO)

Prof.ª Dr.ª Sylvia Mara Pires de Freitas (UEM)

Prof. Ms. Vinicius Marangoni (FIO)

## Comissão Apoio Discente

Amanda Martins Otomura (Psique- UEM)

Andressa Palma de Lima (Psique- UEM)

Gabriel Henrique Favero (Psique- UEM)

Heloíse Reggiani Galbardi (Psique- UEM)

Luana Jaime Alves (Psique- UEM)

Luana Lumi Tamamoto (Psique- UEM)

Maria Gabriela Gerioni (Psique- UEM)

Mariana Monteiro Veiga (Psique- UEM)

Mariele Cristine Pattini Gavioli (Psique- UEM)

Natália Regina Antunes de Oliveira (Psique- UEM)

# PROGRAMAÇÃO DIÁRIA

## 21/11/2018 - QUARTA-FEIRA PRÉ EVENTO

Anfiteatro Keshiyu Nakatani (Nupélia) - Bloco G90 - 1º andar

1° andar				
HORA	LOCAL	ATIVIDADE		
08h	Anfiteatro Nupélia	CREDENCIAMENTO E RECEPÇÃO		
10h	Anfiteatro Nupélia	MESA REDONDA: Saúde mental e trabalho: um olhar para a ação da Psicologia e para o psicólogo enquanto trabalh(a)dor.  . Alana Roberta Assugeni Colares (Mestranda PPI-UEM) . Priscila Rhanny Bulla (Mestranda PPI-UEM) . Priscila Ferreira de Oliveira (Mestranda PPI-UEM) . Tamara Natácia Mulari Coneglian (Mestranda PPI-UEM)		
13h30	Anfiteatro Nupélia	APRESENTAÇÃO CULTURAL E EVENTO DE INTEGRAÇÃO DOS PARTICIPANTES		
14h	Anfiteatro Nupélia	CINE DEBATE - Psique Empresa Júnior Exibição e Debate - Filme: As Sufragistas  Debatedores:  . Gabriel Favero (Discente do curso de Psicologia UEM)  . Fernanda Felix (Discente do curso de Psicologia UEM)  . Camila Innecco (Psicóloga da empresa DB1)		

## 22/11/2018 - QUINTA-FEIRA

# Anfiteatro Keshiyu Nakatani (Nupélia) - Bloco G90 / Anfiteatro Bloco E90

HORA	LOCAL	ATIVIDADE
08h	Anfiteatro Nupélia	CREDENCIAMENTO E RECEPÇÃO
09h	Anfiteatro Nupélia	MESA DE ABERTURA E SOLENIDADES
9h45	Anfiteatro Nupélia	INTERVENÇÃO ARTÍSTICA
10h	Anfiteatro Nupélia	CONFERÊNCIA DE ABERTURA:
		Por que o mundo do trabalho se torna paradoxal? Quais as consequências para os indivíduos, as instituições e a política?
		. Prof. Dr. Vincent de Gaulejac - Universidade de Paris – Diderot
13h30	Anfiteatro Nupélia	LANÇAMENTO DE LIVROS
14h	Anfiteatro Nupélia	CONFERÊNCIA:
		Desejar, Falar, Trabalhar.
		. Prof. <sup>a</sup> Dr. <sup>a</sup> Ana Magnólia Bezerra Mendes – UNB
16h30	Anfiteatro Nupélia	MESA REDONDA 1:
		Escutas Psicossociológica
		. Dr. Francisco Hashimoto (UNESP/Assis)
		. Dr. Marcos Mariani Casadore (UNESP/Assis)
		. Ms. Matheus Viana (FIO-Ourinhos)
16h30	Anfiteatro Bloco E90	MESA REDONDA 2:
		(De) Formas trabalhistas
		. Dr. Guilherme Elias da Silva (UEM)
		. Dr. Fábio José Lopes Orsini (UEM)
		. Dr. Marcos Paulo Shiozaki (UEM) . Dr. <sup>a</sup> Sylvia Mara Pires de Freitas (UEM)

## 23/11/2018 - SEXTA-FEIRA

# Anfiteatro Keshiyu Nakatani (Nupélia) - Bloco G90 - 1º andar Anfiteatro Bloco E90

HORA	LOCAL	ATIVIDADE
08h	Anfiteatro Nupélia	CONFERÊNCIA: Políticas sociais e o desafio dos vínculos.  Prof. <sup>a</sup> Dr. <sup>a</sup> Christiane Girad Ferreira Nunes – UNB
10h	Anfiteatro Nupélia	MESA REDONDA 3:  Precarização e Saúde do Trabalhador: um olhar a partir do trabalho decente  . Dr. a Daniele Almeida Duarte (UEM) . Dr. a Maria Therezinha Loddi Liboni (UEM) . Dr. a Maria de Lourdes Santiago Luz (UEM) . Dr. Lucas Martins Soldera (UEM)
10h	Anfiteatro Bl. E90	MESA REDONDA 4:  Produção científica em Psicologia do Trabalho e alternativas de ação  Dr. a Eneida Silveira Santiago (UEL)  Dr. Ana Cláudia Barbosa das Silva Roosli (UEL)  Ms. Vinicius Marangoni (FIO-Ourinhos)
14h às 18h	Bloco D 34	APRESENTAÇÃO DE TRABALHOS (ver salas e horários abaixo)
18h	Bloco 118 – sala 06 - Sala de vídeo	FÓRUM DE ENCERRAMENTO

## 23/11/2018 - SEXTA-FEIRA (TARDE) Apresentação de Comunicações Orais

# LOCAIS DE APRESENTAÇÃO COMUNICAÇÕES ORAIS

## 23/11 - SEXTA-FEIRA - 14h

## CO 1 - Bloco D34 - sala 205 - 14h

- 1. SUCESSÃO FAMILIAR NAS EMPRESAS BRASILEIRAS DO AGRONEGÓCIO: UM ESTUDO DE ABORDAGEM PSICOSSOCIOLÓGICA João Guilherme Domingues Iglézias
- 2. O TRABALHO COMO FUNDAMENTO DA CONSTRUÇÃO DO SUJEITO Tatiéle Tomba
- **3.** O ASSÉDIO MORAL CONTRA A MULHER NO TRABALHO NAS ORGANIZAÇÕES *Juliana de Souza Bonardi*
- 4. O PSICÓLOGO E SUA IMPORTÂNCIA NO CAMPO DA SAÚDE COM MULHERES PARTURIENTES Rosely Jung Pisicchio
- 5. "A AVALIAÇÃO NÃO É SÓ DO CONHECIMENTO DO ALUNO, MAS DO MEU TRABALHO!" ENLACES ENTRE A APRENDIZAGEM DAS CRIANÇAS E O TRABALHO DE PROFESSORAS DOS TRÊS PRIMEIROS ANOS DO ENSINO FUNDAMENTAL Camila Trindade

## CO 2 - Bloco D34 - sala 210 - 14h

- 1. UM OLHAR PSICOSSOCIOLÓGICO SOBRE O PAPEL DO PSICÓLOGO DO TRABALHO EM TEMPOS DE CRISE Cinthia Harumi Mizuta
- **2.** ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL À LUZ DA PSICOLOGIA HISTÓRICO-CULTUAL: HISTÓRIA E FORMAS DE ATUAÇÃO NA PSICOTERAPIA BREVE Jéssica Clemente
- **3.** ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO NO SUS: RELAÇÕES ENTRE O TRABALHO PRESCRITO E O TRABALHO REAL *Giovana de Oliveira Barcelos*
- **4.** DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO: REFLEXÕES SOB A ÓPTICA PSICOSSOCIOLÓGICA Amália da Silva Coelho
- **5.** FENOMENOLOGIA DO OBSERVADOR: A PROPRIEDADE SOCIAL DO TORNAR-SE ATENTO *Michael Hyon Manoiero Kang*

## CO 3 - Bloco D34 - sala 211 - 14h

- 1. A EXPOSIÇÃO DE AGRICULTORES FAMILIARES DA AMAZÔNIA AOS AGROTÓXICOS E UMA POSSÍVEL RELAÇÃO COM O ADOECIMENTO PSÍQUICO Rosani Teresinha da Silva Stachiw
- 2. O PERFIL SOCIOECONÔMICO E CLÍNICO DOS TRABALHADORES ATENDIDOS PELO PROGRAMA DE REABILITAÇÃO PROFISSIONAL DO INSS DE UMUARAMA/ PR: UMA ANÁLISE INTERPRETATIVA Keity Ayumi Akimura
- **3.** SÍNDROME DE *BURNOUT* EM PROFISSIONAIS DA ENFERMAGEM: UMA REVISÃO BIBLIOGRAFICA *Beatriz Maria dos Santos Santiago Ribeiro*
- **4.** SUICÍDIO COMO ÚLTIMA VIA DE RESPOSTA ÀS NOVAS FORMAS DE SOFRIMENTO NO TRABALHO *Andressa Belasques Bonoto*
- **5.** KAROSHI: UMA BREVE REVISÃO SOBRE A MORTE POR EXCESSO DE TRABALHO *Julia de Paula Pizzo*

## CO 4 - Bloco D34 - sala 212 - 14h

- **1.** O PROCESSO DE TRANSIÇÃO ENTRE AS GESTÕES MUNICIPAIS E OS IMPACTOS NO TRABALHO *Marita Pereira Penariol*
- **2.** PRAZER-SOFRIMENTO ATRÁS DO VOLANTE: UM ESTUDO SOBRE PSICODINÂMICA DO TRABALHO NA ATIVIDADE DO MOTORISTA DE TRANSPORTE INTERURBANO EM UMA EMPRESA NA CIDADE DE IGUAPE-SP Jackson Franco Gonçalves
- **3.** EDUCAÇÃO PERMANENTE NO DIA-A-DIA DO TRABALHO EM SAÚDE Gabriela Markus Chaves
- **4.** MORALIDADE NO MUNDO DO TRABALHO: DISCUSSÕES SOBRE AS REPRESENTAÇÕES DE SI E OS JUÍZOS MORAIS DE GESTORES *Priscila Bonato Galhardo*
- **5.** CRISE NO/DO TRABALHO E OS EFEITOS PARA OS TRABALHADORES BRASILEIROS *Marita Pereira Penariol*

## CO 5 - Bloco D34 - sala 213 - 14h

- 1. PRÁTICAS DE ESTÁGIO EM PSICOLOGIA DO TRABALHO: (RE)CONSTRUINDO FAZERES Evelyn Yamashita Biasi
- 2. PROCESSO DE SUCESSÃO GERENCIAL NAS ORGANIZAÇÕES ESTRATÉGICAS: COMPREENDENDO AS AÇÕES PSICOSSOCIOLÓGICAS NAS NOVAS CONFIGURAÇÕES NO MUNDO CONTEMPORÂNEO Renata Paloni Varanda
- **3.** AGENTES COMUNITÁRIOS DE SAÚDE TENSÕES ENTRE A TEORIA E A PRÁTICA *Pedro Wilson Fonseca Junior*
- **4.** OS DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS DO PROGRAMA DE REABILITAÇÃO PROFISSIONAL DO INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL (INSS) Flávia Xavier de Carvalho
- 5. MARCAS DISCURSIVAS SOBRE A CRIATIVIDADE NO TRABALHO DO AGENTE DE ESCOLTA E VIGILÂNCIA PENITENCIÁRIA Evelyn Yamashita Biasi

## 23/11 - SEXTA-FEIRA - 16h

## CO 6 - Bloco D34 - sala 205 - 16h

- 1. DOCENTES EM INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR PRIVADO: COMPREENDENDO AS VIVÊNCIAS DE PRAZER E SOFRIMENTO Isabela Cabrini Junqueira
- **2.** INTERFACE ENTRE AS CONFIGURAÇÕES ORGANIZACIONAIS E A SATISFAÇÃO DO TRABALHADOR *Jéssica Syrio Callef*
- **3.** A INSEGURANÇA COMO NICHO EXPLORADO PELO MERCADO E OS EFEITOS PARA A SAÚDE MENTAL DOS AGENTES MUNICIPAIS DE SEGURANÇA *Camila de Araujo Antonio*
- **4.** ENTRE O EMPREGO E O DESEMPREGO: ALGUNS ELEMENTOS PARA COMPREENDER O SOFRIMENTO PSÍQUICO DOS TRABALHADORES NA ATUAL FASE DO CAPITALISMO  *Camila Trindade*
- **5.** APONTAMENTOS SOBRE AS TEORIAS DOS MOVIMENTOS SOCIAIS E SUA RELAÇÃO COM OS NOVOS MODOS DE SUBJETIVAÇÃO *Tatiéle Tomba*

## CO 7 - Bloco D34 - sala 210 - 16h

- 1. PERSPECTIVAS DA SOCIOLOGIA CLÍNICA NA ANÁLISE DA PSICOLOGIA DO TRABALHO EM UMA EMPRESA JÚNIOR Lara Yumi Medeiros Watanabe
- **2.** ENFRENTAMENTO DOS IMPACTOS EMOCIONAIS NA EDUCAÇÃO: RELATO DE EXPERIÊNCIA DE ESTÁGIO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL BÁSICO DE PSICOLOGIA NO TRABALHO Jéssica Clemente
- **3.** A DIMENSÃO DO TRABALHO "NÃO-PRESCRITO" E SUA RELAÇÃO COM A SAÚDE DO TRABALHADOR Gustavo Pichinin Rodrigues
- **4.** MATERIAIS RECICLÁVEIS: MODOS DE SER-TRABALHAR-EXISTIR *Gabriel Henrique Favero*
- **5.** O ACIDENTE DE TRABALHO GRAVE E SUAS IMPLICAÇÕES PSICOSSOCIAIS Giovana Martinelli Dias

## CO 8 - Bloco D34 - sala 211 - 16h

- 1. OS SENTIDOS DO TRABALHO ATUAL E O SOFRIMENTO PSÍQUICO DECORRENTES A PARTIR DE UMA PERSPECTIVA PSICANALÍTICA E DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO *Isadora Vialli Beraldi*
- **2.** PSICOLOGIA POSITIVA, ORGANIZAÇÕES E O DIRECIONAMENTO DA SUBJETIVIDADE NA CONTEMPORANEIDADE: UMA CRÍTICA PSICANALÍTICA Jéssica Pereira de Mello
- **3.** DISCUSSÕES SOBRE A SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR NO MODELO DE ORGANIZAÇÃO ESTRATÉGICA *Priscila Bonato Galhardo*
- **4.** AVALIAÇÃO DOS NÍVEIS DE ANSIEDADE E DOS SINTOMAS DE ESTRESSE EM TRABALHADORES DA ENFERMAGEM Sérgio Valverde Marques dos Santos
- **5.** TELETRABALHO E RELAÇÕES VIRTUALIZADAS: UM ESTUDO EXPLORATÓRIO ACERCA DAS CONSEQUÊNCIAS SUBJETIVAS AOS TELETRABALHADORES Bianca Marques Longo

## CO 9 - Bloco D34 - sala 212 - 16h

- 1. A INFORMAÇÃO PROFISSIONAL COMO UM FACILITADOR PARA O ACESSO AO MERCADO DE TRABALHO Ana Flávia Cicero Conde
- 2. CORREIO ELEGANTE DO RECONHECIMENTO: DO DESENVOLVIMENTO HUMANO À SAÚDE MENTAL NO TRABALHO *Amanda Tolentino Lopes Borges*
- **3.** POSSÍVEIS IMPACTOS DO TELETRABALHO EM MODALIDADE *HOME OFFICE* NAS RELAÇÕES SÓCIO FAMILIARES *Camila Juliana Ferreira Molina*
- **4.** SÍNDROME DE *BURNOUT* EM PROFISSIONAIS DA ENFERMAGEM DE UNIDADE DE TERAPIA INTENSIVA *Beatriz Maria dos Santos Santiago Ribeiro*
- **5.** A DESVALORIZAÇÃO E A SUPEREXPLORAÇÃO DO TRABALHO FEMININO: REFLEXÕES SUSCITADAS A PARTIR DOS ATENDIMENTOS E NÃO-ATENDIMENTO ÀS MULHERES EM UM CENTRO DE ATENÇÃO PSICOSSOCIAL ÁLCOOL E DROGAS (CAPSAD) Loraine Arantes Vendreschi

## CO 10 - Bloco D34 - sala 213 - 16h

- 1. ENLACES ENTRE O TRABALHADOR E A ORGANIZAÇÃO HIPERMODERNA: O PARADOXO A SER COMPREENDIDO À LUZ DA PSICOSSOCIOLOGIA -Amanda Martins Otomura
- **2.** ATENDIMENTO PSICOLÓGICO NAS ORGANIZAÇÕES ESTRATÉGICAS: UMA ABORDAGEM PSICOSSOCIOLÓGICA Marcia Cristina Pigato
- **3.** UM OLHAR SOBRE A CONSTRUÇÃO DE SUBJETIVIDADE NO TRABALHO: NO QUE A FILOSOFIA DA DIFERENÇA PODERIA CONTRIBUIR? *Maria Letícia de Oliveira Bianchini*
- 4. ARTISTA DE RUA: TRABALHO E SUBJETIVIDADE Mariana Rigolin Crozatti

RESUMO DAS COMUNICAÇÕES ORAIS (em ordem alfabética de título)

Ressalva: Os textos apresentados nestes anais são de criação original dos autores, que responderão individualmente por seus conteúdos ou por eventuais impugnações de direito por parte de terceiros. As informações apresentadas reproduzem o conteúdo idealizado por seus autores. II Encontro do Laboratório Interinstitucional de Subjetividade e Trabalho, II Simpósio Psicologia e Trabalho: Dimensões Sociais e Subjetividade e VIII Encontro de Psicologia Organizacional e do Trabalho (EPOT) Nos dias 21 a 23 de novembro de 2018



## "A AVALIAÇÃO NÃO É SÓ DO CONHECIMENTO DO ALUNO, MAS DO MEU TRABALHO!" ENLACES ENTRE A APRENDIZAGEM DAS CRIANÇAS E O TRABALHO DE PROFESSORAS DOS TRÊS PRIMEIROS ANOS DO ENSINO FUNDAMENTAL

Camila Trindade\* (Programa de Pós-graduação em Psicologia, Universidade Estadual de Maringá-UEM, Maringá-PR, Brasil); Tielly Rosado Maders (Programa de Pós-graduação em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina-UFSC, Florianópolis-SC, Brasil); Liandra Savanhago (Programa de Pós-graduação em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina-UFSC, Florianópolis-SC, Brasil).

contato: trindadecami@gmail.com

Palavras-chave: Trabalho. Docente. Escola.

## INTRODUÇÃO

O trabalho docente é uma prática social, uma vez que se articula "como expressão do saber pedagógico e este ao mesmo tempo, fundamento e produto da atividade docente que acontece no contexto escolar, numa instituição social e historicamente construída" (Azzi, 2012, p. 51). Isto é, o trabalho docente é desenvolvido a partir das relações estabelecidas entre os conhecimentos científicos produzidos sobre a docência, pelo saber pedagógico que fundamenta a ação docente e, também, é construído no cotidiano de trabalho do professor.

Nesse sentido, o processo de trabalho docente envolve tanto os meios, como os fins de todas as ações docentes "tanto em nível de sala de aula – trabalho pedagógico – quanto em nível de organização escolar – gestão do trabalho" (Hypolito, 2010, p.1). Assim, o processo de trabalho docente representa os modos de organização e gestão do trabalho coletivo, nesse sentido, o processo de trabalho docente não é limitado apenas a questões didáticas e pedagógicas.

Considerando esses elementos, a presente discussão tem como objetivo evidenciar algumas relações que se estabelecem entre o processo de aprendizagem das crianças e o trabalho de três professoras dos três primeiros anos do Ensino Fundamental. Sendo esse, um fragmento da pesquisa do Trabalho de Conclusão do Curso – TCC, do curso de Psicologia, da Universidade

Federal do Rio Grande -FURG, desenvolvido ao longo do ano de 2015, na cidade de Rio Grande - RS.

## PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para as discussões e análises parte-se dos pressupostos teóricos e metodológicos da Teoria Histórico Cultural, sendo que o estudo se insere ainda no campo da Psicologia Social do Trabalho. Para o desenvolvimento do mesmo, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com três professoras do Ensino Fundamental, sendo uma professora do primeiro ano, outra do segundo ano e outra professora do terceiro ano, as quais trabalhavam na mesma escola da rede municipal da cidade do Rio Grande/RS. As análises dessas entrevistas foram inspiradas na técnica da Análise de Conteúdo, delimitado por Chizzotti (2010, p.117) como o processo que visa não restringir a discussão apenas ao texto em si, mas sim "fazer uma leitura do contexto e das circunstancias em que a mensagem foi feita, e autorizar uma leitura subjacente ao texto, aquilo que está além do que é manifesto".

## **DISCUSSÕES**

A descrição do trabalho docente das professoras dos três primeiros anos, por meio da narração de seus cotidianos, de suas rotinas e das atividades desenvolvidas, possibilitou conhecer as particularidades que envolvem as suas formas de trabalhar. Assim, foi possível evidenciar as relações que se estabeleciam entre o trabalho delas e os processos de aprendizagem e de dificuldade de aprendizagem dos alunos.

As professoras entrevistadas enfatizaram que é a partir da relação com as crianças que estão aprendendo que elas reconhecem a efetividade do seu trabalho, nas palavras da professora do primeiro ano: "Né, então aí a gente percebe o crescimento do nosso trabalho [...] no momento que a gente percebe que as crianças estão lendo, que estão juntando as sílabas". São ainda associados a esse modo de perceber o trabalho docente os sentimentos de gratificação, reconhecimento e realização.

Já em relação às crianças que não estão aprendendo, as professoras também relacionam essas com o desenvolvimento do seu trabalho, porém argumentando que essas não estão

aprendendo principalmente devido a não efetividade do modo como elas estão realizando seu trabalho.

Assim, as professoras relatam uma série de alterações que passaram a realizar no cotidiano de trabalho objetivando, com isso, a possibilidade de que essas crianças possam desenvolver a aprendizagem. Como exemplo, a professora do terceiro ano afirma que quando observa essa situação de não aprendizagem, passa a repensar o seu método de trabalho: "esse método que eu estou utilizando não está servindo, então eu vou ter que reinventar alguma coisa. Eu vou ter que reavaliar alguma coisa, entende?". A professora do segundo ano afirma que diante desse processo de não aprendizagem das crianças se sente frustrada, pois apesar de repensar e planejar de modo diferente seu trabalho, na maioria das vezes não consegue obter resultados positivos quanto à aprendizagem dos alunos: "Ah eu estou bem frustrada, nessa parte ai eu estou bem frustrada, por que eu estou tentando. Eu tenho assim, seis que estão assim bem atrasados".

A prática de constante reflexão e análise da efetividade de seus trabalhos, realizada a partir da relação e aprendizagem dos alunos em contexto de aula pode ser identificada enquanto uma busca incessante de compreensão da realidade social em que atuam e sua transformação. Assim, pode-se observar que a atuação docente das entrevistadas se dá no desbravamento e avanço de novos caminhos, ou ainda, como coloca Achilles (2010, p. 2) "segundo determinados modos de fazê-lo, os quais também são historicamente produzidos, em relação recíproca com as propriedades, por vezes instáveis, do 'terreno' por percorrer".

Deve-se destacar que a aprendizagem das crianças é entendida pelas professoras como a capacidade que a criança desenvolve de leitura e de escrita, e também de progressão no processo de escolarização a partir do desenvolvimento do trabalho das professoras.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Os processos ou dificuldades de aprendizagem das crianças compõe e constituem o trabalho docente das professoras entrevistadas, à medida que esses representam a efetividade ou não trabalho docente. Isto é, ao analisar cotidianamente os efeitos de suas práticas, em um processo de constante mudança, identifica-se que tanto a aprendizagem dos alunos quanto o

saber das professoras são compreendidos pelas professoras enquanto um processo de construção recíproca e permanente entre todos os envolvidos no percurso de ensino.

Por fim, a relação que se estabelece entre o aprendizado das crianças e o trabalho docente é de que quando as crianças estão aprendendo, no sentido de responder a demandas escolares o trabalho docente é efetivo, caso contrário o professor passa a repensar a sua atividade e isso em alguns casos acaba por desencadear sentimentos de insatisfação desses para com a sua prática de trabalho.

## REFERÊNCIAS

Achilles, D. J. (2010). *Questões de método em Vigotski: busca da verdade e caminhos de cognição*. Palestra ministrada no I Seminário sobre metodologia em pesquisa na abordagem da psicologia histórico-cultural: Universidade Estadual de Maringá.

Azzi, S. (2012). Trabalho Docente: autonomia didática e construção do saber pedagógico. In: Pimenta, S. G. (Coord.). *Saberes pedagógicos e atividade docente*. (pp.39-69). São Paulo: Cortez.

Chizzotti. A. (2010). *Pesquisa qualitativa em ciências humanas e sociais*. (3a ed.). Petrópolis: Vozes.

Hypolito, A.M. (2010). Processo de trabalho docente. In: Oliveira, D.A.; Duarte, A.M.C. & Vieira, L.M.F. *DICIONÁRIO: trabalho, profissão e condição docente*. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação.



## A DESVALORIZAÇÃO E A SUPEREXPLORAÇÃO DO TRABALHO FEMININO: REFLEXÕES SUSCITADAS A PARTIR DOS ATENDIMENTOS E NÃO-ATENDIMENTO ÀS MULHERES EM UM CENTRO DE ATENÇÃO PSICOSSOCIAL ÁLCOOL E DROGAS (CAPSAD)

Loraine Arantes Vendreschi, Departamento de Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá-PR, Brasil; Amanda Takemoto Peruca\*, Departamento de Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá-PR, Brasil; Brenda Santos Ribeiro\*, Departamento de Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá-PR, Brasil; Bruna Ferreira de Oliveira\*, Departamento de Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá-PR, Brasil; Camila Stefany da Silva, Centro Universitário de Maringá, Maringá-PR, Brasil; Catherine Schiavon de Oliveira Silva, Departamento de Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá-PR, Brasil; Fernanda Mocelin Penachio, Departamento de Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá-PR, Brasil; Gabrielle Akemi Araki Rodrigues, Departamento de Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá-PR, Brasil; Marcos Paulo Shiozaki, Departamento de Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá-PR, Brasil; Rafaela Ribeiro Santos de Souza Silva, Centro Universitário de Maringá, Maringá-PR, Brasil.

contato: lorainearantesv@gmail.com

Palavras-chave: Trabalho e Feminismo. Capsad. Álcool e outras drogas

Trabalhar com os diversos problemas relacionados as adicções se tornaram algo comum na Psicologia, não somente na clínica, mas também em outros locais como no próprio ambiente de trabalho, serviços de atenção básica, centros de referências, hospitais etc. Diante disso, várias alternativas foram criadas com a finalidade de auxiliar ou até de punir as(os) usuárias(os) de álcool e/ou de outras drogas, como as atividades desempenhadas em comunidades terapêuticas, em hospitais psiquiátricos, em sociedades ou irmandades (como os narcóticos anônimos, por exemplo) e em Centros de Atenção Psicossocial (CAPS).

Levando em consideração que a Psicologia se propõe a trabalhar no âmbito de uma maior autonomia dos sujeitos, desconsideramos as três primeiras atividades supramencionadas, e sustentamos aqui que as práticas desempenhadas no CAPS e, em específico, no de Álcool e outras Drogas (CAPSad), acabam sendo as melhores alternativas por, sobretudo, considerar o protagonismo e a humanização das(os) usuárias(os).

A nossa pesquisa é fruto de um projeto de extensão intitulado "acolhimento e escuta grupal da mulher no CAPSad: promoção de autonomia e empoderamento". A escolha por esse público se justifica pelo fato de que, em conversa com o CAPSad da região atendida, as mulheres são representadas por apenas 10% das pessoas que buscam esse serviço. O que

impressiona é que esse número baixo não se encontra somente nesse local, visto que, de acordo com uma pesquisa realizada por Pillon et al (2010), em um CAPSad no interior paulista, a proporção de mulheres que buscam esse serviço é exatamente o mesmo.

Em diversas reuniões, que contou com profissionais da psicologia e da assistência social, destacamos o fato de que as mulheres recebem pouco apoio familiar quando está em uma situação precária, seja em uma crise de alcoolismo ou de dependência química, o que faz com que a procura delas por ajuda se postergue. Comparando essa situação com a dos usuários masculinos é nítida a diferença, haja vista, de acordo com Adichie (2009), o contexto patriarcal em que a sociedade está inserida, pois os homens ao se verem a mercê de um vício, recebem o apoio familiar que o encaminha ao centro de ajuda. Já as mulheres sentem-se envergonhadas pois acreditam deixar sua família em uma situação de vulnerabilidade, além de crer serem mal exemplo para seus filhos, portanto acabam não pedindo auxílio o que leva a um agravamento da dependência alcoólica ou química e, consequentemente, o aparecimento feminino no CAPSad somente em situações extremas. Além disso é válido ressaltar que sua presença na instituição de acolhimento, devido aos fatores patriarcais citados anteriormente, se dá de forma solitária, sem o apoio familiar.

Temos então, diante da situação descrita, que o fato de ser mulher acaba por se tornar um fardo, uma vez que há o estereótipo de que as mulheres devem estar saudáveis, presentes aos maridos, aos filhos, auxiliarem com o financeiro além de realizar todos os afazeres de casa. Isso torna evidente a disparidade de frequência entre homens e mulheres no CAPSad. Destarte, a insígnia da mulher de séculos atrás ainda permanece incrustada na pele feminina em plena contemporaneidade, pois sua voz é corrompida impedindo-a de expressar suas dores.

Diante disso, o objetivo dessa pesquisa é pensar a questão da desvalorização e a superexploração do trabalho feminino a partir das reflexões suscitadas nos atendimentos e nos não-atendimentos (justificados pela ausência da mulher devido a falta de tempo e de apoio) às mulheres. Para realizar as escutas, nos utilizamos da Comunicação Não-Violenta (CNV), pautada no livro de Rosenberg (2006). Essa ideia é uma forma de interação interpessoal que visará à promoção de um espaço de escuta e acolhimento mais humanizado. A CNV se baseia no reconhecimento de que todas(os) nós somos violentas(os) de alguma forma em alguns

momentos. O desafio é estar sempre consciente dos discursos que emitimos, e de que maneira as(os) receptoras(es) da mensagem a entenderão. É necessário estar atenta(o) aos possíveis julgamentos, preconceitos e emoções que serão transmitidas, para que seja possível um diálogo pacífico e compreensível a todas(os) as(os) envolvidas(os). Além disso, um dos princípios dessa maneira de comunicação é a manutenção de empatia pela(o) outra(o), o que possibilita um diálogo sem muitas barreiras.

Pensar, refletir e tecer novos caminhos em relação as condições femininas no atual cenário econômico-político-social tem sido um trabalho árduo e urgente em nossa sociedade. Inúmeras mulheres experenciam ou testemunham diferentes espécies e níveis de discriminação e violência tanto na esfera pública quanto na esfera privada, o que nos remete a pensar não só na fragilidade na garantia de direitos dessas mulheres, mas também nas relações sociais engendradas pelos modos de existências do sistema capitalista.

As novas formas de vínculos instituídas nas sociedades capitalistas contemporâneas em contextos neoliberais, provocam transformações que fazem emergir uma transição de gênero, uma nova mulher independente economicamente que conquistou e vem conquistando o seu lugar no mundo do trabalho (GIFFIN, 1994). No entanto, ainda que se tenha conquistado novos espaços, os velhos foram mantidos. Borges e Barbosa (2009) elaboraram simbolicamente o conceito "Atlas" para ilustrar a mulher contemporânea: a deusa grega que carrega o mundo nas costas: "cuidam dos filhos, são cuidadoras de outros membros da família e, cada vez mais, têm que gerar renda para garantir o sustento familiar, trabalhando geralmente de forma superexplorada" (p. 1133). Diante dessas condições, a independência feminina, tão almejada e batalhada, pode contribuir em certos aspectos para encobrir e mascarar as diversas explorações a qual a mulher está assujeitada, o que auxilia na sustentação dos ciclos que produzem as desigualdades sociais e de gênero. Isso ocorre em paralelo às exigências as quais o "ser mulher" requer, produzindo estados de temor, ansiedade, infelicidade, inadequação, frustração (BARBOSA; BERGER, 2017).

A maioria dos problemas de saúde que incide sobre os corpos femininos está articulado com um cenário complexo que envolve não só uma dupla jornada de trabalho, mas a precariedade e informalidade dos vínculos trabalhistas e a ausência do Estado e de políticas

públicas que ofereçam amparo para a minimização das desigualdades sociais e de gênero. Além dos aspectos referentes ao gênero e à classe econômica-social, as questões étnicas e raciais expressam um contingente ainda mais preocupante quando se considera as diversas explorações a qual a mulher negra, indígena, quilombola, entre outras, estão submetidas (BARBOSA; BERGER, 2017).

O abuso de álcool e outras drogas se integra a esse cenário, agravando-o (BARBOSA; BERGER, 2017). A vergonha, o sofrimento e a culpabilização frente aos estigmas designado às mulheres usuárias; os preconceitos em consequência do papel social que desempenham, como por exemplo, o de mãe-esposa; a indisponibilidade de tempo, ou ainda, a falta de apoio social (BARBOSA; BERGER, 2017; RASH, 2014) nos leva a ressaltar a dificuldade de realizar os trabalhos ofertados em redes de saúde, tal como o CAPSad.

Por fim, percebemos pelos atendimentos e, principalmente, pelos não-atendimentos toda a carga que a mulher recebe. Antunes (2011) destaca que são atribuídas às mulheres, por muitas vezes, os trabalhos temporários. Esse dado é relevante para pensarmos na falta de estabilidade e as dificuldades que acabam sendo impostas na vida delas. Temos então uma situação de enorme pressão em que as mulheres devem ser Atlas, superexploradas — com uma ressalva: sendo desvalorizadas. Afinal, a figura de fragilidade, incompetência e dependência feminina ainda se instaura na sociedade patriarcal.

#### Referências:

Adichie, Chimamanda Ngozi. (2009) Para educar crianças feministas. São Paulo: Companhia das letras.

Antunes, Ricardo. (2011). Adeus ao Trabalho? São Paulo: Cortez

Giffin, Karen. (1994). Esfera de reprodução em uma visão masculina: considerações sobre a articulação da produção e da reprodução, de classe e de gênero. *Physis: Revista de Saúde Coletiva*, 4(1), 23-40.

Pillon, Sandra Cristina, Cardoso, Lucilene, Pereira, Gisela Amorim Marques, & Mello, Emmanuel. (2010). Perfil dos idosos atendidos em um centro de atenção psicossocial: álcool e outras drogas. *Escola Anna Nery*, 14(4), 742-748.



Rasch, Scheila Silva. (2014). **Flores conversam no jardim: estratégias do cuidado de si por mulheres em tratamento no CAPS AD/CPTT na reinvenção de suas vidas.** Tese (Doutorado em Psicologia). Universidade Federal do Espírito Santo — Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Vitória.

Rosemberg, Marshal B. (2006) Comunicação não-violenta: técnicas para aprimorar relacionamentos pessoais e profissionais. Tradução de Mário Viela. São Paulo: Ágora.

Simões-Barbosa, Regina Helena, & Dantas-Berger, Sônia Maria. (2017). Abuso de drogas e transtornos alimentares entre mulheres: sintomas de um mal-estar de gênero?. *Cadernos de Saúde Pública*, *33*(1), e00120816. Epub February 13, 2017.

## A DIMENSÃO DO TRABALHO "NÃO-PRESCRITO" E SUA RELAÇAO COM A SAÚDE DO TRABALHADOR

Gustavo Pichinin Rodrigues\* (PIBIC – AFIS, Fundação Araucária, Laboratório Interinstitucional de Subjetividade e Trabalho – LIST, Departamento de Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá-PR, Brasil); Daniele Almeida Duarte (Laboratório Interinstitucional de Subjetividade e Trabalho – LIST, Departamento de Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá-PR, Brasil).

contato: ra100033@uem.br

Palavras-chave: Psicodinâmica do Trabalho. Saúde do Trabalhador. Subjetividade.

Em nossa realidade social prática o trabalho assume papel essencial na constituição do sujeito e sua subjetividade. Ao longo da trajetória do trabalho, a partir da Idade Moderna, a busca pela dignidade e a saúde no/pelo trabalho se apresenta como uma luta constante. Antunes (2004, p. 22; 25), ao discutir sobre o trabalho como símbolo da transformação e da dignidade faz um arremate histórico dessa consciência acerca do trabalho e aponta como este tem oscilado entre "instrumento de tortura, momento de punição e sofrimento" e "produção e reprodução da sua existência, a conquista da dignidade, da humanidade, da felicidade social".

Surge então a figura do trabalhador, ferramenta principal do funcionamento e manutenção do lucro numa sociedade capitalista. É importante ressaltar que esse novo pensamento acerca do trabalho trouxe novas experiências traumáticas à sociedade nos primórdios das revoluções industriais: cargas horárias desumanas, precárias condições de trabalho e de segurança no trabalho. Se hoje temos, no ponto de nosso desenvolvimento tecnológico e histórico social, um progresso no que diz respeito a reflexões sobre saúde do trabalhador, muito se deve aos movimentos de resistência e luta construídos ao longo da histórica, com trabalhadores e coletivos, que ousaram confrontar essas situações e demandar do Estado uma mediação e proteção social.

Nesse horizonte conflituoso, entre capital e trabalho, a Psicodinâmica do Trabalho visa compreender o trabalho em sua dimensão como atividade, um processo intersubjetivo, que leva em consideração a dialética trabalhador-trabalho, em que ambos modificam e são modificados, agem e retroagem de acordo com sua vivência, passam por crises e ajustamentos. Isso resume o objeto de estudo da Psicodinâmica de Trabalho, relatado por Mendes (2007, p. 30) como "o estudo das relações dinâmicas entre organização do trabalho e processos de subjetivação".



Sobre os objetivos da teoria, de acordo com Mendes (2007, p. 32) "a Psicodinâmica é uma abordagem de pesquisa e ação sobre o trabalho, é um modo de fazer análise crítica e reconstrução da organização do trabalho, que é inexoravelmente o provocador de sofrimento". Esse campo teórico entende o sofrimento como inevitável no trabalho, sendo atravessado pela conjuntura política e socioeconômica: "dadas as características da pós-modernidade, da acumulação flexível do capital e de todas as suas consequências" (Mendes, 2007, p. 32). Porém, Dejours e Abdoucheli (1994, p. 137) apontam dois tipos possíveis de sofrimento. O sofrimento patogênico

[...] aparece quando todas as margens de liberdade na transformação, gestão e aperfeiçoamento da organização do trabalho já foram utilizadas. Isto é, quando não há nada além de pressões fixas, rígidas, incontornáveis, inaugurando a repetição e a frustração, o aborrecimento, o medo, ou o sentimento de impotência.

O sofrimento criativo, por sua vez, tido como desafio para o saber-fazer na Clínica do Trabalho e para os próprios trabalhadores "[...] traz uma contribuição que beneficia a identidade. Ele aumenta a resistência do sujeito ao risco de desestabilização psíquica e somática. O trabalho funciona então como um mediador para a saúde" (Dejours & Abdoucheli,1994, p. 137).

Para a continuação desses conceitos introdutórios à teoria, passamos agora a definição de trabalho prescrito e trabalho real. O trabalho prescrito, como o próprio nome diz, surge de prescrições, de tarefas que devem ser realizadas dentro de um planejamento e de uma organização do trabalho. É o descrito, delimitado, regulamentado e padronizado dentro do ambiente relacional de trabalho, tanto com os demais trabalhadores quanto com o próprio material que se trabalha. Dejours (2008, p. 38) comenta que "é impossível alcançar a qualidade respeitando escrupulosamente as prescrições". Dentro dessa afirmativa surge a concepção de trabalho real, ou da atividade, que delimita a própria realidade do trabalho, extrapolando o prescrito e deixando evidente o caráter subjetivo da ação no trabalho. Dejours (2008, p. 38-39) afirma que

sempre ocorre uma discrepância entre o prescrito e a realidade da situação. [...]. Trabalhar é preencher o espaço entre o prescrito e o efetivo. Ora, o que é preciso ser feito para preencher esse espaço não pode ser previsto de antemão.

O caminho a percorrer entre o prescrito e o real deve ser inventado ou descoberto a cada vez pelo sujeito que trabalha.

Dejours e Abdoucheli (1994, p. 133) revelam a inteligência astuciosa dos trabalhadores, e como ela pode criar as chamadas regras de oficio, que "repousam sobre o consenso concernente às maneiras de trabalhar em conjunto e, ao mesmo tempo, as estabilizam, fornecendo as bases fundamentais e necessárias à elaboração das relações de confiança entre os trabalhadores". Tendo isso em vista, essa pesquisa pretende se debruçar sobre a dimensão laboral "não-prescrita", ou seja, no conjunto de regras e condutas que, muitas vezes, não é planejado de antemão ou registrado em documento, mas que assume um caráter informal e (não) hierárquico de passagem e dissipação podendo acarretar sofrimento psíquico ao trabalhador e afetar sua saúde, seja por não transpassar o conflito "subjetividade *versus* organização do trabalho", seja pela própria maneira (violenta, impositiva, contraditória, inconsistente) como lhe é designada a tarefa a ser executada.

É preciso investigar o sentido que o trabalhador constrói acerca de seu próprio trabalho, fator que rege seu comportamento, suas ações e afetos através das relações. Adentrar nesse cenário laboral a ser decifrado, explicitando o processo de trabalho, é um momento de reflexão, descoberta e transformação da realidade. Nas palavras de Dejours e Abdoucheli (1994, p. 143): "No fim das contas, a pesquisa em psicopatologia do trabalho aparece como um excelente analisador e revelador da organização real do trabalho, não apenas pela reelaboração do conhecimento científico, mas também pelos próprios sujeitos".

Nessa perspectiva, realizamos uma pesquisa qualitativa, ainda em andamento, na modalidade teórico-bibliográfica. Levantaremos, nas obras de Dejours e literaturas que utilizam a Psicodinâmica do Trabalho, uma análise centrada na discussão dos conceitos de trabalho prescrito e real, com o objetivo de debater os efeitos das relações de trabalho não-prescritas na subjetividade e na saúde do trabalhador. Faremos isso colocando em tela reflexões sobre a organização do trabalho contemporâneo e os modos de gestão atuais que engendram vulnerabilização à saúde e subjetividade do trabalhador.

Estudos deste teor têm possibilitado evidenciar os perigos reais aos quais os trabalhadores estão expostos cotidianamente. A Psicodinâmica do Trabalho, ao explicitar o distanciamento

entre o trabalho prescrito e o real permite avançar no terreno efetivo das relações e vivências laborais onde as regras não-prescritas constituem uma espécie de contrato informal de conduta, que rege o comportamento do trabalhador, o qual é desafiado a realizar a atividade, confrontando a tarefa e garantindo a produção e/ou prestação do serviço. O conflito entre a subjetividade do trabalhador e a objetividade da organização do trabalho necessita ser desvelado em busca de saídas que permitam não apenas o destino do sofrimento rumo à criatividade, mas a própria transformação e reconstrução do processo de trabalho.

Faz-se indispensável debater e compreender para além do trabalho prescrito a vivência laboral do trabalho real que atinge a experiência e produz sofrimento ao trabalhador. Tal aspecto, convocado pela Psicodinâmica do Trabalho, traz elementos chaves para a realidade do trabalho ser descoberta em seus agravos, permitindo uma análise mais consistente ao contextualizar o coletivo e o processo de trabalho em sua realidade concreta e material, expondo as dimensões que a área da saúde e segurança no trabalho devem considerar, bem como a gestão. Finalmente, esperamos contribuir com o campo da Saúde do Trabalhador, enquanto política pública, fundamentada na pesquisa e transformação da realidade onde a vida seja preservada e promovida dia a dia.

#### Referências

Antunes, R., Chossudousky, M., Brigos, J. E. (2008). Mesa 1: O trabalho como símbolo da transformação e da dignidade. In M. Menegat, E. R. Behring, V. Fontes. (Org.). *Dilemas da humanidade: diálogos entre civilizações*. Promotores MST, UFRJ, FSS/UERJ. (pp. 19-74). Rio de Janeiro: Contraponto.

Dejours, C. (2008). Avaliação: uma problemática hesitante. In L. I. Sznelwar, & F. L. Mascia (Orgs.). *Cadernos de TTO*, 2 - A avaliação do trabalho submetida à prova do real. (pp. 33-51). São Paulo: Blucher.

Dejours, C., & Abdoucheli, E. (1994). Itinerário Teórico em Psicopatologia do Trabalho. In C. Dejours, E. Abdoucheli, C. Jayet. *Psicodinâmica do Trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho.* (pp. 45-119). São Paulo (SP): Atlas.



Mendes, A. M. (2007). Da psicodinâmica à psicologia do trabalho. *In* **Psicodinâmica do trabalho**: teoria, método e pesquisas. (pp. 29-49). São Paulo: Casa do Psicólogo.

## A EXPOSIÇÃO DE AGRICULTORES FAMILIARES DA AMAZÔNIA AOS AGROTÓXICOS E UMA POSSÍVEL RELAÇÃO COM O ADOECIMENTO PSÍQUICO

Rosani Teresinha da Silva Stachiw\*; Emanuel Maia; Sandro Vargas Schons; Programa de Pós-Graduação em Ciências Ambientais; Universidade Federal de Rondônia-RO; Brasil.

Contato: rosani.stachiw@gmail.com

Palavras-chave: Saúde mental. Depressão. Trabalhador rural.

Os agrotóxicos surgiram com a promessa de combater a fome através do aumento da produção agrícola e do cultivo em larga escala. Sua ampla utilização no sistema agrícola mundial se, por um lado, garantiu a produção em larga escala, por outro, não acabou com a fome no mundo e, além disso, aumentou o risco de exposição da população a partir do trabalho, da contaminação do meio ambiente, da água e dos alimentos (BRASIL, 2016). Estes riscos muitas vezes trazem impactos negativos, podendo afetar de forma irreversível a saúde humana.

Vários problemas à saúde são associados ao uso e exposição aos agrotóxicos com efeitos de intoxicações agudas, subagudas e crônicas (Araújo, Greggio & Pinheiro, 2013). A intoxicação crônica é a mais difícil de ser associado ao uso dos agrotóxicos devido ao tempo elevado para apresentação dos sintomas, ocultando os sintomas de adoecimento físico e mental (Neto, 2014).

A prevalência de doenças crônica aumentou nos últimos anos, incluindo os transtornos psíquicos, os quais representam 13% da carga global de doenças e chegam a 31% do total de anos vividos sem qualidade (WHO, 2010). A depressão é uma doença de causa multifatorial que traz prejuízos ao funcionamento social, moral e profissional do sujeito, afetando, assim, relações familiares, desempenho no trabalho, etc (Pereira et al., 2017), entre outros aspectos acaba refletindo diretamente a qualidade de vida, bem como a uma maior utilização dos recursos de saúde, trazendo grandes danos para a pessoa afetada e toda a sociedade (Neto, 2014).

O adoecimento psíquico tem atingido milhões de pessoas ao redor do mundo, estima-se que cerca de 322 milhões de pessoas estão com depressão, relatado pela organização Mundial da Saúde-OMS, (2015). O Brasil é o país com maior prevalência de indivíduos deprimidos da América Latina, 5,8% da população, totalizando 11,5 milhões de brasileiros com esse transtorno (OMS, 2015).

Embora as pesquisas sobre os impactos do uso de agrotóxicos sobre a saúde humana tenham crescido nos últimos anos, ainda é insuficiente para conhecer a real dimensão de que a exposição ocupacional e o uso intensivo de agrotóxicos causem na saúde psíquica destes trabalhadores. Assim, o objetivo deste estudo foi investigar a associação entre a utilização de agrotóxicos em uma prevalência de sintomas depressivos na área rural.

Participaram do estudo 80 agricultores, tendo a participação de um indivíduo por propriedade. Foram considerados critérios de inclusão para este estudo: ter entre 25 a 65 anos, homens ou mulheres, e estar exposto há algum tipo de agrotóxicos, pelas diversas formas (aplicação, manuseio, lavagem de maquinários, entre outros).

A área de estudo foi composta por municípios que possuem características geográficas, sociais, ambientais e econômicas semelhantes, e as propriedades são exploradas predominantemente pela agricultura familiar. Os municípios participantes foram: Alta Floresta do Oeste, Alto Alegre dos Parecis, Cacoal, Castanheiras, Ministro Andreazza, Nova Brasilândia do Oeste, Novo Horizonte do Oeste, Pimenta Bueno, Rolim de Moura e Santa Luzia do Oeste, município do interior do estado de Rondônia.

Para a caracterizarão sociodemográfico foi utilizado um formulário (contendo, idade, sexo); uma entrevista semiestruturada (estilo do trabalho ocupacional, doenças pre-existente, exposição a agrotóxicos, etc) e o Inventário de Depressão de Beck (BDI) adaptado no Brasil por Cunha (2001) para avaliar os sintomas de depressão. O levantamento dos dados aconteceu entre janeiro a junho de 2018, na propriedade rural de cada participante. Este artigo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade Federal de Rondônia (UNIR).

Dos 80 agricultores entrevistados, 57 foram do sexo masculino e 23 do sexo feminino, com idade média de 45 anos (36,25%). O número superior de participantes do sexo masculino se deu devido aos critérios de inclusão. Dentre os entrevistados (52,5%) se autodeclararam pardos, (25%) brancos e (22,5%) se declararam negros.

A rotina de trabalho é intensa para 92,5% dos entrevistados, que relatam trabalhar de segunda a sábado e, em média, mais de oito horas por dia. Essa rotina extensa é devido as atividades de policultivo desempenhadas pelos trabalhadores, e pelo fato de que algumas culturas

necessitam de cuidados diários (como é o caso das hortaliças e a criação de animais) além de haver, em geral, baixa disponibilidade de mão-de-obra.

Das propriedades investigadas, 69% usavam agrotóxicos de vários grupos e classes toxicológicas, dentre eles os mais utilizados, são os herbicidas com o princípio ativo glifosato e o paraquat e o inseticida peritróide. Estes produtos também são os que mais trazem preocupações a saúde devido à gravidade dos efeitos toxicológicos que causam no organismo (Brasil, 2016).

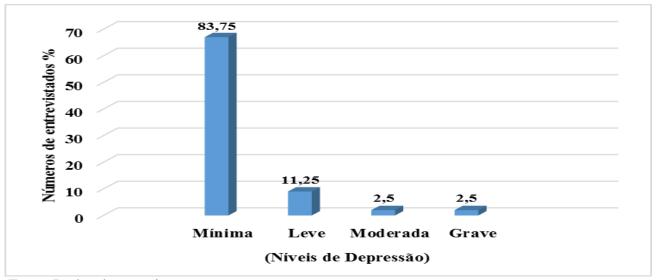
A maiorias dos agricultores (77%), tem pouco conhecimento sobre as medidas de segurança no que diz respeito ao uso de equipamentos de proteção individual (EPI), além, de um conhecimento insatisfatório, com relação aos prejuízos causados pela utilização de agrotóxicos e os impactos causados ao meio ambiente e à saúde humana. O número de entrevistados com problemas de saúde pre-existentes é de 48%, destes, 15% fazem acompanhamento médico e medicamentoso, outros 22% utilizam algum tipo de medicamento prescrito.

Quanto aos resultados do BDI, o nível mínimo para sintomas depressivos é mais frequente entre os participantes, seguido do nível leve, moderado e grave (Figura 1). Sendo os sintomas que mais se evidenciaram foram os dos itens: 4- Insatisfação, 10- Choro, 11- Irritação, 13- Indecisão, 16- Insônia e 17- Fatigabilidade.

O transtorno depressivo é um construto psicológico, biológico, social e ambiental de alta prevalência, não se pode padronizar a depressão com uma simples característica com sintomas iguais para todos os indivíduos (Matos & Oliveira, 2013), visto que cada um reage a ela de uma maneira, variando de acordo com os fatores externos e internos de cada um compreende ainda na presença de sintomas físicos como, fadiga, fraqueza, tonturas, palpitações, cefaléia, mudanças no padrão do sono, falta de ar, entre outros (DSM-V, 2014).

Através da experiência vivenciada à campo, dos relatos das causalidades, e variáveis envolvidas no contexto do uso de agrotóxicos e das doenças pre-existentes relatadas pelos entrevistados, aliados aos resultados das entrevistas e do instrumento (BDI), o peso para a incidência (multifatorial) no transtorno psíquico é ainda maior. Corroborando com essa hipótese a literatura verificada (Pereira et al., 2017), que permite a associação entre a exposição crônica aos agrotóxicos e o desenvolvimento de sintomas e efeitos sinérgicos que são desconhecidos ou não são levados em consideração, como é o caso da depressão.

Figura 1. Distribuição relativa dos agricultores (%) nas classes dos níveis de depressão pela escala de Beck (DBI) N=80.



Fonte: Dados da pesquisa.

O Brasil é o país mais depressivo da América Latina (OMS, 2015). Neste estudo os resultados encontrados para depressão (16,25%) estão acima da média nacional, que é, de 5,8%. A depressão piora a situação de vida da pessoa afetada, sendo necessário um esclarecimento sobre esse transtorno, que em algumas vezes são limitantes, principalmente na área rural.

Existem muitas lacunas de conhecimento quando se trata de avaliar a multiexposição ou a exposição combinada de agrotóxicos. Os dados encontrados neste estudo trazem informações relevantes quanto aos aspectos comportamentais significativos dos entrevistados, onde pode-se dar ênfase a utilização intensa e variada de agrotóxicos, a falta de proteção adequada (uso dos EPI's), o desconhecimento pela maioria dos agricultores quanto aos riscos que os agrotóxicos podem causar à saúde humana e ao meio ambiente.

A depressão torna-se, a cada dia, uma grave questão de saúde pública, uma doença que inicialmente achava-se que prejudicava apenas as pessoas que a contraiam, agora se demonstra como uma epidemia social. Vencer o estigma, promover atitudes positivas da comunidade em relação aos portadores de transtornos mentais e estimular a procura pelo tratamento são atitudes e questões urgentes da saúde pública, principalmente na área rural.

#### Referências

Araújo, J. N. G., Greggio, M. R., & Pinheiro, T. M. M. (2013). Agrotóxicos: a semente plantada no corpo e na mente dos trabalhadores rurais. Psicol. Rev. (Belo Horizonte), Belo Horizonte, v. 19, n. 3, 389-406. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/pdf/per/v19n3/v19n3a05.pdf.

Brasil. (2016). Relatório Nacional de Vigilância em Saúde de Populações Expostas a Agrotóxicos. Tiragem: 1ª edição, versão eletrônica. Brasília: Ministério da Saúde. Recuperado de http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/agrotoxicos\_otica\_sistema\_unico\_saude\_v1\_t.1.

Cunha, J. (2001). Manual em português das Escalas Beck. São Paulo: Casa do Psicólogo. 1ª Edição, 171.

American Psychiatric Association-APA. (2014). Manual diagnóstico e estatístico de Transtornos Mentais: DSM-5 (5. ed.). Porto Alegre: Artmed Editora.

World Health Organization-WHO (2016). Media Centre. Depression. Geneva: WHO. Recuperado de http://www.who.int/mental\_health/management/depression/en/.

Matos, A. C. S., & Oliveira, I. R. (2013). Terapia cognitivo-comportamental da depressão: relato de caso. Rev. Ciênc. Méd. Biol., Salvador, v.12, especial, p.512-519. ISSN 1677-5090. Recuperado de https://portalseer.ufba.br/index.php/cmbio/article/view/9203/6765.

Neto, M. G. F (2014). Intoxicação por agrotóxicos e surgimento de depressão: um estudo de caso. Pós-graduação em Ergonomia: produto e processo - Faculdade Sul-Americana/FASAM – Goiânia-GO. In: Guyton, A. C; Hall, J. E.; Tratado de Fisiologia Médica. Ed. 9°. Guanabara. 1997. Recuperado de http://portalbiocursos.com.br/ohs/data/docs/21/47\_IntoxicaYYo\_por\_agrotYxicos\_e\_surgimento \_de\_depressYo\_um\_estudo\_de\_caso.pdf.

Organização Mundial da Saúde (OMS). (2015). Relatório: depressão e outros distúrbios mentais comuns: estimativas globais de saúde. Recuperado em 15 de julho, de 2018, de https://nacoesunidas.org/oms-registra-aumento-de-casos-de-depressao-em-todo-o-mundo-no-brasil-sao-115-milhoes-de-pessoas/

Parreira, B. D. M., et al (2017). Sintomas de depressão em mulheres rurais: fatores sociodemográficos, econômicos, comportamentais e reprodutivos. Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto - Universidade de São Paulo (USP). Acta Paul Enferm. 2017; 30(4):375-82. DOI http://dx.doi.org/10.1590/1982-0194201700056.

# A INFORMAÇÃO PROFISSIONAL COMO UM FACILITADOR PARA O ACESSO AO MERCADO DE TRABALHO

Ana Flávia Cicero Conde\* (Mestre em Psicologia, Especialista em Gestão de Pessoas e Psicologia Organizacional, Professora de Psicologia do Centro Universitário Unifamma, Maringá-PR, Brasil). Stéfani Pereira de Azevedo (Acadêmica de Psicologia; Centro Universitário Unifamma; Maringá-PR, Brasil); Talita Aparecida Padilha da Silva (Acadêmica do Curso de Psicologia, Centro Universitário Unifamma; Maringá-PR, Brasil); Raíssa Tranin Dal-Prá Acadêmico do Curso de Psicologia, Centro Universitário Unifamma; Maringá-PR, Brasil); Rodrigo Abeche Rocha (Acadêmico do Curso de Psicologia, Centro Universitário Unifamma; Maringá-PR, Brasil); Rodrigo Rizzo Sperandio (Acadêmico do Curso de Psicologia, Centro Universitário Unifamma; Maringá-PR, Brasil).

contato: ana.cicero@unifamma.edu.br

Palavras-chave: Informação profissional. Trabalho. Desemprego.

### Introdução

A informação profissional visa informar os candidatos a respeito do mercado de trabalho na atualidade, abordando qual é o perfil de trabalhador que as empresas estão procurando, as competências que as vagas exigem, dentre outras informações relevantes que se fazem presentes na relação entre empresa e trabalhador. A informação profissional também pode possibilitar que os candidatos analisem as informações obtidas e decidam, a partir das oportunidades oferecidas pelas profissões, qual está mais de acordo com as suas características pessoais, pois as informações profissionais também visam a satisfação pessoal dos indivíduos. (Ferretti, 1988)

O objetivo geral deste resumo é discutir a oferta de informação profissional a pessoas que se encontram desempregadas como um via facilitadora para a volta ao mercado de trabalho formal. Neste sentido, apresentaremos os resultados obtidos no Estágio Supervisionado em Psicologia Organizacional e do Trabalho I, realizado pelos acadêmicos de Psicologia do Centro Universitário Unifamma, no ano de 2018, na Agência do trabalhador de Maringá – SINE.

#### Complexidades do mercado de trabalho atual

De acordo com Krawulski, Siqueira, Caetano, Cascaes e Soares (2000), o mercado de trabalho muda constantemente e tais mudanças exigem um novo perfil de trabalhador, que diz respeito daquele trabalhador que tem a capacidade de se adaptar a tais mudanças. Para os autores, os profissionais que se mantêm ativos são aqueles mais flexíveis e criativos, que estão sempre buscando adquirir novos conhecimentos. Desta maneira, o profissional se torna capaz encontrar soluções de acordo com os problemas que vão surgindo.

O fenômeno da globalização e da informação transformou o mercado de trabalho, tanto as empresas como os trabalhadores passaram a precisar se adaptar a essas transformações para se manter competitivos diante desse contexto instável e imprevisível. O avanço da tecnologia mudou a velocidade e a quantidade das informações transmitidas, trazendo consigo a imprevisibilidade desse novo contexto. (Chiavenato, 2014)

O mercado de trabalho na região de Maringá oferece inúmeras oportunidades para os indivíduos, sendo elas tanto para os que estão desempregados quanto para os que já estão inseridos no mercado e visam novas carreiras. Entretanto, partes destes colaboradores não são introduzidos no mercado pela falta de informação, o que pôde ser observado pelos profissionais que trabalham na agência do trabalhador. Foi diante desse contexto que surgiu a demanda deste local de estágio, pois nos foi retratado em conversas informais que um considerável número de candidatos são encaminhados para as entrevistas e não são contratados, portanto, algumas vagas não são preenchidas. Surgiu, desta maneira, a necessidade capacitar o público que vai até a Agência do Trabalhador em busca de um emprego, visando aumentar a probabilidade de sucesso nos processos seletivos.

A proposta da informação profissional foi a de orientar, informar e atualizar o trabalhador acerca das mudanças ocorridas no mercado de trabalho e trazer esclarecimentos sobre a sua configuração atual. Além disso, em cada encontro foram abordadas e explicadas três profissões que apresentaram maior número de vagas durante a semana, assim, se discutiu a história dessas profissões, as função e tarefas executadas, o que se espera destes profissionais, os perfis dos

candidatos, condições de trabalho, a capacitação necessária, quais são os cursos oferecidos nas áreas na cidade de Maringá e os salários médios das profissões.

O trabalho realizou-se semanalmente, em grupos, na forma de palestras dialogadas, a partir de um vocabulário simples, com duração de 01h30min e um período, ao final, para perguntas, dúvidas, questionamentos e troca de experiências. Como as profissões que apresentam maior número de vagas para as pessoas com deficiência são distintas das demais ofertadas para a população geral, foram realizados dias específicos de informação profissional para as pessoas com deficiência, nos quais também foram passadas informações sobre a Lei de Cotas, para que os sujeitos pudessem conhecer os seus direitos.

#### Resultados e discussões

A partir da realização dos encontros de informação profissional observou-se que a prioridade da população que frequenta a Agência do Trabalhador de Maringá à procura de uma vaga de trabalho é a financeira, uma vez que necessitam conseguir um emprego para retomar o seu poder aquisitivo, o que permite a própria subsistência dos sujeitos e, muitas vezes, de suas famílias. Diante disso, os participantes não centralizavam a sua intenção profissional em um setor específico, se mostravam dispostos a qualquer trabalho, independentemente das suas aptidões e interesses pessoais, se colocando como dispostos a trabalhos que nem mesmo correspondiam às suas experiências profissionais anteriores e aptidões, o que resultava, frequentemente, em uma incompatibilidade entre o perfil da vaga e o perfil do candidato.

Durante os treinamentos informamos aos participantes que a falta de novos conhecimentos é uma barreira para quem busca uma oportunidade de emprego, além disso, os profissionais que se mantêm no mercado de trabalho são aqueles que estão em um processo contínuo de busca por novos conhecimentos. Neste sentido, dentro da própria Agência do Trabalhador encontramos diversos cartazes que ofereciam cursos técnicos à distância (EAD) para quem desejasse se qualificar para o mercado de trabalho. Porém, essa oportunidade não condiz com a realidade da maioria dos participantes dos treinamentos, pois eles não tinham conhecimentos de informática.

O conhecimento é a chave para a transformação e pode ser adquirido através das informações transmitidas, uma vez que elas oferecem a possibilidade das pessoas criarem novas estratégias diante dos problemas, assim, com novos conhecimentos tanto as empresas como os trabalhadores podem se adaptar às constantes mudanças da atualidade (Chiavenato, 2014).

Identificamos que os conhecimentos transmitidos durante os treinamentos permitiram que os trabalhadores repensassem suas posições diante do mercado de trabalho. Ao contextualizarmos a importância de agregar novos conhecimentos aos já adquiridos colocamos a necessidade de ter um perfil multiprofissional, sendo que uma das principais habilidades necessárias é o domínio tecnológico.

Segundo Tittoni (2007), a interação entre a globalização, a tecnologia e a informática fez surgir uma nova linguagem e inteligência. As informações passaram a ser propagadas em um tempo muito curto, exigindo uma reorganização do tempo e do espaço. Todos sentiram os impactos dessa transformação, principalmente aqueles que não têm afinidade alguma com a tecnologia ou com computadores. Geralmente, é essa camada da população que se encontra desempregada, uma vez que a tecnologia está diretamente ligada com a relação capital-trabalho.

Acerca do trabalho realizado com as pessoas com deficiência (PDC), de acordo com o Ministério Público do Trabalho (s/d), inserir as pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil não vem sendo uma tarefa fácil. Para tanto, foram criadas algumas leis com o objetivo de inserir e proteger os PCDs no mercado de trabalho, que obrigam as organizações que possuem a partir de 100 funcionários a disponibilizarem vagas para eles, sendo que um dos objetivos dessa lei é combater todas as formas de discriminação contra as pessoas com deficiências.

#### Considerações finais

Ao analisarmos os discursos dos participantes percebemos que, na sua maioria, eles não se adaptaram às transformações que o mercado de trabalho sofreu na contemporaneidade. Nesse sentido, os treinamentos de informação profissional ofertados contribuíram ao transmitir conhecimentos acerca do mercado de trabalho atual e das profissões que estão apresentando maior número de vagas. A realização dos treinamentos também colaborou para com o processo

de formação dos estagiários, uma vez que proporcionou conhecimento prático acerca de uma área de atuação da Psicologia Organizacional e do Trabalho.

#### Referências

Chiavenato, I. (2014). *Gestão de pessoas*: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Barueri, SP: Manole.

Ferretti, C. J. (1988). *Uma nova proposta de orientação profissional*. São Paulo, Cortez/Autores Associados.

Furtado, A. V. & Barbosa, A. J. G. (2011). Orientação profissional em um centro de psicologia aplicada: análise de uma prática. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 12(1), 97-106. Disponível em <a href="http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\_arttext&pid=S1679-33902011000100011">http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\_arttext&pid=S1679-33902011000100011</a> & Lng=pt&nrm=iso >. Acesso em: 29 de agosto de 2018.

Ministério público do trabalho. (s/d). A Lei de cotas em perguntas e respostas. Adaptado do manual "A Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho" do Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: http://www.pcdlegal.com.br/leidecotas/pcdtrabalho.pdf. Acesso em: 29 de agosto de 2018.

Soares, D. H. P., Krawulski, E., Siqueira, M. B., Caetano, S. S., & Cascaes, C. T. (2000). Reorientação profissional, orientação e o processo de escolha: notas sobre experiências vividas. *Revista de Ciências Humanas*, 28, 81-100.

Tittoni, J. (2007). *Trabalho, poder e sujeição:* trajetórias entre o emprego, o desemprego e os "novos" modos de trabalhar. São Paulo: Dom Quixote.

## A INSEGURANÇA COMO NICHO EXPLORADO PELO MERCADO E OS EFEITOS PARA A SAÚDE MENTAL DOS AGENTES MUNICIPAIS DE SEGURANÇA

Camila de Araujo Antonio(\*) (Programa de Pós-graduação em Psicologia - PPGPSI - Universidade Estadual de Londrina. Londrina-PR,Brasil); Sonia Regina Vargas Mansano (Programa de Pós-graduação em Psicologia - PPGPSI - Universidade Estadual de Londrina. Londrina-PR.Brasil).

contato: camila\_araujo2@hotmail.com

Palavras-chave: Psicologia Social. Violência. Trabalho.

#### **RESUMO EXPANDIDO**

O presente artigo apresenta uma análise psicossocial sobre o sofrimento no trabalho dos agentes vinculados aos serviços municiais de segurança, buscando compreender como os apelos contemporâneos por mais vigilância e controle repercutem nas relações sociais e na saúde destes profissionais. Seu objetivo consiste em analisar, segundo o olhar da Psicologia Social e a Psicodinâmica do Trabalho, como o modo de produção capitalista contribui para ampliar o sentimento de insegurança social e como a tentativa de responder ao apelo por mais segurança contribui para acentuar o sofrimento de agentes municiais de segurança que atuam em uma cidade no interior do Paraná.

Uma leitura acerca do cenário social contemporâneo, realizada a partir da Psicologia Social, evidencia que a cultura do consumo produz modos de existência pautados na discriminação e na produção, fato que, em larga medida, colabora para ampliar a desigualdade social. Nessa perspectiva, o controle capitalístico participa da constituição subjetiva ao pretender ditar modos de ser e se relacionar socialmente, sendo a violência e a banalização das injustiças sociais, um de seus sintomas (Guattari & Rolnik, 1993). Tomando esse cenário em análise, questionamos como a organização social capitalista, pautada nos valores de mercado, produz impactos diversos no trabalho cotidiano dos agentes públicos municipais de segurança.

Metodologicamente, esta pesquisa qualitativa será apresentada em dois momentos: teórico e empírico. Como embasamento teórico, será apresentado um estudo histórico e conceitual sobre a violência urbana de nosso país, recorrendo à análise dos índices de violência retratados nos documentos oficiais elaborados e divulgados por instituições de pesquisa brasileiras. Será apresentada também uma fundamentação teórica a respeito de como a violência

tornou-se um nicho de mercado explorado por diversos segmentos institucionais bem como os efeitos desses valores no trabalho de agentes públicos de segurança. Por fim, será apresentada uma análise documental sobre a fundação e organização institucional da Guarda Municipal, abordando os aspectos históricos e valorativos que marcaram a instituição.

Parte-se do pressuposto de que apesar das ações adotadas pelo Estado para promover a implementação de medidas preventivas e repressivas contra o aumento nas taxas de criminalidade e da violência social, o país sofre de maneira recorrente com o problema da insegurança. De acordo com dados estatísticos apresentados pelas instituições de pesquisa sobre segurança, tais como o Instituto de Pesquisas e Estatística (IPEA) e o Fórum Brasileiro de Segurança Pública (FBSP), destacadas pelo Atlas da Violência (2018):

em 2016, o Brasil alcançou a marca histórica de 62.517 homicídios, segundo informações do Ministério da Saúde (MS). Isso equivale a uma taxa de 30,3 mortes para cada 100 mil habitantes, que corresponde a 30 vezes a taxa da Europa. Apenas nos últimos dez anos, 553 mil pessoas perderam suas vidas devido à violência intencional no Brasil (2018, p. 3).

Diante desses dados, o Estado responde impondo medidas repressivas e cobrando maior efetividade das instituições que foram criadas para manter a ordem e a segurança social, tais como a Guarda Municipal presente em diversas cidades da federação, instituída com base na Lei 12.033/14 — Estatuto Geral da Guarda Municipal, que prescreve em seu artigo 4º que: "É competência geral das guardas municipais a proteção de bens, serviços, logradouros públicos municipais e instalações do Município". Por sua vez, em 2018, foi instituída a Lei 13.675 referente ao Sistema Único de Segurança Pública (Susp), a qual dispõe no seu artigo 1º:

Esta Lei institui o Sistema Único de Segurança Pública (Susp) e cria a Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social (PNSPDS), com a finalidade de preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio, por meio de atuação conjunta, coordenada, sistêmica e integrada dos órgãos de segurança pública e defesa social da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, em articulação com a sociedade. (Diário Oficial da União, 12/06/2018, p. 4)

A cobrança por maior efetividade e integralidade de ações das instituições de segurança nacional somada à pressão populacional por medidas repressoras contra a violência, podem resultar em prejuízos diversos. Tais prejuízos se estendem à própria população marginalizada, aos cidadãos cada vez mais conectados à sensação de insegurança e, principalmente, à saúde mental dos trabalhadores ligados aos serviços de segurança. Conforme diz Deleuze (2013), as instituições que historicamente eram submetidas ao poder do Estado e, assim, detinham a responsabilidade pela formação e ordenamento da sociedade, como as famílias, escolas, hospitais, fábricas e prisões, encontram-se em crise de representatividade. Os valores disciplinares, em alguma medida, enfraquecem e cedem espaço para o controle a céu aberto, pautado no acompanhamento sistemático dos índices de produtividade e na obtenção de lucros. Essas características evidenciam uma adesão coletiva à lógica capitalista de produção, fazendo crescer a exploração direta de capacidades subjetivas, como os afetos, a confiança e a habilidade de socialização.

Nesse contexto, as profissões ligadas à segurança contam, por um lado, com a uma valorização social, uma vez que o contingente populacional enuncia com frequência a importância de mais segurança e mais punição, mas, por outro lado, tais profissionais padecem de uma desconfiança social, ensejada pela impossibilidade de responder de forma efetiva aos apelos contemporâneos idealizados por mais segurança. Somente a repressão não resolve o problema da violência, que é ancorada, sobretudo, na desigualdade social e na cultura excludente e discriminatória, que se encontram destacadas em nosso país.

Quando analisamos especificamente a organização de trabalho dos agentes municipais de segurança, esta se caracteriza por certa ambivalência: se por um lado necessitam agir ostensivamente, na repressão de condutas criminosas, por outro, devem realizar um patrulhamento mais próximo às necessidades comunitárias, dentre as quais a vigilância dos patrimônios públicos, o atendimento de ocorrências relacionadas a conflitos familiares, sobretudo no atendimento às demandas de segurança das populações em situação de vulnerabilidade social. Em meio a tais atividades tão distintas, encontra-se uma brecha para a dificuldade de produzir sentidos para o trabalho, o que pode levar ao sofrimento e adoecimento dos agentes municipais de segurança pública.

Tal dificuldade pode ser analisada como resultado de uma discrepância experimentada entre o trabalho prescrito e o real que testemunha a diferença entre o que de fato é realizado no cotidiano laboral e as prescrições que são estabelecidas em documentos, por vezes também elas idealizadas. Segundo Dejours (2004), é possível conquistar a saúde mental no trabalho, independente da tarefa a ser executada. Para isso, cabe ao trabalhador desenvolver estratégias defensivas consistentes, construir vínculos de confiança, assim como encontrar sentido para os esforços realizados cotidianamente na prática laborativa.

A expansão das atribuições e responsabilidades das Guardas Municipais em nosso país evidenciam a necessidade de problematizar tanto a violência quando as medidas tomadas pelo Estado para suplantá-la. A complexidade de forças presentes nas instituições de segurança somada aos apelos populacionais por mais segurança, demonstram que a questão da violência urbana demanda uma análise psicossocial situada e comprometida com a reversão desse quadro em nossas cidades.

Conclui-se que o sofrimento no trabalho dos guardas municipais pode decorrer da expansão das suas atribuições e responsabilidades legitimadas pelo Estado, somada aos apelos populacionais por mais segurança, o que demonstra que a questão da violência urbana demanda uma análise psicossocial situada e comprometida com a reversão desse quadro em nossas cidades.

Quando o serviço de segurança é revertido em mercadoria a ser meramente consumida, as questões referentes à organização urbana e seus efeitos coletivos tendem a ser minimizados em prol do consumidor exigente. Entretanto, esse consumidor não necessariamente está pautado nas implicações políticas da vida em comum nem tampouco nos efeitos que a segurança tornada mercadoria possam trazer para a comunidade. Os efeitos dessa disparidade entre valores públicos e privados são diversos e precisam ser analisados em uma esfera ampliada, que implique a participação de diferentes instituições e agentes sociais.

#### Referências

Cerqueira, D., Lima, R. S., Bueno, S., Neme, C., Ferreira, H., Coelho, D., ... Merian, F. (2018). *Atlas da Violência. IPEA e FBSP*. Rio de Janeiro. Recuperado de: <a href="http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/relatorio">http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/relatorio</a> institucional/180604 atlas da violencia 2018.pdf

Deleuze, G. (2013). Conversações. Tradução: Peter Pál Pelbart. 3ª edição. São Paulo: Editora 34.

Guattari, F. & Rolnik, S. (1993) *Micropolítica:* Cartografias do Desejo. Petrópolis, Rio de Janeiro: Ed Vozes.

*Lei Nº 13.022, De 8 De Agosto De 2014.* Dispõe sobre o Estatuto das Guardas Municipais. Recuperado de: http://www.planalto.gov.br/ccivil\_03/\_ato2011-2014/2014/lei/l13022.htm

Lei Nº 13.675, De 11 De Junho De 2018. Disciplina a organização e o funcionamento dos órgãos responsáveis pela segurança pública, nos termos do § 7º do art. 144 da Constituição Federal; cria a Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social (PNSPDS); institui o Sistema Único de Segurança Pública (Susp); altera a Lei Complementar nº 79, de 7 de janeiro de 1994, a Lei nº 10.201, de 14 de fevereiro de 2001, e a Lei nº 11.530, de 24 de outubro de 2007; e revoga dispositivos da Lei nº 12.681, de 4 de julho de 2012. Recuperado de: <a href="http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=12/06/2018&jornal=515&pagina=4">http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=12/06/2018&jornal=515&pagina=4</a>

Lancman, S. & Sznelwar, L. I. (2004). *Chistophe Dejours*: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz; Brasília: Paralelo 15.

## AGENTES COMUNITÁRIOS DE SAÚDE – TENSÕES ENTRE A TEORIA E A PRÁTICA.

Pedro Wilson Fonseca Junior\*, CNPq, UNESP, Assis - SP, Brasil; Prof. Dr. Sílvio Yasui, CNPq, UNESP, Assis - SP, Brasil.

Contato: pedrowfonsecajr@gmail.com

Palavras-chave: Atenção básica. Sistema único de saúde. PNAB.

Para refletirmos acerca do trabalho dos agentes comunitário de Saúde (ACS), é necessário retomamos o surgimento da estratégia dos agentes comunitários de Saúde no Brasil dentro do Sistema Único de Saúde (SUS) e contextualizamos as transformações das políticas de saúde no Brasil. Embora desde o fim da década de 1970 existam propostas semelhantes ao da implementação de agentes comunitários para as demandas em saúde (ROSA et al, 2012), a primeira experiência de implementação do Programa aconteceu em 1987 no Ceará – NO e impactou positivamente aquela realidade em comparação com o restante do Brasil. (BRASIL, 2001). Frente o sucesso da estratégia dos ACS no Ceará, em 1991, o Ministério da Saúde (MS) em parceria com secretários estaduais e municipais criaram o Programa Nacional de Agente Comunitário da Saúde (PNACS) e posteriormente o Programa de Agentes comunitário de saúde (PACS) com o objetivo de reduzir os indicadores de morbimortalidade infantil e materna em função da seca no Nordeste Brasileiro (BARROS, 2010) e concomitantemente, como destaca Nogueira (2000), fomentar o mercado de trabalho daquela região.

Em 1994 foi criado o Programa de Saúde da Família (PSF), onde integrado ao PACS (TOMAZ, 2002), possuíam o objetivo de dar continuidade à produção de saúde em caráter universal, contrastando com modelo de saúde que vinha sendo utilizada na saúde anterior ao SUS. Com a função de fomentar a saúde como um direito social e universal, o PSF possui como sua principal tecnologia a Atenção Básica (Atenção Primária de Saúde). De acordo com a Secretária de Políticas de Saúde (2000), a prioridade a Atenção Básica não ocorre apenas em função do custo ou da simplicidade da tecnologia, mas em consideração ao entendimento dos profissionais da saúde acerca do caráter fundamental da ferramenta para o SUS, caráter este pautado na prevenção e na promoção de saúde. Nesse sentido, segundo Levcovitz et al (1996), a PSF promove um modelo de atenção que objetiva reconhecer a saúde como um direito de cidadania. Em 1996, com a Norma Operacional Básica do SUS (NOB/96), a PSF se transforma em

Estratégia da Saúde da Família (ESF) e em conjunto com o PACS são instituídos como eixos estruturantes do SUS.

A partir dessa contextualização, conclui-se que o PACS e a ESF possuem como objetivo reorganizar a atenção básica e não apenas aumentar a extensão de cobertura do SUS. (TOMAZ, 2002), e que as normas e diretrizes da PNAB devem ser norteadoras para o trabalho do ACS. Entretanto, questionamos alguns paradoxos existentes entre as diretrizes e funções deste trabalhador presentes na Política Nacional de Atenção Básica (PNAB) de 2011 e a realidade de sua profissão.

O presente trabalho é uma pesquisa documental de natureza qualitativa, utilizando-se de referencial bibliográfico e documental sobre a ESF e os ACS no período de 1994 a 2017. Serão consultadas obras disponíveis nas bases de dados de revistas científicas (Scielo, BIREME, MedLine e outras) tendo como critério os seguintes termos: ESF e agentes comunitários de saúde; ACS e território; ACS e contexto cultural; ACS e politica de saúde; ACS e ambiente

A partir de uma primeira leitura dos resumos, serão escolhidos artigos ou trabalhos científicos que relatem experiências de trabalhadores ou gestores no enfrentamento aos desafios para consolidação da ESF em consonância com o programa de ACS. Escolhidos os artigos e trabalhos científicos (teses e dissertações) os mesmos serão analisados buscando identificar as estratégias utilizadas pelos trabalhadores e gestores para a consolidação da ESF em consonância com o programa de ACS.

Atualmente no Brasil existem 260,7 mil ACS espalhados por todos os estados brasileiros, segundos dados de 2017 do Ministério da Saúde. O ACS compõe uma equipe interdisciplinar da ESF composta por um médico, um enfermeiro, um auxiliar ou técnico de enfermagem e cinco ou seis ACS. Onde estes são responsáveis, cada um, por uma micro-área em que a população não deve ser superior a 750 pessoas (BRASIL, 2011). Segundo Silva e Dalmaso (2006) as motivações que levam um indivíduo a se tornar um ACS são a possibilidade de um trabalho remunerado; poder ajudar a população tida como "carente"; e por fim, a possibilidade do aprendizado e da profissionalização no campo de trabalho da enfermagem.

A lei 10.507 de 2002 deu início à regulamentação da profissão dos ACS, porém em 2006 esta lei foi revogada e substituída pela lei 11.350 que trazia novas diretrizes e regras para a contratação e manutenção do trabalho do ACS no Brasil. O Art. 6º desta lei estabelece que o ACS deva residir no território em que trabalhará. Tal regra tem por finalidade, segundo Nunes et al (2002), o aumento da eficácia das ações de educação em

saúde, em função do ACS compartilhar o mesmo contexto social, cultural e linguístico, além de facilitar o desenvolvimento de estratégias mais eficazes no âmbito da adesão às recomendações médicas (NUNES et al, 2002). Porém, salienta Marzari et al (2011) que, embora o ACS resida na mesma comunidade que a população atendida, isso não garante facilidade na criação de vínculos necessários a produção de saúde, pois há muitos moradores que não compreendem qual o papel daquele profissional na comunidade. As resistências podem manifestar-se desde o não acolhimento dos comportamentos ensinados, como a recusa de receber o ACS em casa. Esta resistência revela que, nesses casos, não existe um diálogo entre o saber popular e o saber médico que permita refletir como ambos podem contribuir para o bem-estar das pessoas, ou seja, por um lado, é fato que algumas práticas populares fazem mal a saúde do ponto de vista biomédico, mas por outro, é necessária a compreensão de que tais práticas estão inscritas no contexto cultural daquela comunidade (NUNES et al, 2002), e devem ser levadas em consideração na relação entre ACS e comunidade.

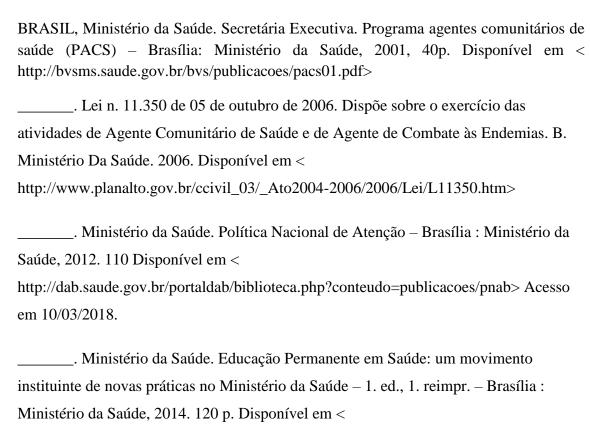
Nesse sentido, consideramos indispensável à produção de vínculos entre profissional e usuário, para que sejam possíveis processos de saúde baseados no ato do cuidado. Além disso, estes trabalhadores devem desenvolver habilidades específicas para a construção e manutenção da qualidade da assistência prestada como: uma boa comunicação com a população; bom relacionamento interpessoal com a equipe; senso de organização e constante vigilância em saúde (FRAGA, 2011). Somado a isso, segundo Marzari (2007), o ACS deve ter um perfil que englobe as perspectivas relacionadas à percepção e sensibilidade acerca do território, ou seja, o agente precisa possuir uma visão macro de sua comunidade.

Portanto, a Educação Permanente (EP) é uma proposta ético-político-pedagógica que visa instigar a aprendizagem no próprio processo de trabalho e diminuir a alienação, bem como a burocratização dos serviços de saúde, além de buscar ampliação da autoestima e a capacidade de reflexão dos trabalhadores. (BRASIL, 2014). Sua principal estratégia é a problematização das situações enfrentadas no cotidiano em coletivos através de espaços de diálogos, rodas de conversa e mapeamento de fluxos de processos, para na potência desses encontros, desenvolverem em conjunto um novo saber. Tal processo gera um movimento instituínte de novas práticas (BRASIL, 2014), e possibilita o desenvolvimento de outras metodologias que favoreçam o protagonismo da relação trabalhador em saúde e usuários do serviço. A educação permanente produz trabalho vivo em ato, ou seja, estimula o processo de aprendizagem no ato do trabalho

rompendo com a educação bancária criticada por Paulo Freire (1987) e fazendo do professor, não mais um depositário, mas um catalisador do processo de reflexão. (BRASIL, 2014).

Acreditamos que o fortalecimento constante e o cumprimento por parte do MS e dos gestores de saúde da agenda de Educação Permanente (EP) dentro do contexto dos ACS é de fundamental importância para a transformação das relações de trabalho em saúde segundo os dois eixos aqui apontado: a relação dos ACS com outros profissionais e a relação dos ACS com a comunidade. A educação permanente é uma estratégia com o objetivo de instigar a reflexão do trabalhador da saúde a partir do encontro com o outro trabalhador, com outras metodologias e outras formas de fazer saúde. Ou seja, a EP aposta na micropolítica do trabalho vivo em ato que permite ao profissional poder ouvir, cuidar e criar vínculos, pois "a extrema objetivação e a focalização do olhar e da ação sobre o corpo biológico deixam de lado muitos outros elementos que são constitutivos da produção de vida e que não incluídos, trabalhados, tanto na tentativa de compreender a situação, como nas intervenções para enfrentá-la" (MERHY, et al, 2009).

#### Referências



http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/educacao\_permanente\_saude\_movimento\_in stituinte.pdf> Acesso em 24/08/2018.

FRAGA, O.S. Agente comunitário de saúde: elo entre a comunidade e a equipe da esf?. Universidade Federal de Minas Gerais. Faculdade de Medicina. Núcleo de Educação em Saúde Coletiva. Governador Valadares, 2011.

FREIRE, P. Pedagogia do oprimido. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

MARZARI, CK; et al. *Agentes comunitários de saúde: perfil e formação*. Ciênc. saúde coletiva. 2011, vol.16.

MERHY, E.E.; et al. *Novo olhar sobre as tecnologias de saúde: uma necessidade contemporânea*. In: MANDARINO, A.C.S.; GOMBERG, E. (Orgs.). Leituras de novas tecnologias e saúde. São Cristóvão: Editora UFS, 2009. p.29-74.

NUNES, M. O; et al. *O agente comunitário de saúde: construção da identidade desse personagem híbrido e polifônico*. Cadernos de Saúde Pública, Rio de Janeiro, v. 18, n. 6, p. 1639-46, nov./dez. 2002

PEDUZZI, M. *Equipe multiprofissional de saúde: conceito e tipologia*. Rev. Saúde Pública, São Paulo, v. 35, p. 103-109, 2001.

ROSA, A.J; et al. *O sofrimento psíquico de agentes comunitários de saúde e suas relações com o trabalho*. Saude soc vol.21, n.1, pp.141-152. 2012

SILVA, J.A; DALMASO, A.S.W. Agente comunitário de saúde: o ser, o saber, o fazer. Rio de Janeiro: Fiocruz; 2002. 217 p.

TOMAZ, J.B.C. *O agente comunitário de saúde não pode ser um "super-herói"*. Interface – Comunic, Saúde, Educ [periódico na Internet]. 2002

BARROS, D. F. et al. *O contexto da formação dos Agentes Comunitários de Saúde no Brasil*. Texto Contexto Enfermagem, 19 (1), 78-84. 2010

## APONTAMENTOS SOBRE AS TEORIAS DOS MOVIMENTOS SOCIAIS E SUA RELAÇÃO COM OS NOVOS MODOS DE SUBJETIVAÇÃO

Tatiéle Tomba (\*), Departamento de Psicologia-Faculdades Integradas de Ourinhos/SP-FIO/FEMM; Marcos Mariani Casadore, Departamento de Psicologia-Faculdades Integradas de Ourinhos/SP-FIO/FEMM; Matheus Viana Braz, Departamento de Psicologia-Faculdades Integradas de Ourinhos/SP-FIO/FEMM.

contato: tatieletomba@gmail.com

Palavras-chave: Movimentos sociais. Subjetividade. Democracia.

Tivemos como objetivo neste estudo a examinação de algumas vertentes de análise e compreensão dos movimentos sociais, assimilando em nossas discussões a leitura do contexto destes movimentos e buscando demonstrar sua influência na construção da subjetividade. Este exercício foi feito a partir de um levantamento bibliográfico, e tratamos, assim, do contexto histórico e social dos movimentos sociais e o quanto isso pode implicar no estudo sobre a construção da subjetividade na atualidade.

Utilizaremos o termo "território" para se referir a ações localizadas, considerando, assim, que cada grupo atua em seu espaço (territorial/geográfico, linguístico, étnico, social, econômico; com seus problemas, interlocutores, políticas e mediações). Sob essa perspectiva, o *território* torna-se central para os projetos de agregação coletivos, e não mais as ideologias ou correntes de opiniões políticas. Novos conceitos surgiram para dar suporte a essas ações, como os de responsabilidade social, desenvolvimento sustentável, empoderamento, protagonismo social etc. (GOHN, 2007).

De modo geral, de acordo com Gohn (2007), podemos contemplar cinco eixos analíticos nessa discussão referente às teorias dos movimentos sociais:

Teorias construídas a partir de *eixos culturais*, com foco no pertencimento dos movimentos, que se referem ao processo de construção de identidades, atribuídas ou adquiridas. Criam-se vínculos, as ações são resultados de modos de reflexão, e os sujeitos constroem sentidos para suas ações a partir do próprio agir coletivo.

Teorias focadas no eixo da *justiça social*, com foco na abstração da justiça (contraposta à realidade do direito) e na luta contra as desigualdades. Tais teorias destacam as questões do reconhecimento das diferenças e as redistribuições de direitos como forma de compensar as injustiças historicamente acumuladas.

Teorias que salientam a capacidade de *resistência* dos movimentos sociais, com foco nas formas de que como os movimentos conseguem se estruturar em paralelo/autonomamente à sociedade, de novas

relações sociais não orientadas pelo mercado. Nessa teoria, a crítica é contra a ressignificação das lutas emancipatórias pelas políticas públicas: seriam essas as cidadanias tuteladas. A debilidade da autonomia em relação às estruturas de poder pode ser justificada por um vínculo histórico entre movimentos sociais e os partidos políticos.

As teorias *pós-coloniais* questionam os impactos do passado no presente, afirmando que um dos grandes problemas sociais contemporâneos é a naturalização da injustiça, a exploração e a pobreza da população, inibindo o desenvolvimento do pensamento crítico.

Teorias que enfatizam os processos de *institucionalização* dos movimentos sociais e tratam da apropriação dos movimentos pelo estado, pela mídia e/ou partidos políticos, mas também as formas como se organizam. Preocupam-se com os vínculos e redes de sociabilidade das pessoas.

A apropriação de conhecimentos e a experiência são a base da prática política que explica a construção dos projetos; da mesma forma, ela também é gerada a partir dos valores que vão sendo assumidos como básicos do grupo e pelo grupo. Desse modo, não há algo intrínseco ou pré-determinado, as construções são relacionais: ainda que as estruturas existam inicialmente, antes das ações, elas se modificam com as ações. Gohn (2007) reafirma essa ideia:

Um movimento social com certa permanência é aquele que cria sua própria identidade a partir de suas necessidades e seus desejos, tornando referentes com os quais se identifica. Ele não assume ou "veste" uma identidade pré construída apenas porque tem uma etnia, um gênero ou uma idade. Este ato configura uma política de identidade e não uma identidade política. (GOHN, 2007, s/p).

Assim, o movimento social, enquanto dispositivo coletivo, não deve ser pensado fora de seu contexto histórico e conjuntural, pois existe um processo de socialização da identidade que vai sendo construída.

Há algumas críticas em relação às articulações teóricas que se baseiam na lógica racional para análise dos movimentos – essas críticas defendem a criação de sistemas interpretativos que enfatizam a cultura, a ideologia, as lutas sociais, a solidariedade e o processo de identidade criado (GOHN, 2003).

As principais delas sustentam que, antigamente, havia uma visão funcionalista e engessada de cultura. Atualmente, há uma compreensão de cultura fluida, que vive se alterando, não necessariamente herdada, podendo ser construída. A cultura também passa a ser vista como ideologia, e essa visão é amplificada.

Outra crítica é com relação ao marxismo ortodoxo como teoria eficaz da realidade, uma ideologia que pode provocar uma falsa percepção da realidade. Os novos movimentos sociais discordam de que a



ação coletiva necessite agir exclusivamente a nível macro, estrutural, em classes. Tal análise subjuga a política e a cultura ao econômico, ignorando o micro: subjetividades, ação cultural etc.

Outra desaprovação seria o conceito estrito de sujeito histórico, a partir da leitura de opressão do homem pelo homem. Antes, pautado apenas na luta de classes e no ideal partidário de luta, esta que era vista como a única maneira de reagir. Os novos movimentos sociais pensam o sujeito difuso não hierarquizado, em conflito com várias opressões e com o próprio acesso ao mundo moderno.

Há ainda, rejeição com relação ao papel e à visão da política, que colocavam a política e a cultura em um registro macro. Os novos movimentos sociais pensam a política como dimensão intrínseca à vida social. Discorda-se, também, da ideia de atores sociais, que enfatiza a identidade coletiva criada por grupos e não a identidade social criada por estruturas sociais: os atores são analisados sob dois aspectos, suas ações coletivas e a identidade coletiva criada no processo.

O modelo dos novos movimentos sociais são ações coletivas de caráter sócio-político e/ou cultural que viabilizam distintas formas da população se organizar e expressar suas demandas. Articulam-se com uma proposta de cidadania que não se restringe ao voto, mas na política do cotidiano, buscando uma participação popular na política e em outros âmbitos da vida em sociedade (GOHN, 2003).

A problematização que os movimentos sociais impõem hoje é a retomada da política. Algumas características desses movimentos sociais são a luta contra a globalização, a vigilância sobre a ação do estado, as lutas sobre aspectos da subjetividade e não estar mais à margem do instituído, dos processos decisórios (autonomia política).

Nesse sentido, há uma ruptura entre os movimentos sociais de outrora denominados por Gohn como "movimentos de massa" e os atuais "movimentos pontuais", como sistematizados nas colunas, a seguir:

MOVIMENTOS DE MASSAS	MOVIMENTOS PONTUAIS
→ Militância guiando o movimento	→ Não existe liderança, existe porta-voz
→ Profissionalização da luta	→ Associação passageira, participação cidadã
→ Pautas reivindicativas	→ Entidades plurais
→ Força pelo número (quantidade)	→ Pautas propositivas, operativas
	→ Força estratégica (opinião pública)



Os movimentos sociais estão retornando à cena e à mídia. Destacamos, por fim, alguns pontos importantes: as lutas de defesas das culturas locais, contra os efeitos devastadores da globalização, e o resgate do caráter e sentido das coisas públicas. Ao reivindicarem ética na política, acabam orientando a atenção da população ao tratamento que está sendo dado a um bem público. Aspectos da subjetividade têm encontrado vias de manifestação nos movimentos sociais. E os movimentos construíram um novo entendimento sobre a autonomia: é ter a crítica, mas também a proposta de resolução, é tentar oferecer universalidade às demandas particulares.

Concluímos salientando a concepção de movimentos sociais que rompem com a lógica da verticalidade do poder, promovendo a construção de relações democráticas, ou seja, o grupo dominado, mesmo que marginalizado, pode influenciar o grupo dominante por meio de ação coletiva e organizada. Os movimentos promovem a construção da democracia real e plena; se a democracia atual é representativa, os movimentos trazem ao debate a necessidade de mobilização para promover mudanças na sociedade, demonstrando a importância da pluralidade de agentes e da descentralização da política. Os movimentos provocam mudança social e subjetiva mais ampla do que as que suas causas circunscrevem, pois colocam em questão as dicotomias. Além disso, difundem novas ideias e concepções de mundo, ou seja, demonstram na prática, e não somente na teoria, que as identidades e subjetividades não são internas a um indivíduo, mas sim ao fluxo social. Por fim, existem motivações subjetivas para a participação em movimentos sociais, o sentimento de injustiça, a eficiência estratégica da grupalidade, a identidade social, a afetividade etc. (GOHN, 2003).

#### Referências

GOHN, M.G. **Teorias sobre os movimentos sociais: o debate contemporâneo.** Unicamp, São Paulo, 2007.

GOHN, M. G. Movimentos sociais no início do século XXI. Ed. Vozes, Petrópolis, RJ, 2003.

GOHN, M. G. **Teorias dos movimentos sociais: paradigmas clássicos e contemporâneos.** Ed. Loyola, São Paulo, SP, 2007.

#### ARTISTA DE RUA: TRABALHO E SUBJETIVIDADE

Mariana Rigolin Crozatti\* (Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica - PIBIC/CNPq-FA-UEM, Departamento de Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá-PR, Brasil); Daniele Almeida Duarte (Laboratório Interinstitucional de Subjetividade e Trabalho – LIST, Departamento de Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá-PR, Brasil).

contato: marianarigi@hotmail.com

Palavras-chave: Artista de rua. Psicodinâmica do Trabalho. Prazer e sofrimento.

O trabalho é uma ação humana, que além de constituir a identidade e conferir um lugar social é um determinante do processo saúde-doença. O trabalho na sociedade capitalista e neoliberal está marcado pela contradição. Tem o potencial de transformar a natureza, libertar e felicitar o sujeito que o realiza, mas também o de escravizar e produzir sofrimento. Com a introdução de novas tecnologias do final do século XX e início do século XXI, o aumento da automação permitiu à lógica de acumulação do capital eliminar cada vez mais trabalhadores e reduzir o número de empregos, tendo em vista a busca incessante por lucro. Como consequência, tem exacerbado uma crise social que espalha medo e insegurança para os sujeitos, fragilizando os laços de sociabilidade, dentro e fora do trabalho, intensificando, também, a competitividade e o individualismo. A globalização econômica causou quebras de empresas, cortes de postos de trabalho e crises financeiras em nível internacional. De acordo com Singer (1999), a demanda do trabalho formal crescia desde a década de 1930, com a regulamentação das leis trabalhistas, diferenciando trabalho formal e informal. Porém, em 1990, com a recessão e o aumento da terceirização, houve um grande crescimento do emprego informal e dos trabalhos autônomos.

A informalidade abriga um grande número de trabalhadores que não teriam ocupação de outra maneira. Segundo dados da Organização Internacional do Trabalho (2018), cerca de 61% da população empregada do mundo, o que corresponde a dois bilhões de pessoas, trabalha na informalidade. Na América Latina e Caribe, 53,1% dos trabalhadores estão em condições informais. Segundo Leone (2010), o termo informal abrange diversas atividades de trabalho em que não existe contrato entre empregador e empregado de qualquer tipo e, por isso, não garante as condições básicas de trabalho e proteção social.

A invisibilidade sofrida pelo trabalho informal na prática do cotidiano ainda é grande e é reflexo, também, da invisibilidade nos estudos e pesquisas da Psicologia e de outras áreas, em que a maioria das discussões concentra-se apenas nos setores assalariados de empresas e indústrias de contexto capitalista. Segundo Spink (2009), conceitos e instrumentos utilizados na pesquisa sobre o mundo do trabalho foram construídos baseados nos empregos estáveis assalariados, limitando as situações estudadas. No entanto, tendo em vista a fragmentação do mercado e as diversas formas de "se virar" para sobreviver no mercado trabalho, em busca de renda e de existência, os estudos em Psicologia do Trabalho e Organizacional, centrados nas formas reguladas de trabalho, tornaram-se insuficientes e insatisfatórios para situar os modos de vida e de trabalho nesse cenário. Para superar a falta de reconhecimento das diversas formas de trabalho, devemos olhar para a multiplicidade do cotidiano das pessoas invisibilizadas que se transversalizam por entre as camadas, formais ou informais, das cadeias produtivas da sociedade.

Neste cenário do trabalho contemporâneo e informal se encontram os artistas de rua, cujas manifestações artísticas podem se expressar, entre outras, em: música, circo, teatro, dança, estátua viva, grafite e pichação, projeções, literatura de cordel, *Le Parkour*, performance e saraus. Em nossa pesquisa, temos como foco de investigação os artistas de rua que realizam alguma atividade cultural nos semáforos dos espaços urbanos, podendo ser uma apresentação, performance ou intervenção, de qualquer gênero artístico. Detemo-nos nas vias urbanas públicas, onde o palco é a rua e o público são os condutores e passageiros de automóveis que aguardam a abertura do semáforo. É neste espaço, tempo e relação que buscamos compreender o cenário de trabalho cujo objeto é a intervenção artística.

Hoje em dia, é possível se deparar com diversas formas de arte nas ruas da cidade. Os artistas de rua e suas intervenções se misturam no meio do cenário urbano, muitas vezes, impedidos de serem percebidos pela velocidade da vida cotidiana. O preconceito e a discriminação contribuem ainda mais para a invisibilidade e marginalização desses trabalhadores, que se desviam das conformações sociais. De acordo com Buscariolli, Carneiro e Santos (2016), os artistas de rua ainda são vistos por parte da população como pedintes ou

como artistas pouco profissionais, apesar de demonstrarem seu valor como trabalhadores por meio da atividade artística.

Albino, Davis e Vaz (2012), ao estudarem artistas que trabalham em semáforos, relatam que eles se autodesignam como artistas, dando destaque para o papel do figurino e da interação entre público e artista. Na execução de sua atividade artística, estes se mostraram atentos e cuidadosos ao buscar estabelecer um tipo de comunicação com o seu público local, preocupados, ainda, com uma rotina de trabalho e rotina de treinamento bem estabelecida, para garantir o aprimoramento das técnicas e inovações em suas apresentações. Silva (2017) denomina de circo na rua um dos tipos de atividade que até então caracterizamos como arte de rua. A autora afirma que o fazer circo na rua envolve, também, etapas anteriores, em que se desenvolvem aprendizado, treino e a fabricação dos brinquedos, e etapas posteriores, de cálculo, circulação e troca das moedas.

Além disso, Buscariolli, Carneiro e Santos (2016) destacaram as dificuldades constantes enfrentadas por esses artistas, como o calor e o tempo, os longos períodos sem ingestão de água, a ausência de banheiros, a falta de segurança e a escassez de contribuições em dinheiro. Os artistas devem ter cuidado ao escolherem o horário e o local de trabalho, sempre considerando: a distância entre seu corpo e os automóveis, para evitar acidentes; quais truques devem elaborar para que estejam dentro do tempo dos semáforos; quais os brinquedos mais adequados ao horário, local e clima, uma vez que a rua é um espaço que não foi planejado para ser palco de intervenções artísticas ou atividades circenses. O preconceito e a hostilidade de alguns transeuntes estão, muitas vezes, presentes nas ruas, sendo as mulheres, ainda, mais suscetíveis à violência física e sexual.

Destacamos, ainda, outras questões que perpassam a prática do artista na rua: a dimensão do artista enquanto trabalhador, que sofre preconceitos e idealizações que levam à naturalização da informalidade da profissão do artista; os aspectos desse trabalho enquanto um trabalho na rua, lugar de socialização, de circulação e de trocas, traz também vulnerabilidades em termos de saúde e segurança; e a dimensão da apresentação artística enquanto intervenção urbana, expressão esta utilizada no contexto das artes, designando uma prática de criação fora do espaço institucionalizado, com um caráter contestador pelo simples

ato do artista ir à rua, questionando a função e o espaço da arte, além de ser uma ação política de produção de singularização, ao se recusar a seguir os modelos padronizados de arte em busca de uma sensibilidade mais singular.

Diante disso, o objetivo da pesquisa buscou compreender, por meio da Psicodinâmica do Trabalho, os sentidos do trabalho assumidos para o artista de rua, caracterizar o contexto de seu trabalho e conhecer suas vivências laborais de prazer e sofrimento. A Psicodinâmica do Trabalho é uma abordagem científica que tem como objeto de estudo as relações entre a organização do trabalho e os processos de subjetivação, ou seja, os processos de atribuição de sentido expressos nos modos de pensar, sentir e agir, tanto do coletivo como do indivíduo, que se manifestam nas vivências de prazer e sofrimento (Mendes, 2007). Essa abordagem entende que o mundo exerce uma dominação sobre o indivíduo, por meio do contexto do trabalho, contudo, o sujeito tem o poder de resistir a essa dominação. Entende a mulher e o homem que laboram em uma constante relação de dominação-resistência, que se torna elemento constituinte dos processos de subjetivação do pensamento e da ação humana no trabalho. O trabalho é, então, fonte de prazer e sofrimento, uma vez que o trabalhador é capturado pelo trabalho, mas também confronta-o e é motivado por ele.

Esta pesquisa está em andamento. Consiste em uma investigação qualitativa, por meio de uma pesquisa de campo e exploratória. Para a coleta dos dados, a técnica utilizada será a entrevista semiestruturada e a observação participante. Como técnica de análise do material produzido, utilizaremos a Análise de Conteúdo Temática. Como técnica de amostragem, utilizaremos a amostragem bola de neve que, em pesquisas qualitativas, é uma técnica vantajosa em estudos com grupos difíceis de serem alcançados.

Esta pesquisa torna-se relevante para a área de Psicologia do Trabalho e afins por oportunizar o desvelamento e a socialização de conhecimentos sobre o trabalho e a reverberação nos modos de vida daqueles e daquelas que ainda se encontram invisíveis à sociedade e à academia. Esperamos cumprir com o papel social de inclusão desses trabalhadores, além de contribuir com profissionais da área da saúde e do campo social, para que acolham devidamente as demandas dessas pessoas, contextualizadas em seus aspectos psicossociais expressos nos distintos modos de trabalhar e viver.

## Il Encontro do Laboratório Interinstitucional de Subjetividade e Trabalho

21 a 23 de Novembro de 2018

#### Referências:

Albino, B. S., Davies, V. F., & Vaz, A. F. (2012). Encontros e desvios nos semáforos: investigando artistas em Florianópolis/SC. *Revista de Ciências Humanas*, 46 (2), 469-479.

Buscariolli, B., Carneiro, A. De T., & Santos, E. Artistas de rua: trabalhadores ou pedintes? *Cad. Metrop.*, 18 (37), 879-898.

International Labour Office. (2018). Women and men in the informal economy: a statistical picture (3rd ed.). Genebra: ILO. Recuperado em 5 de junho, 2018, de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\_626831.pdf

Leone, E. T. (2010). *O perfil dos trabalhadores e trabalhadoras na economia informal* (3a ed.). Brasília: Escritório da OIT no Brasil.

Mendes, A. M. (2007). Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In A. M. Mendes (Org). *Psicodinâmica do trabalho: Teoria, método e pesquisas* (pp. 29-48). São Paulo: Casa do Psicólogo.

Sato, L. Psicologia e Trabalho: focalizando as "profissões ignoradas" (2011). In B. Medrado, & W. Galindo (Orgs.) *Psicologia social e seus movimentos: 30 anos de ABRAPSO* (pp. 233-250). Recife: ABRAPSO: Ed. Universitária da UFPE.

Seligmann-Silva, E. (2012). A precarização contemporânea: a saúde mental no trabalho precarizado. In A. L. Vizzaccaro-Amaral, D. P. Mota, & G. Alves. *Trabalho e estranhamento: Saúde e Precarização do Homem-que-trabalha* (pp. 87-111). São Paulo: Ltr.

Silva, J. O. (2017). Ser, estar e fazer: notas sobre circo de rua na Amazônia. *PROA - revista de antropologia e arte*, 2(7), 25-46.

Singer, P. I. (1999) *Globalização e desemprego: diagnóstico e alternativas* (3a ed.). São Paulo: Contexto.

Spink, P. K. (2009). Micro cadeias produtivas e a nanoeconomia: repensando o trabalho decente. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*. L, *12*(2), 227-241.



### ATENDIMENTO PSICOLÓGICO NAS ORGANIZAÇÕES ESTRATÉGICAS: UMA ABORDAGEM PSICOSSOCIOLÓGICA

'Marcia Cristina Pigato\* Unesp – Assis-SP, Brasil marciapigato@yahoo.com.br

Palavras-chave: Atendimento Psicológico. Psicossociologia. Organizações Estratégicas

O objetivo desta pesquisa é compreender o atendimento psicológico nas organizações estratégicas, ampliar e aprofundar o conhecimento sobre como se dá este processo e analisar possíveis contribuições deste processo no desenvolvimento pessoal, profissional e organizacional. A opção por esta temática está vinculada as experiências de trabalho nesta área de atuação construídas ao longo da trajetória profissional, principalmente, mas não exclusivamente no atendimento psicológico de gestores.

O atendimento psicológico possui como método a escuta e como resultante o autoconhecimento, um maior saber de si próprio. Norteia o desenvolvimento dos trabalhadores, alinhado às suas expectativas de carreira e demandas organizacionais.

Gaulejac (2001) nos coloca que a partir do conhecimento de si próprio, o indivíduo pode modificar a si mesmo e igualmente intervir na sociedade, contribuir para a sua produção e transformação, tornar-se um ator e agente da historicidade.

Uma das formas de inserção do psicólogo do trabalho no espaço organizacional se dá através de elaboração e acompanhamento dos planos de desenvolvimento individual (PDI). Caracteriza-se como atendimento psicológico de orientação, suporte, direcionamento e principalmente de escuta, de acolhimento, de produzir questionamentos para que o próprio indivíduo "se escute", "compreenda seus próprios dizeres", encontre formas mais produtivas de lidar com seus conflitos, desenvolva habilidades de relacionamento interpessoal, tenha clareza nas decisões e de forma indireta, exerce também um espaço de "descarga" das angústias e pressões.

Como nos coloca Canastra e Ferreira (2012), o PDI é um instrumento para ajudar as pessoas a responsabilizarem-se pelo seu próprio desenvolvimento contínuo. Baseia-se na avaliação do

indivíduo relativamente às necessidades de aprendizagem que lhe são particulares e que poderão não ser adequadamente resolvidas com um programa de educação formal.

Consiste no desenvolvimento de habilidades e competências para a melhoria do desempenho e contribui para reconhecimento dos pontos fortes e fracos, impulsionando o autodesenvolvimento.

Refletir sobre estas práxis diz respeito a escrita e para instrumentalizar conceitualmente essas vivências, utilizaremos o referencial pautado nos estudos teóricos da Psicossociologia Francesa, que tem como campo o cotidiano dos indivíduos, grupos e organizações de trabalho.

A Psicossociologia buscou trazer suas questões teóricas e metodológicas, tendo como fundamento a centralidade da atividade no desenvolvimento tanto do sujeito quanto da sociedade e da organização. A Psicossociologia trabalhava com a perspectiva de que por meio do trabalho se estabelecia uma relação dialética entre o sujeito com o outro, consigo mesmo e com o real, além de analisar as relações sujeito e sociedade, em situações nas quais as dimensões psíquicas e as sociais estavam estreitamente relacionadas. (PENARIOL; HASHIMOTO, 2017, p. 111).

O objeto de estudo da Psicossociologia é o sujeito em situação: em seu contexto, fora dele e pelas quais ele é influenciado. Conforme nos posiciona VIANNA, 2018, precisamos considerar as dinâmicas, relações, vínculos imaginários sociais e coletivos. Os processos psíquicos são exíguos para a compreender o sujeito em situação.

O trabalho se fundamenta teoricamente em Max Pagés, que nos traz subsídios para a compreensão de uma organização hipermoderna, das relações de exploração e dominação vantagens e benefícios ofertados ao indivíduo nestas relações. Também de Eugene Enriquez, que retrata dentre outras discussões e escritos, aspectos subjetivos da sociedade contemporânea, modos de produção e principalmente modos de gestão estratégica, apontando os processos identitários, de captura psíquica, das ideologias, representações simbólicas e imaginárias, compreendendo as organizações além de uma percepção racional e econômica.

A psicossociologia francesa contemporânea tem como campo precípuo de estudo o cotidiano e a intersubjetividade dos grupos, organizações e comunidades, e assume que os sujeitos se ligam ao seu trabalho e às organizações não apenas por vínculos materiais, mas, sobretudo, por elos simbólicos, imaginários e afetivos. Ao se debruçar no estudo das organizações, Enriquez destaca o papel do imaginário, entendido aqui como "uma certa maneira de representar aquilo que somos, aquilo que queremos vir a ser, aquilo que queremos fazer e em que tipo de sociedade e de organização



desejamos intervir" (ENRIQUEZ, 1994a, p.57 apud VASCONCELOS; CARVALHO, 2010, p.564).

As reflexões sobre o indivíduo nas organizações estratégicas buscam uma melhor compreensão das relações de trabalho e produção de subjetividade. Segundo Enriquez (2000), jamais o indivíduo esteve tão encerrado nas malhas das organizações e tão pouco livres em reação ao seu corpo, ao seu modo de pensar, à sua psique. Este indivíduo, ao mesmo tempo que ao mesmo tempo em que se considera livre, autônomo, dono das próprias escolhas, carrega ideias de sucesso absorvidos pelos postulados da organização: superar constantemente à si mesmo e atingir o topo. As organizações estratégicas exigem a integração de cada um à organização, aos seus valores e as suas ideologias dominantes. Ao mesmo tempo em que exige um espírito de equipe numa relação de interdependência entre áreas e setores organizacionais, sua forma de reconhecer e valorizar os esforços individuais, muitas vezes criam ambientes competitivos, de conflito e de tensão. Atuam num cenário imprevisível de mudanças, de fenômenos não previsíveis de serem tratados em planos formais de trabalho, valorizam a capacidade estratégica de reação dos indivíduos, não importa quem, de se ajustar, de se modelar e de tomar iniciativa frente aos acontecimentos imprevisíveis. Pode satisfazer os desejos de uns e de outros, gestores ou não, de quem se mostra comprometido com seus ideais. Exigem um perfil profissional adequado ao sucesso organizacional.

Indivíduos sutis, capazes de tomar iniciativas e de reagir o mais rápido possível, dando prova de leveza e de flexibilidade diante dos acontecimentos imprevisíveis, constantes e numerosos com os quais são confrontados. Todo o mundo se torna um jogador, tentando ganhar e devendo ter sucesso, mesmo nas piores condições. (ENRIQUEZ, 2000, p. 40).

As demandas impostas pelas organizações hipermodernas, ideal de performance, culpabilização do indivíduo pelo seu fracasso nos coloca diante de indivíduos ora esgotados, ora impulsionados pelos desejos incessantes de feitos extraordinários, ora vulneráveis pelo próprio investimento psíquico feito nas organizações, que em contrapartida, não abrange todos os seus desejos e não lhes confere um lugar seguro.

A partir deste estudo espera-se também compreender alguns norteadores do mundo do trabalho, não como intenção de subsidiar os imperativos da eficiência organizacional, mas como forma de apreender os mecanismos de subjetivação. Além de uma concepção pragmática ou aplicada,



buscaremos elementos para indagar, refletir e compreender diante da singularidade e pluralidade do indivíduo, submetido a múltiplas influências, atravessado pelos acontecimentos, por demandas conflituosas, quais respostas são elaboradas, como os processos sócio-psíquicos se interpõem e se relacionam.

Trata-se de uma discussão que se propõe ao conhecimento e ao conhecer. Gaulejac (2001) descreve o indivíduo como multideterminado, produto de uma história complexa, que diz respeito ao mesmo tempo, à sua existência singular, portanto, ao seu desenvolvimento psíquico inscrito numa dinâmica familiar e à sua existência social, vista como a encarnação das relações sociais de uma época, de uma cultura de uma classe social. Não é possível compreender o trabalhador fragmentando, nem dissociado do seu contexto. Tendo como referência a compreensão do indivíduo submetido a contraditórios determinismos, pretende-se contextualizar, analisar e compreender as articulações entre as demandas, o delineamento entre registro social e psíquico, produto do encontro entre demandas organizacionais e a historicidade do indivíduo

Pensar a práxis instrumentalizada conceitualmente não abarca toda complexidade das relações do indivíduo com o mundo do trabalho, mas produz reflexões e provocações dentro visão mais completa entre o indivíduo e o social, do social e o indivíduo. Como nos coloca Hashimoto (2018), o desenvolvimento do conhecimento técnico-científico vitaliza o aprendizado e lança um novo olhar para os espaços de trabalho, em busca de novas configurações e novos desafios.

A partir dos referencias teóricos da Psicossociologia, este trabalho visa um olhar sobre o desenvolvimento individual, profissional e organizacional a partir da compreensão das organizações hipermodernas, da gestão estratégica e do indivíduo trabalhador contemporâneo.

#### Referências

AZEVEDO, C.S.; VASCONCELLOS, V.C. The meanings of work and the organizational imaginary in a psychosocial care center (PCC). Interface - Comunic., Saude, Educ., v.14, n.34, p.563-76, jul./set. 2010.



### Il Encontro do Laboratório Inte<mark>rinstitucional</mark> de Subjetividade e Trabalho

21 a 23 de Novembro de 2018

BRAZ, M. V. Paradoxo gerencialista e hiperperformance: sobre os laços psicológicos e ideológicos nas organizações multinacionais. 2018. 276f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) — Universidade Estadual Paulista, Assis. 2018.

CANASTRA, M. A. A. P; FERREIRA, M. A. D. Liderar com competência...ou (treinar) competências de liderança. Revista Enfermagem UFPI, v. 1, pg. .: 77-81, Teresina, 2012 jan-abr .

ENRIQUEZ, E. O indivíduo preso na armadilha da estrutura estratégica. In F. C. P. Motta & M. S. Freitas (Orgs.), Vida psíquica e organização. Rio de Janeiro, RJ: Editora da Fundação Getúlio Vargas, 2000.

GAULEJAC, V. Psicossociologia e sociologia clínica. In: Araújo, J.N.G.; Carreteiro, T.C. (orgs.). Cenários sociais e abordagem clínica. São Paulo: Escuta; Belo Horizonte: Fumec, 2001.

HASHIMOTO, F. Escuta Psicossociológica: o encontro com o/do indivíduo no espaço do trabalho, 2018.

HASHIMOTO, F.; PENARIOL, M. P. Sujeito, trabalho e as consequências psicossociais da ruptura dessa relação. R. Laborativa, v. 6, n. 1 (especial), p. 106-124, abr./2017. http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa.

## ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO NO SUS: RELAÇÕES ENTRE O TRABALHO PRESCRITO E O TRABALHO REAL

Giovana de Oliveira Barcelos (Programa de Iniciação Científica, Centro Universitário Unifamma de Maringá-PR, Brasil); Ana Flávia Cicero Conde\* (Centro Universitário Unifamma de Maringá-PR, Brasil).

contato: anaflaviaconde@outlook.com

Palavras-chave: Psicologia. Saúde pública. Psicodinâmica do trabalho.

O objetivo do presente estudo é propor uma discussão a respeito das atuais práticas dos psicólogos no setor público de saúde, tendo em vista a história de como se deu sua inserção nesse âmbito. Pretende-se, ainda, conhecer as principais dificuldades encontradas por esse profissional e as consequências resultantes da relação entre trabalho prescrito e trabalho real na saúde pública. Essa pesquisa é parte de uma iniciação científica intitulada "A atuação dos psicólogos no SUS: uma discussão a partir da psicodinâmica do trabalho" que está sendo realizada no Centro Universitário Metropolitano de Maringá — Unifamma e possui como método a pesquisa bibliográfica que, segundo Fonseca (2002), se caracteriza pelo levantamento de referências teóricas que já foram publicadas algum dia, seja em livros ou revistas científicas. Como afirma Cervo e Bervian (1996, p.48), "[...] a pesquisa bibliográfica procura explicar um problema a partir de referências teóricas publicadas em documentos, também pode ser realizada independentemente ou como parte da pesquisa descritiva ou experimental".

Se considerarmos que os psicólogos foram inseridos nos serviços públicos de saúde somente no ano de 1982, isto é, vinte anos após a regulamentação da Psicologia enquanto profissão, podemos constatar que a saúde pública se caracteriza como um campo de atuação extremamente recente e, por esse motivo, realizar reflexões históricas a respeito das dificuldades presentes nesse setor nos possibilita entender a psicodinâmica que permeia essa relação de trabalho (Bruscato, 2012).

Contextualizando a história do Sistema Único de Saúde no Brasil destaca-se que após desenvolver o Ministério de Educação e Saúde durante a Era Vargas (1930-1945), o governo passou a valorizar a assistência médica individual, privilegiando ações de privatização. Foi nesse

período que os Institutos de Aposentadoria e Pensões (IAPs) foram criados com a responsabilidade de garantir acesso à saúde a quem estivesse inserido no mercado formal de trabalho, quem pagava tais atendimentos e serviços eram as empresas que contratavam os funcionários. No entanto, essa política privatista era excludente já que principalmente mulheres e crianças, que não estavam no mercado de trabalho, permaneciam sem o atendimento básico à saúde. Foram eles, então, que em sua maioria protagonizaram, na década de 70, um movimento que criticava as ações do governo e exigia a criação de um sistema de saúde público que alcançasse toda a população brasileira, esse ato ficou conhecido como Movimento da Reforma Sanitária (SANTOS, 2013).

Somente em 1986 foram formalizadas as propostas requeridas pelo movimento: direito universal à saúde, acesso igualitário, descentralização acelerada e ampla participação social. A Lei Orgânica da saúde responsável por instaurar o Sistema Único de Saúde previa a regulamentação das diretrizes de hierarquização, regionalização, equidade, integralidade e universalidade do sistema. Como afirma Bruscato (2012), o SUS foi e ainda é referência internacional em termos de política de saúde e se configura como instrumento de inclusão social em nosso país. Mas, como se deu a inserção do psicólogo nesse ambiente integral, universal e público, considerando que a Psicologia sempre se dedicou ao atendimento individual, na clínica privada?

As preocupações com a saúde mental datam de 1948, quando a Organização Mundial de Saúde passou a dar ênfase a um novo conceito de saúde que excedia as dimensões biológicas e destacava a importância da subjetividade dos sujeitos. Era um ideal que pretendia valorizar os aspectos psicológicos tendo em vista um atendimento integral e uma visão total do sujeito em sofrimento, respeitando sua individualidade. Anos depois os ideais da Reforma Psiquiátrica começaram a surgir no cenário da saúde mental no Brasil com duras críticas ao sistema hospitalocêntrico na assistência aos portadores de transtornos mentais. Essas questões fizeram com que o primeiro contato do psicólogo com o setor público de saúde fosse marcado pela finalidade de ofertar modelos alternativos ao hospital psiquiátrico.

O profissional psicólogo passou a ser visto como indispensável no processo de desinstitucionalização, no entanto, se deparou com inúmeras dificuldades de atuação. Se antes os pacientes procuravam pelo atendimento psicoterápico, reconhecendo a necessidade de refletir sobre si mesmo, no setor público eles eram quase sempre encaminhados por outros profissionais e muitas vezes suas demandas eram urgentes, fazendo-os procurarem por soluções mais rápidas (BRUSCATO, 2012).

Dejours (2004) afirma que é comum haver acontecimentos inesperados nas situações de trabalho, para ele, ainda que a organização seja bem concebida, existirá sempre uma discrepância entre o prescrito e a realidade concreta da situação.

Esta discrepância se encontra em todos os níveis de análise entre tarefa e atividade [...]. O caminho a ser percorrido entre o prescrito e o real deve ser, a cada momento, inventado ou descoberto pelo sujeito que trabalha. Assim, para o clínico, o trabalho se define como sendo aquilo que o sujeito deve acrescentar às prescrições para poder atingir os objetivos que lhe são designados; ou ainda aquilo que ele deve acrescentar de si mesmo para enfrentar o que não funciona quando ele se atém escrupulosamente à execução das prescrições (DEJOURS, 2004, p. 28).

Nesse sentido, o Conselho Federal de Psicologia juntamente com o CONPAS (Comissão Nacional de Psicologia na Assistência Social) lançou em 2016 algumas notas prescrevendo atividades a serem realizadas pelos psicólogos no âmbito do Sistema Único de Assistência Social (SUAS), evidenciando a necessidade de entender que a subjetividade dos sujeitos atendidos pelo SUS não pode ser concebida separadamente de seu mundo social, assim se faz necessário considerar a contextualização do território em que vivem.

É importante que a psicóloga e o psicólogo se questionem cotidianamente acerca do lugar que ocupam na instituição onde trabalham, estando atentos para que a prática no âmbito do SUAS não recaia em uma intervenção fiscalizatória ou policialesca, que reprime, julga e/ou condena indivíduos e famílias. A intervenção deve se pautar em estratégias que possibilitem aos atendidos pensar de forma crítica e como protagonistas de suas próprias histórias (CFP, 2016, p. 11).

De acordo com tais prescrições deve existir a contribuição da Psicologia ao agregar as subjetividades dos sujeitos com seu contexto sócio-histórico, considerando todos os problemas de ordem social que permeiam suas vidas. Os profissionais devem, ainda, superar a fragmentação existente no setor público promovendo interdisciplinaridade, isto é, dialogando

com profissionais de diversas áreas da saúde a fim de desenvolver tratamentos mais amplos que alcance um maior número de pessoas.

Quando falamos sobre o trabalho real, vemos que não poucas vezes o modelo clínico de atuação privada é transposto para o setor público de saúde gerando alguns problemas importantes para a atuação do profissional psicólogo. Tais problemas foram listados por Dimenstein (2000) e se configuram como: "conflito com as representações de Pessoa, saúde e doença, corpo, próprias aos usuários das instituições de saúde; baixa eficácia das terapêuticas e alto índice de abandono dos tratamentos; seleção e hierarquização da clientela e psicologização de problemas sociais". De acordo com a autora anteriormente citada, existe uma imensa dificuldade encontrada pelos psicólogos em se integrar às equipes multiprofissionais e promover interdisciplinaridade, já que em sua formação foram constantemente ensinados a trabalharem sozinhos e não tiveram nenhuma instrução de como integrar seus saberes aos de outras áreas.

Os cursos de Psicologia têm se caracterizado ao longo dos anos por não possibilitar ao aluno o conhecimento dos aspectos sociais — históricos, políticos e ideológicos — que determinam sua prática e a realidade em que atua. A Psicologia que é ensinada nas nossas universidades tem a pretensão de ser apolítica, neutra, e justo por isto está embebida da ideologia dominante e conservadora das relações sociais. Assim, é uma Psicologia ingênua e ineficaz que a universidade termina promovendo, porque psicologizante e acrítica dos modelos importados, o que leva a um distanciamento do social e uma aproximação ainda maior do aluno às ideias e valores hegemônicos da ideologia individualista que ele carrega (DIMENSTEIN, 2000, p. 104).

O ensino de Psicologia nas universidades enfatiza o modelo de atuação clínica e dessa maneira os alunos passam a atuar da mesma forma em todos os âmbitos, incapazes de ter um olhar amplo e diferenciado para cada área específica. Portanto, podemos compreender que as limitações teóricas e práticas dos psicólogos aumentam consideravelmente a distância entre o trabalho prescrito pelo Conselho Federal de Psicologia e o trabalho real. De acordo com a Psicodinâmica do trabalho de Dejours (2004), o trabalho real nunca será idêntico ao prescrito, vendo que entre um e o outro sempre haverá o lugar da subjetividade humana e de sua capacidade criativa, nesse sentido se faz impossível uma atuação que siga fielmente ao prescrito. No entanto, se essa diferença se caracterizar por uma discrepância muito grande refletirá em dificuldades do próprio trabalhador e causará intenso sofrimento na sua relação com o trabalho.

Podemos considerar, por fim, que existe uma grande necessidade de ampliar essas discussões para que se desenvolvam projetos que visem notáveis mudanças na formação e preparo do profissional psicólogo. É preciso, também, olhar para o seu sofrimento em face das dificuldades encontradas no ambiente de trabalho, vendo que muitas vezes ele passa a atribuir certa culpa a si mesmo, acreditando em sua incapacidade de atuação no setor público. Dessa forma, elaborar uma contextualização histórica como essa, que retrate como todo o processo se cristalizou, permite ao psicólogo conhecer as limitações de sua formação e buscar conhecimentos que o capacitará para a efetividade de sua atuação no Sistema Único de Saúde.

#### Referências

BRUSCATO, W. L. (2012). A psicologia na saúde: da atenção primária à alta complexidade. São Paulo: Casa do Psicólogo.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. (1996). *Metodologia Científica*. 4ed.; São Paulo: Makron Books.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. (2016). *Nota Técnica com Parâmetros para atuação das e dos profissionais de Psicologia no âmbito do Sistema Único de Assistência Social (SUAS)*. 37ª Plenária do XVI Plenário do CFP. Disponível em: https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2016/12/Nota-técnica-web.pdf. Acesso em: 23 de setembro de 2018.

DEJOURS, C. (2004). Subjetividade, trabalho e ação. Revista Produção, 14 (3), p. 27-34.

DIMENSTEIN, M. (2000). A cultura profissional do psicólogo e o ideário individualista: implicações para a prática no campo da assistência pública à saúde. *Estudos de Psicologia*, 5(1). Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/epsic/v5n1/a06v05n1. Acesso em: 01 de Setembro de 2018.

SANTOS, M. A.(2013). Lutas sociais pela saúde pública no Brasil frente aos desafios contemporâneos. *Revista Katálysis*, 16(2). Disponível em: <a href="http://www.scielo.br/pdf/rk/v16">http://www.scielo.br/pdf/rk/v16</a> n2/09.pdf>. Acesso em: 07 de Setembro de 2018.

# AVALIAÇÃO DOS NÍVEIS DE ANSIEDADE E DOS SINTOMAS DE ESTRESSE EM TRABALHADORES DA ENFERMAGEM

Sérgio Valverde Marques dos Santos\*, Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo – USP, Ribeirão Preto, SP, Brasil; Renata Roland Teixeira, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, MG, Brasil; Maria Lucia do Carmo Cruz Robazzi, Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo – USP, Ribeirão Preto, SP, Brasil.

contato: sergiovalverdemarques@hotmail.com

Palavras-chave: Profissional de Enfermagem. Ambiente de Trabalho. Transtornos mentais.

# Introdução

No Brasil, as doenças mentais foram consideradas a terceira maior causa de afastamento e concessão de benefícios por incapacidade laboral. São registrados um total de 203 mil benefícios novos por ano (DA SILVA JUNIOR; FISCHER, 2014). Segundo dados da Organização Mundial de Saúde (OMS) e do Ministério da Previdência Social (MPS), 40% dos trabalhadores poderão sofrer de transtornos mentais. Destes, aproximadamente 10% serão acometidos por níveis mais graves de doenças psíquicas (SANTOS; SIQUEIRA, 2010; BRASIL, 2012).

Entre os transtornos mentais mais comuns estão a ansiedade e o estresse. A ansiedade atinge aproximadamente 10 milhões de pessoas no mundo. Enquanto isso, o estresse é considerado uma epidemia mundial. Encontra-se presente na vida da maioria das pessoas e possui uma forte relação com o alto índice de suicídios no mundo inteiro, com índice de associação de 90% dos casos (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2013; TICAS, et al., 2012; ABBAS, et al., 2012).

O adoecimento físico e mental do trabalhador está relacionado aos diversos fatores ligados ao trabalho, principalmente pela flexibilização e precarização social do trabalho, que podem refletir negativamente na subjetividade do trabalhador. (FRANCO; DRUCK; SELIGMANN-SILVA, 2010).

Na área da saúde, a prevalência de transtornos mentais é elevada, e isto pode trazer riscos para os usuários dos serviços de saúde, principalmente quando o trabalhador apresenta sintomas psicológicos. Por isso, esta é uma área que merece atenção e medidas de prevenção e intervenção, a fim de garantir uma boa qualidade de vida e trabalho para os profissionais que, consequentemente, refletirá na qualidade do atendimento prestado ao usuário (DILÉLIO, et al., 2012; GÄRTNER, et al., 2012).

Neste contexto, cita-se os profissionais de enfermagem, cujas condições de trabalho ocorrem em ritmos intensos, com recursos humanos e materiais limitados, sob alta pressão institucional, com baixos salários e desvalorização, com diversas jornadas de trabalho e convívio com enfermidades (HEALY; TYRRELL, 2011). Assim, pode se afirmar que estes trabalhadores estão constantemente expostos aos fatores de risco para adoecimento mental causado pelo trabalho, principalmente aos transtornos de ansiedade, estresse e depressão (BOLLER, 2003).

Nos ambientes hospitalares, os profissionais de enfermagem são os que mais sofrem com situações ansiosas e estressoras (GIORDANI; BISOGNO; SILVA, 2012). Diversas circunstâncias presentes nestes ambientes laborais provocam ansiedade no trabalhador, entre elas, cita-se o quadro clínico do paciente, devido ao seu estado de instabilidade. Outro fator refere-se a falta de materiais e de profissionais, que pode gerar acidentes e sobrecarga. Além disso, cita-se também o relacionamento com os familiares dos pacientes, os procedimentos de alta complexidade e as dificuldades para sistematizar a assistência de enfermagem (BARROS, et al., 2003).

Com base no exposto, percebe-se o quanto o profissional de enfermagem está exposto aos elevados níveis de ansiedade e estresse no seu ambiente laboral. Neste sentido, percebe-se a importância de avaliar a intensidade desses transtornos em que os trabalhadores são expostos diariamente em seu local de trabalho.

# **Objetivo**

Avaliar os níveis de ansiedade os sintomas de estresse em profissionais de enfermagem hospitalar.

# Método

Trata-se de um estudo descritivo, transversal, de abordagem quantitativa, realizado com 210 profissionais de enfermagem de uma Instituição hospitalar do Sul de Minas Gerais.

A população constituiu-se por enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem, que atuavam na instituição hospitalar por mais de três meses, que estivessem em pleno trabalho e que aceitassem participar do estudo. Deste modo, os profissionais foram abordados em seus setores de trabalho, de forma que não interferisse na dinâmica laboral.

Para coleta de dados utilizou-se um questionário de caracterização, o Beck Anxiety Inventory (BAI) e o Inventário de Sintomas de Stress de Lipp (ISSL). Os dados coletados pelos instrumentos foram digitados em uma planilha do MS-Excel, versão 2010. Os dados foram analisados de forma descritiva por meio do software Statistical Package for the Social Science (SPSS) versão 17.0. Este estudo foi aprovado pelo CEP da EERP, conforme nº 2.104.740.

## Resultados e discussão

A maioria dos profissionais era de técnico de enfermagem (80,5%) e do sexo feminino (80,5%), 48,6% eram casados, atuavam principalmente no setor internação (27,6%) e turno da noite (40%), com carga horária de trabalho entre 41 e 43 horas/semanais (50,0%).

Com relação a ansiedade, 51,9% dos participantes encontravam-se com nível mínimo, enquanto, 27,1% com nível leve, 12,9% com nível moderado e 8,1% com o nível grave de ansiedade. Já o estresse, 58,1% apresentou sintomas. Entre estes, 30,5% tiveram sintomas de estresse psicológico, 21,4% de estresse físico e 6,2% sintomas físicos e psicológicos. Com relação a fase do estresse, 43,8% estavam na fase de resistência, 10% na fase de quase-exaustão, 3,3% na fase de alerta e 1% na fase de exaustão.

A presença de sintomas de ansiedade entre os profissionais de enfermagem é preocupante. Diversos estudos nacionais e internacionais demonstram que esses trabalhadores sofrem constantemente com sintomas de ansiedade. De acordo com estudos, a porcentagem de profissionais de enfermagem que apresentou algum nível de ansiedade variou entre 24 e 73% nas pesquisas realizadas nos ambientes laborais desses trabalhadores (BARDAQUIM; SANTOS; ROBAZZI, 2017; EL KISSI, et al., 2014; BARBOSA, et al., 2012).

Já o estresse quando é vivenciado por um período prolongado, pode afetar o sistema imunológico e aumentar a vulnerabilidade do indivíduo para diversas doenças, tanto contagiosas

como as que se encontram em período de latência. Destas doenças, cita-se: diabetes, hipertensão arterial, câncer, úlceras, acidentes vasculares cerebrais, obesidade, problemas dermatológicos, infecções diversas, entre outras (LIPP, 2002).

Na área da saúde, principalmente nos ambientes hospitalares que são insalubres e estressantes, quando os sinais de estresse se apresentam nos profissionais, desfavorece o seu processo de trabalho, ou seja, o cuidado com o paciente fica prejudicado e neste caso, pode se caracterizar como estresse ocupacional relacionado ao ambiente de trabalho (PASCHOAL; TAMAYO, 2004). Assim, o paciente, que faz parte do processo de trabalho do profissional, fica vulnerável a riscos, bem como o trabalhador, que é a mão de obra da instituição, fica exposto a diversas formas de adoecimento pelo trabalho.

## Conclusão

A maioria dos profissionais de enfermagem apresentou sintomas de ansiedade e estresse no ambiente laboral. Por isso é importante avaliar a intensidade desses transtornos e as situações estressoras presentes no ambiente laboral, visando identificar a melhor forma de enfrentamento desta doença no local de trabalho.

# Referências

ABBAS, M. A. F.; et al. Anxiety and depression among nursing staff at King Fahad Medical City, Kingdom of Saudi Arabia. Journal Am Scienc, v. 8, n. 10, p. 778-794, 2012.

BARBOSA, K. K. S.; et al. Sintomas depressivos e ideação suicida em enfermeiros e médicos da assistência hospitalar. Revista de Enfermagem da UFSM, v. 2, n. 3, p. 515-522, 2012.

BARDAQUIM, V. A.; SANTOS, S. V. M.; ROBAZZI, L. C. C. Evidências científicas sobre fatores de ansiedade e depressão entre trabalhadores de enfermagem. Evidentia, v. 14, 2017.

BARROS, A. L. B. L.; et al. Situações geradoras de ansiedade e estratégias para seu controle entre enfermeiras: estudo preliminar. Revista Latino-americana de Enfermagem, Ribeirão Preto, v. 11, n. 5, p. 585-592, set./out. 2003.

BOLLER, E. Estresse no setor de emergência: possibilidade e limites de novas estratégias gerenciais. Revista Gaúcha de Enfermagem, v. 24, n. 3, p. 336-45, 2003.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. Cai número de acidentes de trabalho e aumenta afastamentos por transtornos mentais. Previdência em questão, v. 59, p. 1-2, 2012.

DA SILVA JUNIOR, J. S.; FISCHER, F. M. Adoecimento mental incapacitante: benefícios previdenciários no Brasil entre 2008-2011. Revista de Saúde Pública, v. 48, n. 1, p. 186-90, 2014.

DILÉLIO, A. S.; et al. Prevalence of minor psychiatric disorders among primary healthcare workers in the South and Northeast regions of Brazil. Caderno de Saúde Pública, v. 28, n. 3, p. 503-514, 2012.

El KISSI, Y.; et al. Prevalence of anxiety and depressive disorders among the nurses of Sousse Farhat Hached hospital: assessment by the Tunisian version of CIDI. La tunisie Medicale, v. 92, n. 1, p. 18-23, 2014.

FRANCO, T.; DRUCK, G.; SELIGMANN-SILVA, E. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 35, n. 122, p. 229-248, 2010.

GÄRTNER, F. R.; et al. Impaired work functioning due to common mental disorders in nurses and allied health professionals: the Nurses Work Functioning Questionnaire. Int Arch Occup Environ Health, v. 85, n. 2, p. 125-138, 2012.

GIORDANI, J. N., BISOGNO, S. B. C., SILVA, L..A. A. Percepção dos enfermeiros frente às atividades gerenciais na assistência ao usuário. Acta Paulista de Enfermagem, v. 25, n. 4, p. 511-516, 2012.

HEALY, S.; TYRRELL, M. Stress in emergency departments: experiences of nurses and doctors. Emerg Nurse, v. 19, n. 4, p. 31-37, 2011.

LIPP, M. E. N. O estresse do professor. Campinas: Papirus; 2002.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. Ergonomia, Estresse e trabalho. Validação da escala de estresse no trabalho. Revista Estudos de Pscicologia, v. 9, n. 1, p. 45-52, 2004.

SANTOS, E.G.; SIQUEIRA, M. M. Prevalência dos transtornos mentais comuns na população adulta brasileira: uma revisão sistemática de 1977 a 2009. Jornal Brasileiro de Psiquiatria, v. 59, n. 3, p. 238-46, 2010.

TICAS, A. R.; et al. Estudio de síndrome de "burnout", depresion y factores asociados en los practicantes internos del hospital escuela. Revista Fac Ciencia Medica, v. 9, n. 1, p. 14-20, 2012. WORLD HEALTH ORGANIZATION. Plan de acción sobre salud mental 2013-2020. Ginebra; 2013.

# CORREIO ELEGANTE DO RECONHECIMENTO: DO DESENVOLVIMENTO HUMANO À SAÚDE MENTAL NO TRABALHO

Amanda Tolentino Lopes Borges (Departamento de Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá-PR, Brasil); Carol de Moura Rocha (Departamento de Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá-PR, Brasil)\*; Débora Pelloso Marques (Departamento de Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá-PR, Brasil); Fernanda Félix Barbosa (Departamento de Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá-PR, Brasil); Ingridy Loof Silva (Departamento de Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá-PR, Brasil); Juliana Gomes dos Reis (Departamento de Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá-PR, Brasil). Guilherme Elias da Silva (Departamento de Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá-PR, Brasil).

contato: carol.mrochaaa@gmail.com, debora.pellosomarques@gmail.com

Palavras-chave: Reconhecimento. Psicodinâmica do trabalho. Saúde mental no trabalho.

Quando se trata do assunto do reconhecimento nos campos organizacionais, é imprescindível que se compreenda, primeiramente, o trabalho como constituinte da identidade do ser humano. Segundo Dejours (2004), o trabalho consiste no engajamento do corpo, no próprio "saber-fazer", este não se restringe apenas à relação salarial, mas constitui um campo subjetivo por meio da capacidade inventiva dos sujeitos, de refletir diante às diferentes exigências e situações laborais e que compõe a identidade dos indivíduos frente às diferentes pressões materiais e sociais.

A maior característica do "trabalhar" se apresenta na distinção entre o trabalho prescrito composto pelas tarefas, regras, e relações hierárquicas, e o trabalho real, exercido quando o trabalhador resiste ao domínio desses aspectos organizacionais. Há um intervalo entre o trabalho prescrito e o real e que é preenchido pela ação criativa do homem. O sujeito deve agregar às prescrições do trabalho para que consiga atingir os objetivos que lhes são postos e, inclusive, para acrescentar de si mesmo para o enfrentamento das "limitações" do trabalho prescrito. Diante às imprevisões e anomalias do trabalho, há um sofrimento emergente nos indivíduos que é gerado, justamente, do encontro com o real (Dejours, 2004).

O sofrimento proveniente do encontro com o real pode ter dois destinos e tornar-se patogênico ou criador. O sofrimento patogênico se caracteriza quando os sujeitos já não encontram mais recursos para transformar e aperfeiçoar seu trabalho. Quando as defesas já não cumprem mais suas funções protetivas, há o adoecimento desses trabalhadores. No segundo

caso, o sofrimento é ponto de partida, é ação transformadora de superação e resistência do real, ocorrendo concomitantemente o fortalecimento da própria identidade do sujeito e do coletivo (Walter & Souza, 2012).

Na busca de superação e aperfeiçoamento do real, o trabalhador submete seu trabalho à crítica, ao julgamento dos pares e, em troca, pode esperar pelo reconhecimento dos mesmos. A atividade laboral requer do trabalhador um investimento de energia psíquica, que se caracteriza pela sublimação. Esse investimento sublimatório acontece, segundo Dejours (1996), em um espaço social. Dessa forma, reconhecimento e sublimação caminham juntos, pois a sublimação está ligada à possibilidade de que os pares (re)conheçam as contribuições dadas pelo trabalhador nas tentativas de superar as limitações do trabalho prescrito. Mais do que esperar por essa possibilidade de (re)conhecimento, os sujeitos necessitam desses julgamentos para atribuírem sentido ao sofrimento laboral (Dejours, 1996).

Sendo assim, ao compreender o trabalho como uma contribuição em um espaço social, a retribuição dele não é estritamente financeira, mas fundamentalmente de natureza simbólica, possibilitando construir e desenvolver um trabalho com sentido, e assim, transformando o sofrimento em prazer e fortalecendo a saúde mental (Walter & Souza, 2012). Vale ressaltar que a superação e aperfeiçoamento do real está intimamente ligada à cooperação entre os indivíduos no ambiente de trabalho, aos vínculos criados para que se atinja, voluntariamente, um objetivo em comum. As relações sociais de cooperação pressupõem um espaço coordenado de habilidades individuais de sujeitos que se identificam pela experiência do real, sendo fundamental para o processo de reconhecimento e prazer no trabalho (Martins & Lima, 2015).

A pergunta fundamental é, portanto: como se dá o reconhecimento? Por meio dos julgamentos de utilidade e de beleza. O julgamento de utilidade advém, de modo geral, dos níveis hierárquicos superiores, a partir da análise das utilidades técnicas, sociais, ambientais ou econômicas do ofício. Já os julgamentos de beleza, e de maior importância para a Psicodinâmica do Trabalho, reconhecem a qualidade do trabalho, a originalidade do mesmo comparado às regras do ofício e ao trabalho prescrito; além do mais são julgados por pessoas que conhecem o trabalho, pela equipe, os colegas e a comunidade (Bendassolli, 2012). Se foi ressaltado que o reconhecimento é capaz de contribuir para a constituição da identidade do sujeito, a partir do

julgamento de beleza isso se solidifica, na medida em que os registros e julgamentos do *fazer* podem, num segundo momento, deslocar-se para o registro do *ser*. Além disso, os julgamentos de beleza proporcionam ao indivíduo um sentimento de pertencimento ao coletivo. A função desse coletivo está amparada no compartilhamento das inteligências singulares e a compreensão e apropriação do saber-fazer coletivo (Dejours, 2008).

Foi pensando a partir da teoria da *psicodinâmica do reconhecimento* que criamos uma ferramenta em nosso local de estágio, o Instituto AOCP. Esse é uma associação civil maringaense sem fins lucrativos que atua no setor de concursos públicos. Sua fundação se deu no ano de 2010 e consta com um quadro de funcionários pequeno, aproximadamente 40 pessoas subdivididas em 11 departamentos, sendo eles: administrativo, atendimento ao candidato, contratação de elaboradores, desenvolvimento humano, diretoria, elaboração de itens, financeiro, gestão de projetos, logística, marketing e tecnologia da informação. A ferramenta criada tinha como objetivo proporcionar uma ação prática entre os funcionários, além de promover um pensamento crítico e reflexivo acerca da importância do reconhecimento no ambiente de trabalho. Dessa forma, estruturamos um mural do reconhecimento, intitulado como "Correio Elegante do Reconhecimento", uma vez que essa atividade foi realizada nos meses de junho/julho de 2018 e a atrelamos ao tema da festa junina.

O mural citado era composto por 40 envelopes enfileirados e etiquetados, cada um com o nome de um funcionário. Esse espaço foi reservado para que os sujeitos pudessem dar e receber feedbacks sobre o trabalho de seus colegas no primeiro semestre de 2018 e deixar sugestões de desenvolvimento para o segundo semestre. É importante ressaltar que antes de disponibilizarmos essa ferramenta, os temas empatia e reconhecimento já haviam sido apresentados aos funcionários da empresa, instrumentalizando-os por meio de e-mails, charges e pelo informativo (jornal institucional publicado a cada bimestre). Por estes canais foram apresentadas as definições de empatia e reconhecimento, elucidando alternativas de práticas empáticas, ressaltando a necessidade de desenvolver ações cotidianas no âmbito institucional que fortaleceriam uma cultura do reconhecimento. Desse modo, após esse trabalho prévio, disponibilizamos o mural no refeitório do Instituto por um mês (30 dias) e aproveitamos para dar alguns feedbacks aos funcionários mais próximos a nós.

Durante 30 dias conversamos com alguns funcionários sobre a experiência que tiveram com o "Correio Elegante do Reconhecimento" e, de acordo com os relatos que colhemos, percebemos que a ferramenta contribuiu para maior valorização dos sujeitos quanto ao seu próprio trabalho, reverberando diretamente para a melhoria da autoestima, para a construção de sua identidade dentro da empresa enquanto trabalhador e compreensão do sentido de sua atividade laboral. No entanto, algumas pessoas relataram dificuldade em se expressar por meio de palavras escritas nos envelopes e preferiram recorrer a outras formas de emitir o feedback (em reuniões e conversas informais).

De modo geral, após o encerramento da atividade inferimos, juntamente com a supervisora de Desenvolvimento Humano do Instituto, que atingimos nosso objetivo tanto reflexivo quanto de ação com essa ferramenta devido à alta adesão dos funcionários junto a essa ação. Contudo, é importante ressaltar que essa foi apenas uma entre as distintas ações que podem ser realizadas para fortalecer a cultura do reconhecimento nos espaços laborais. Consideramos que a utilização do "Correio Elegante do Reconhecimento" teve duração limitada sendo necessário, portanto, realizar ações contínuas de conscientização sobre o tema junto a ferramentas que possibilitem reafirmar a cultura do reconhecimento cotidianamente.

Conforme visto anteriormente, a atividade laboral não se limita ao capital financeiro, mas é também uma forma de inserção social onde os aspectos físicos e psíquicos estão fortemente implicados. Sendo assim, o trabalho pode ser um fator de deterioração e adoecimento, mas também pode constituir-se enquanto um fator de saúde, equilíbrio e desenvolvimento. O sofrimento é o elo mediador entre o patológico e o saudável: este se faz instigador de mudanças da situação conflituosa que afeta o sujeito. Haja vista, o sofrimento tornar-se criativo a partir da ressignificação do trabalho em um contexto que permita a mobilização subjetiva e que esteja sustentado sob critérios de justiça e engajamento/participação do coletivo; e pode tornar-se patológico quando o indivíduo se encontra "preso" em suas possibilidades dentro da estrutura organizacional, tendo cerceada sua liberdade subjetiva e objetiva.

Trabalhar é engajar sua subjetividade em uma lógica hierarquizada, pautada na dominação dos sujeitos. Neste sentido, o reconhecimento é o retorno de todo o investimento objetivo e subjetivo aplicado ao trabalho, melhor dizendo, é a retribuição pelo trabalho realizado

e está intimamente relacionado à produção de sentido. O reconhecimento possibilita a renovação dos desejos, a construção de um pertencimento coletivo e viabiliza a humanização dos sujeitos.

Destacamos também a importância da ferramenta do "Correio Elegante do Reconhecimento" enquanto uma prática interventiva política e ideológica no âmbito de uma instituição privada. Esta intervenção demonstra um potencial transformador da Psicologia do Trabalho, visando o aspecto humano das organizações. Portanto, a Psicologia tem contribuído por meio da sua produção teórica e práticas de intervenção para o resgate dos trabalhadores como sujeitos ativos no processo de transformação da realidade, tornando-os protagonistas na luta cotidiana pela saúde nos campos organizacionais de trabalho. Acreditamos que essa ferramenta proporcionou uma experiência rica, criando condições para o fortalecimento de uma cultura organizacional do reconhecimento e um conhecimento humanizador de seus pares.

## Referências

- Bendassolli, P. F. (2012). Reconhecimento no trabalho: perspectivas e questões contemporâneas. *Psicologia em Estudo*, *17*(1), 37-46.
- Dejours, C. (1996). Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. In Chanlat, J. (Coord.), *O indivíduo na organização: Dimensões esquecidas* (3a. ed., pp. 149-173). São Paulo: Atlas.
- Dejours, C. (2004). Subjetividade, trabalho e ação. Revista Produção, 14(3), 27-34.
- Dejours, C. (2008). A avaliação do trabalho submetido à prova do real. São Paulo: Blucher.
- Martins, S. R., & Lima, S. C. C. (2015). Reconhecimento e coletivo de trabalho. In Monteiro, J. K., Vieira, F. O., Mendes, A. M (Org.), *Trabalho e prazer: Teoria, pesquisas e práticas* (pp. 51-73). Curitiba: Juruá.
- Walter, B. E. P., & Souza, R. C. de (2012). Trabalho, Sofrimento e Reconhecimento: a primazia do outro. In Encontro Brasileiro de Psicanálise e Sedução Generalizada, *Anais do EBPSG*. Maringá, PR, Brasil. Recuperado de http://repositorio.utfpr.edu.br:8080/jspui/handle/1/1081

# CRISE NO/DO TRABALHO E OS EFEITOS PARA OS TRABALHADORES BRASILEIROS

Marita Pereira Penariol(\*), Faculdade de Ciências e Letras (UNESP/Campus Assis, Assis-SP, Brasil); Francisco Hashimoto, Faculdade de Ciências e Letras (UNESP/Campus Assis, Assis-SP, Brasil.

contato: maritapenariol@yahoo.com.br

Palavras-chave: Perda de direitos. Precarização do trabalho. Coisificação do homem.

# Introdução

O presente trabalho é um estudo teórico e reflexivo, fundamentado na Psicodinâmica do Trabalho e na Psicossociologia, cuja finalidade é analisar os impactos da crise no/do trabalho no processo de desumanização do homem. Para tanto, iniciamos com uma discussão acerca do trabalho enquanto fonte de humanização e, em seguida, apresentamos um panorama sobre o atual cenário sócio-político brasileiro. Por fim, fazemos uma análise sobre o processo de precarização do trabalho, desumanização e coisificação do homem.

# Trabalho enquanto produção de humanização

Na perspectiva de Marx (1993), o trabalho pode ser entendido como uma capacidade de transformar a natureza para atender às necessidades do homem. Portanto, o ato de produzir e reproduzir a vida humana dá-se pela realização do trabalho e é a partir do trabalho que o ser humano torna-se ser social, diferindo-se de todos os demais seres.

Freud (1996) aponta para a importância do trabalho na vida das pessoas: apresenta como um elemento relevante de fonte de satisfação. Assim, o trabalho é visto como um elemento que permite a canalização das energias e o estabelecimento do equilíbrio psíquico do indivíduo, corroborando para uma organização interna e externa. Nesse sentido, o labor é considerado um espaço de produção material, de construção de identidade e historicização do sujeito (Enriquez, 1999). No entanto, se por um lado o trabalho é uma atividade que transforma o homem em um ser social, por outro, é uma prática produtora de sofrimento (Dejours, 1996). O labor compreende o "espaço de luta entre o "bem-estar" e a doença mental ou loucura" (Dejours, 1996, p. 153).

No que tange à saúde e os processos de sofrimento e adoecimento no contexto de trabalho, desde o período de industrialização temos relatos sobre as extensas jornadas, as

precárias condições em que homens, mulheres e crianças eram forçados a trabalhar, evidenciando desde então as consequências do processo de desumanização do trabalhador.

Todavia, nos tempos atuais, presenciamos práticas recorrentes de trabalho escravo e infantil em diversas regiões do mundo, inclusive no Brasil, homens e mulheres expostos às condições insalubres de trabalho, como o caso dos frigoríficos<sup>1</sup> e até mesmo, para acelerar a linha de produção, multinacionais de diferentes ramos adotam práticas abusivas, obrigando os trabalhadores a usarem fraldas geriátricas como forma de coibir o uso do banheiro.

# Atual conjuntura sócio-política brasileira

O ano de 2016 foi marcado por crises em diversos domínios da sociedade brasileira, efeitos esses que assolam drasticamente a situação do país no presente momento. A desmoralização na política, a desorganização na economia, políticas que levam à precarização do trabalho e a desumanização dos trabalhadores caracterizam os acentuados retrocessos no cenário brasileiro.

A lei número 13.429/2017 (Brasil, 2017), que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas e sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros, é mais uma afronta aos direitos dos trabalhadores brasileiros. Dessa forma, as empresas poderão contratar trabalhadores por um período determinado e depois dispensarem sem garantia de direito alguma. Outra consequência diz respeito à possível redução na realização de concursos públicos visto que a lei possibilita a contratação de mão-de-obra terceirizada para a execução de atividade-meio e fim.

Segundo o balanço do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (Ibge, 2018), o número de desempregados no país atingiu 13 milhões de pessoas no trimestre de maio a julho de 2018, ou seja, 12,3% da população brasileira. E, mais de 20 milhões de pessoas em situação de subemprego. Houve uma queda de 1,1% no número de empregados com carteira assinada e um aumento na taxa de informalidade do trabalho representada, por exemplo, pelos setores de comércio, sobretudo os vendedores ambulantes, área da informação, comunicação, serviços domésticos, operários da construção civil, auxiliares de produção na indústria, principalmente de

-

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Para conhecer a realidade do trabalho nos frigoríficos no Brasil, caracterizado por um desrespeito às legislações trabalhistas, um ambiente de intenso sofrimento e riscos, indicamos o documentário "Carne, Osso" (2011).

confecção, profissionais autônomos e liberais, incluindo os motoristas de aplicativo, etc. (Ibge, 2018).

Ainda de acordo com o IBGE (Ibge, 2018), o número de brasileiros que não trabalham nem procuram emprego atingiu 65,6 milhões, o maior já registrado desde 2012, ano em que iniciou as análises estatísticas nesse âmbito. Um dos principais fatores que corroboram para esse elevado índice é o desalento, a falta de expectativa frente a um contexto de profunda crise em diversos setores da sociedade e de intensa precarização do trabalho.

# A precarização do trabalho e a coisificação do homem

No decorrer desse trabalho, pretendemos analisar os impactos advindos com a perda dos direitos aos trabalhadores brasileiros e o consequente processo de precarização e desumanização do trabalho. Um dos ataques a esses direitos diz respeito à aprovação da lei da Reforma Trabalhista, a qual prevê o aumento da jornada de trabalho de 8 para 12 horas diárias em todas as atividades. De acordo com o artigo 59-A da Lei número 13.467/2017 (Brasil, 2017b), a liberação das jornadas de trabalho para 12 horas em qualquer categoria de trabalho, autoriza a escala de 12X36, ou seja, o funcionário trabalha 12 horas consecutivas e folga 36 horas. Tal prática, já exercida por profissionais da área da saúde, da segurança e outras, deve ser estabelecida mediante acordo individual escrito ou acordo coletivo de trabalho. Aparentemente, essa alteração obedece ao limite de 44 horas semanais de trabalho, considerando uma média mensal, garantido pela Consolidação das Leis de Trabalho. Contudo, sabemos que nem na jornada de 8 horas diárias são respeitadas as condições físicas, morais e psicológicas, limitações essas intensificadas com o prolongamento da jornada. Como fica a saúde do trabalhador em situações como essa? E mais, como ela é preservada em condições insalubres, de desrespeito às necessidades fisiológicas, intensa pressão e estresse, ritmo de trabalho acelerado como o caso das linhas de produção, dentre outras circunstâncias paupérrimas. Essa lei ainda estabelece uma redução do horário de almoço do trabalhador para no mínimo 30 minutos, reduzindo ainda mais o tempo de descanso. Conforme já mencionamos, essas decisões devem ser estabelecidas entre empregado e empregador em comum acordo. No entanto, em ambas as classes há uma relação de poder bastante explícita: ou o empregado acata a ordem do patrão ou sua demissão está em jogo. Nesse

processo, o trabalhador torna-se um ser mais vulnerável e passível de ser descartado a qualquer momento.

Mais degradante do que se submeter às condições de uma jornada de 12 horas diárias, é tornar-se um trabalhador denominado intermitente, isto é, cujo contrato de trabalho dá-se por prestação de serviços, com subordinação, não contínua, ocorrendo com alternância de períodos de trabalho e inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade (Brasil, 2017b). Nessa modalidade de trabalho, o trabalhador só receberá pelas horas de serviços prestados, sem que haja a inclusão de finais de semana e feriados no cálculo de seu salário uma vez que ele será convocado apenas quando houver algum serviço, do contrário, é dispensado. O discurso defendido é que, por meio desse trabalho, o sujeito tem mais liberdade e tempo para a dedicação em outras atividades desejadas. Contudo, o que observamos é uma ausência de garantia de direitos a esse trabalhador e uma perda de controle sob sua vida já que ele estará subordinado à boa vontade do empregador para saber quando e se será chamado novamente. Portanto, o trabalho intermitente prevê uma redução dos custos com a admissão, manutenção e demissão do trabalhador e também da insegurança com os processos trabalhistas. A consequência disso é o enfraquecimento dos sindicatos e a individualização dos trabalhadores uma vez que cada um deverá negociar com seu próprio patrão seu contrato de trabalho.

Outro ponto que merece destaque é o artigo 394-A da Lei número 13,467/2017 (Brasil, 2017b), o qual determina o afastamento de gestantes em atividades consideradas insalubres, desde que haja a apresentação de um "atestado de saúde, emitido por um médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento" (Brasil, 2017b). Tal artigo representa mais um retrocesso à classe trabalhadora e uma prática desumanizadora com relação às mulheres grávidas no país uma vez que desresponsabiliza o empregador sob as condições oferecidas e atribui ao médico o poder de decisão. Além de desconsiderar as necessidades das gestantes, permite que as mesmas se submetam às condições de temperaturas extremas (tanto frio quanto calor em excessos), barulho e radiação, prejudicando não só a sua saúde, mas também a do bebê.

## **Considerações finais**

O neoliberalismo caminha em direção contrária às demandas e aos direitos sociais. A contra reforma acentua ainda mais os ataques aos direitos dos trabalhadores. Dessa forma, as

demandas populares não mais são atendidas, mas suprimidas. A partir dessa análise, buscamos discutir como a crise no trabalho/do trabalho, especialmente com a aprovação da Reforma Trabalhista e da Lei de Terceirização, concedem um poder ainda maior de decisão do empregador sobre a vida do empregado bem como seus efeitos. Afinal, possibilita o detentor do capital à definição sobre sua jornada diária de trabalho, sobre o seu contrato, o controle sobre sua saúde física e mental, as condições de higiene, sobre a determinação do tempo de sua alimentação e até mesmo a questão da maternidade.

## Referências

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2018). *Taxa de desocupação*. Recuperado em 10 de setembro, 2018, de https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/sociais/educacao/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?edicao=22193&t=series-historicas.

Dejours, C. (1996). Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. In Chanlat, Jean-François (Coord.), *O indivíduo na organização: dimensões esquecidas* (pp.151-173). (3a ed.). São Paulo: Atlas.

Enriquez, E. (1999). Perda do trabalho, perda da identidade. In Nabuco, M. R., & Carvalho Neto, A. M. (Orgs.). Relações de trabalho contemporâneas. Belo Horizonte: Instituto de Relações do Trabalho - IRT/PUC-Minas.

Freud, S. (1996). *O mal-estar na civilização*. Rio de Janeiro: Imago. (Originalmente publicado em 1929).

13.429, 2017. Lei n. de 31 de (2017,31 de de março março). Altera dispositivos da Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Brasília-DF: Presidência da República.

Lei n. 13.467/2017, de 13 de julho de 2017. (2017b, 13 de julho). Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 10 de maio de 1943, e as Leis n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília-DF: Presidência da República. MARX, K. (1989). *Manuscritos Econômico-Filosóficos*. Lisboa: Edições 70.

# DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO: REFLEXÕES SOB A ÓPTICA PSICOSSOCIOLÓGICA

Amália da Silva Coelho
Amaliacoelho19@hotmail.com
Daiane de Cássia Manoel Rocha
daianecmanoelrocha@bol.com.br
Prof. Ms. Matheus Viana Braz (Orientador)
mvianabraz@gmail.com

Palavras chave: Gênero. Desigualdade. Trabalho. Mulher.

## **RESUMO**

De acordo com ABRH (Associação Brasileira de Recursos Humanos) Brasil, apesar do crescimento da presença das mulheres no mercado de trabalho e pelas lutas contra o preconceito, a situação neste meio ainda não é ideal, pois homens permanecem predominantes em todos os setores nas organizações, é algo construído socialmente, as mulheres sempre vistas como frágeis e responsáveis pelo cuidado da família, e os homens vistos como o patriarca da família. As mulheres estão inseridas no mercado de trabalho, contudo além do trabalho remunerado, possuem as tarefas domésticas que permanecem sendo vistas como responsabilidade da mulher, resultando em uma carga horária de trabalho superior do que a do homem (ABRH, s/d). Portanto, a partir das informações apresentadas ao decorrer desta pesquisa, pode se perceber que a questão da desigualdade de gênero permanece presente nas organizações, sendo pela diferença de salários, dificuldades em alcançar um cargo de chefia ou pelos assédios que as mulheres sofrem.

O objetivo dessa pesquisa é abordar sobre as desigualdades existentes no mercado de trabalho, e discorrer sobre as dificuldades que as mulheres encontram neste contexto.

Esta pesquisa trata-se de uma revisão integrativa da literatura realizada através de artigos, livros, dados estastiticos, sobre as dificuldades e desigualdades enfrentadas pelas mulheres no

mercado de trabalho contemporâneo. Para se obter o objetivo proposto, houve-se a necessidade da leitura e fichamentos de textos que abordem a temática que proporcionaram um embasamento e domínio teórico, para realizar a problematização.

Durante muito tempo as mulheres representavam uma figura frágil e dócil, sendo considerados requisitos necessários para gerenciar exclusivamente à família e executar os afazeres domésticos. As mulheres eram submetidas a um conjunto de regras impostas pela sociedade patriarcal, com direitos legais e sociais escassos. E foi com base nestes fatos a priori, que emergiu os movimentos sociais feministas com intuito de modificar a realidade ocupada pela mulher na sociedade.

Segundo Alves e Pitanguy (2003), o movimento feminista procura superar o tradicionalismo, o modo de organização autoritário e patriarcal, permitindo que o sujeito, independente do seu gênero, tenha liberdade de se expressar e ser o que quiser, não existindo a coerção de suas ações pautadas pelas normas sociais. Logo, o movimento feminista sustenta a idéia de que a mulher tem o direito de ser e estar onde quiser, no âmbito social e político.

E devido ao movimento feminista que fomentou contínuos questionamentos acerca a participação da mulher no mercado de trabalho, pode- se constatar que a mulher vem estabelecendo um novo papel na sociedade e nas organizações. Estes questionamentos são realizados há muitos anos, e mesmo havendo uma ampliação dos direitos conquistados por elas, quando se fala em divisão sexual do trabalho ainda há um longo caminho a ser percorrido. A diferença ainda permanece em várias questões, como seus salários e cargos.

Em uma pesquisa realizada pelo OGLOBO (2017), nota-se que os cargos ocupados pelas mulheres nas empresas, geralmente não são cargos de chefia ou gerencial, sendo que, são ocupados predominantemente por homens, mesmo havendo vários casos em que elas possuem um mesmo nível ou até mais qualificadas que alguns homens para ocupar determinado cargo, elas estão em 37% desses cargos, e em comitês de empresas maiores estão em 10%.

Já em relação ao salário, segundo pesquisas do IBGE (2018), as mulheres ganham 86,7% menos que os homens, e ainda assim obtêm-se dados que as mulheres possuem mais qualificações, mais ensino superior à dos homens, e mesmo assim os eles permanecem ganhando superior às mulheres, por conta de uma desigualdade já enraizada, pois, mesmo com a inserção

das mulheres no mercado de trabalho, permanecem cuidando da casa e dos filhos, resultando em uma carga horária maior que dos homens.

Segundo Hirata (2015), mesmo as mulheres sendo mais instruídas e diplomadas que os homens, os cargos gerenciais e de chefias permanecem majoritariamente sendo ocupados por homens. Ainda é pouco significativo, quando comparado com homens, os números de mulheres que ocupam cargos considerados de prestígios com salário relativamente alto, a maioria permanece em cargos tipicamente considerados femininos, como domésticas, secretárias, vendedoras, operadoras de caixas, etc.

Dito isso, é importante ressaltar que as mulheres possuem uma dificuldade em conseguir os mesmos empregos que os homens, elas ainda acabam sendo direcionadas á apenas uma determinada quantidade de profissões consideradas aceitáveis em serem desempenhadas por mulheres.

Ou seja, pode-se concluir que mesmo na contemporaneidade o trabalho desempenhado por homens permanece com um valor social superior, havendo uma segregação em que mulheres devem ter profissões que se encaixem em seu perfil, por serem mais "delicadas, simpáticas, amorosas, cuidadosas", um pensamento enraizado devido à herança de valores culturais mantidos pelo patriarcado.

Portanto, os valores da cultura patriarcal ainda assombram nossa sociedade atual, e modificar esses valores podem ser um dos maiores desafios enfrentados pelas mulheres, é algo que deve ser desconstruído aos poucos, continuamente. E cabe aos Psicólogos que atuam nas organizações aos poucos promover mudanças na cultura da empresa, inserindo novas ideias e valores, incentivando os lideres e gestores a praticar a equidade em sua organização.

## Referências

ABRH. (s/d). O cenário atual da mulher no mercado de trabalho. Associação Brasileira de Recursos Humanos. Disponível em: <a href="http://www.abrhrs.org.br/noticia/o-cenario-atual-da-mulher-no-mercado-de-trabalho">http://www.abrhrs.org.br/noticia/o-cenario-atual-da-mulher-no-mercado-de-trabalho</a>>. Acesso em: 29 maio.



ALMEIDA, Cássia. (2017). Mulheres estão em apenas 37% dos cargos de chefia nas empresas. Disponível em: <a href="https://oglobo.globo.com/economia/mulheres-estao-em-apenas-37-dos-cargos-de-chefia-nas-empresas-21013908">https://oglobo.globo.com/economia/mulheres-estao-em-apenas-37-dos-cargos-de-chefia-nas-empresas-21013908</a> Acesso em: 20 setembro 2018

ALVES, Branca Moreira; PITANGUY, Jacqueline. O que é Feminismo? São Paulo: Abril cultural; Brasiliense, 1985.

HIRATA, Helena. Mudanças e permanências nas desigualdades de gênero: divisão sexual do trabalho numa perspectiva comparativa. Friedrich-Ebert-Stiftung, 2015, n.7. p.4-9. http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/12133.pdf

TREVIZAN, Karina. (2018). Participação das mulheres no mercado de trabalho segue menor que a dos homens, diz OIT. Disponível em: <a href="https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/participacao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho-segue-menor-que-a-dos-homens-diz-oit.ghtml">https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/participacao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho-segue-menor-que-a-dos-homens-diz-oit.ghtml</a> > Acesso em: 20 setembro 2018

# DISCUSSÕES SOBRE A SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR NO MODELO DE ORGANIZAÇÃO ESTRATÉGICA

Priscila Bonato Galhardo\* (Laboratório de Estudos sobre o Desenvolvimento e Aprendizagem, Departamento de Psicologia da Aprendizagem, do Desenvolvimento e da Personalidade, Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo (USP), São Paulo – SP, Brasil; Guilherme Elias da Silva (Laboratório Interinstitucional de Subjetividade e Trabalho, Departamento de Psicologia da Universidade Estadual de Maringá (UEM), Maringá – PR, Brasil.

contato: priscilabonatogalhardo@gmail.com

Palavras-chave: Gestão estratégica. Saúde mental. Psicossociologia.

Entender sobre gestão possui relevância no que concerne ao modelo de administração que as organizações foram adotando ao longo do tempo. Gestão trata-se de um sistema de organização de poder, que se pauta em um conjunto de técnicas, designadas a racionalizar e otimizar o funcionamento das organizações. É um sistema que se transforma no decorrer do processo histórico. Exemplo disso são as transformações referentes às modalidades de exercício e a própria natureza do poder gestionário entre a organização científica do trabalho e o gerenciamento das empresas multinacionais (Chanlat, 2011).

Considerando a importância de se estudar os novos modelos de gestão, é possível apresentar as características da organização estratégica e quais suas consequências à saúde mental do trabalhador. O modelo de gestão estratégica tem sido marcado por meio da cultura da urgência, da flexibilização, do gerenciamento pela qualidade e da mobilização da psique a serviço da empresa. O modo de poder é considerado *gerencialista*, induzindo a um comportamento produtivo em busca pela rentabilidade (Gaulejac, 2007). Logo, o trabalhador da gestão estratégica tem vivenciado formas de trabalho que permite indagações quanto ao seu bemestar e à sua saúde mental.

Pesquisas têm apresentado formas de adoecimento do trabalhador em alguns moldes de gestão na atualidade (Gaulejac, 2007; Limongi França & Rodrigues, 2005; Tamayo, 2008). Entre os principais adoecimentos encontram-se a depressão, o estresse, a síndrome de *Burnout*, a "adição ao trabalho", entre outros modos de sofrimento, como por exemplo as consequências de formas de assédio.



Nessa perspectiva, é possível questionar: será que o modelo de gestão estratégica tem sido favorecedor na promoção de saúde mental e na prevenção ao adoecimento dos trabalhadores? Portanto, o objetivo deste estudo foi investigar se o modelo de gestão estratégica tem sido favorecedor na promoção de saúde mental e na prevenção ao adoecimento dos trabalhadores.

Como recurso metodológico, realizou-se uma pesquisa bibliográfica de caráter exploratório a partir da psicossociologia do trabalho. Essa abordagem tem como eixo principal o interesse pelas intervenções baseadas na relação indivíduo/sociedade, recusando separar o indivíduo e o coletivo, o afetivo e o institucional, os processos inconscientes e os processos sociais. Estuda-se o social, que apresenta dimensões subjetivas, emocionais e inconscientes e o psíquico, que se modela por uma cultura, pelo simbólico e pela sociedade (Gaulejac, 2001; Silva & Hashimoto, 2013).

Para tanto, estruturou-se essa pesquisa, apresentando as características da organização estratégica, as possíveis patologias desenvolvidas nos modelos de gestão estratégicos e algumas possibilidades práticas e reflexivas sobre a promoção de saúde no mundo do trabalho.

Ao que se refere à estrutura de gestão estratégica, é possível compará-la com os modelos mais tradicionais de gestão. As organizações, que eram submetidas aos modelos de gestão científicos e clássicos, apresentavam um modo de gestão disciplinar com caráter opressivo e estático. Em contrapartida, o modelo da gestão estratégica, na atualidade, busca uma implicação subjetiva e afetiva do trabalhador, em que todos os registros da vida social são atingidos. A organização é personificada de tal forma que o indivíduo passa a ter diversos sentimentos por ela. Possui um funcionamento "sociopsíquico" de dominação, regido por um objetivo de transformação da energia psíquica em força de trabalho. Portanto, a ruptura com o modelo disciplinar ocorre por princípios de um modelo de gestão que mobiliza a psique (angústias e desejos) sobre objetivos de produção (Pagès, Bonetti, Gaulejac, & Descendre, 1987).

Pagès et al. (1987) salientam que a organização se torna o objeto de investimento amoroso, diferente do modelo clássico de gestão, em que se canalizava tal sentimento aos chefes. Investe-se em uma entidade anônima, em suas regras, seus princípios, suas políticas e não mais em uma pessoa. "Isto garante uma reprodução mais segura da organização, com menor sujeição



aos acasos conjunturais das relações interpessoais, e ao mesmo tempo, uma sujeição mais rigorosa do indivíduo" (Pagès et al., 1987, p. 148). Nessa perspectiva, observa-se que o controle, modelo de gestão estratégica, toma maior sutileza, buscando o investimento psíquico do indivíduo à organização.

Diante do exposto, é possível refletir que a racionalidade implacável das tecnologias de gestão pode estar suscitando uma irracionalidade de comportamentos por parte dos trabalhadores. Tem-se de um lado a racionalidade instrumental e de outro um mundo sem sentido, dominado pela incoerência e paradoxo. Por isso, Gaulejac (2007) vai utilizar a metáfora da doença, como um artifício para descrever os diferentes sintomas que decorrem diretamente pela forma que a gestão apresenta problemas e soluções.

Sennett (2001) reflete que as características dessa última geração do capitalismo têm se detido na intensa flexibilidade e na visão de curto prazo, emulando valores como lealdade, cooperação e confiança. Em contrapartida tem se estimulado o individualismo, a competitividade, aliados ao desaparecimento de carreiras estáveis e vínculos profissionais. Tais aspectos podem levar a condições de sofrimento e desgastes psíquicos, como: a depressão, o esgotamento profissional e a adição ao trabalho.

A depressão gera um sentimento de lassidão, de mal-estar difuso, uma "repulsa", a impressão de não aguentar (Gaulejac, 2007). Isso contribui ao desenvolvimento de alguns aspectos que caracterizam a depressão, como a alteração de humor, em graus variáveis de tristeza e melancolia; a disposição e o estado de ânimo; a qualidade e as perspectivas de vida, o comportamento e até o funcionamento do corpo. Além disso, compromete a atividade profissional, pois por vezes, o indivíduo não consegue trabalhar, tem dificuldade de concentração, cansaço excessivo, sentimentos negativos e afastamento das atividades sociais (Limongi França & Rodrigues, 2005).

O esgotamento profissional (*burnout*) acontece quando nos esforçamos demasiadamente para atingir um fim irrealizável. É um constructo composto pelas dimensões de exaustão emocional, despersonalização e diminuição da realização pessoal (Tamayo, 2008). Entende-se que o esgotamento profissional (*burnout*) representa o preço que o trabalhador paga por sua dedicação ao cuidar de outras pessoas ou de sua luta para alcançar uma grande realização



(Limongi França & Rodrigues, 2005). Portanto, a necessidade de se afirmar e o desejo de realização profissional se transformam em obstinação e compulsão (Gaulejac, 2007).

Na adição ao trabalho (*work addicts*) o sujeito desenvolve uma relação de dependência ao trabalho. Há um hiperativismo, que tem efeitos estimulantes aos trabalhadores. Para Gaulejac (2007, p. 223) "a hiperatividade é uma sobrecarga de trabalho que se instala duravelmente porque é considerada como normal e aceita voluntariamente. É vivida com uma resposta a uma exigência de organização, ainda que resulte, de fato, de uma 'opção' pessoal".

A partir das reflexões realizadas, nota-se que por mais que se busque o conhecimento e a compreensão do social, o mundo da gestão ainda sofre uma insuficiência que se conjuga em uma visão empobrecida, mecânica e simplista da ação social. Para tanto, propõe-se, a discussão de alternativas para uma vida psíquica mais saudável aos trabalhadores. Como ponto de partida sugere-se que as organizações se dediquem à escuta das ciências sociais e do trabalho que, por meio de um conjunto de disciplinas, se preocupa com a conduta humana e a dimensão social. Uma das contribuições das ciências sociais é apresentar que qualquer pessoa em situação profissional, tem capacidade de ação no contexto de seu trabalho. Isso é essencial para fazer as coisas, alcançar objetivos, influenciar seu ambiente e melhorar sua posição (Chanlat, 2011).

Outra contribuição é o campo da psicossociologia, que abrange, justamente, as formas de individualidade que correspondem às formações sociais. Busca-se a análise de um "saber psicossociológico", que abre caminho à compreensão da experiência como resultado da ação do homem no mundo, e, consequentemente, possibilita dar sentido às práticas sociais (Carreteiro & Barros, 2011).

A intervenção da psicossociologia se apoia na dimensão clínica e na pluralidade. A dimensão clínica refere-se à atenção dada aos sentidos que no decorrer do trabalho vão se coproduzindo juntos aos participantes da intervenção. Ela auxilia os sujeitos a melhor compreenderem o significado das situações vividas e encontrarem respostas aos problemas por meio de uma diagnóstico institucional preciso. A pluralidade, por sua vez, representa que todo objeto de trabalho se constrói e é analisado nas interfaces de várias disciplinas, abandonando a ideia de apreensão total (Carreteiro & Barros, 2014).

Com efeito, caminha-se a uma conclusão de que a gestão estratégica leva a canalizar os



pensamentos sobre uma ordem social submetida a interesses econômicos. Não obstante, faz-se o desafío de reabilitá-la à construção de "gestão humana de recursos", facilitando um percurso à emancipação e à saúde humana. Um mundo em que o bem-estar e a saúde tenham mais preciosidade, para transmitir ao próximo, formas de vida mais saudáveis e felizes.

#### Referências

Carreteiro, T.C.O.; Barros, V.A. (2011). Clínicas do trabalho: contribuições da psicossociologia no Brasil. In Bendassolli, P.F.; Soboll, L.A.P. *Clínicas do trabalho: Novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade*. São Paulo, SP: Atlas.

Carreteiro, T.C.O.; Barros, V.A. (2014). Intervenção psicossociológica. In Bendassoli, P.F.; Soboll, L.A.P. *Métodos de pesquisa e intervenção em psicologia do trabalho*: *Clínicas do trabalho*. São Paulo, SP: Atlas.

Chanlat, J.-F. (2011). O desafio social da gestão: a contribuição das ciências sociais. In Bendassoli, P.F.; Soboll, L.A.P. *Clínicas do trabalho: Novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade*. São Paulo, SP: Atlas.

Gaulejac, V. (2007). Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. Aparecida, SP: Ideias & Letras.

Limongi França, A. C., & Rodrigues, A. L. (2005). Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática. São Paulo: Atlas.

Pagès, M., Bobetti, M., Gaulejac, V., & Descendre, D. (1987). *O poder das organizações*. São Paulo: Atlas.

Sennett, R. (2001). A corrosão do caráter: consequência pessoais do trabalho no novo capitalismo. Rio de Janeiro, RJ: Record.

Tamayo, M. R. (2008). Burnout: aspectos gerais e relação com o estresse no trabalho. In Tamayo, M. R. *Estresse e cultura organizacional*. São Paulo, SP: Casa do Psicólogo.

Silva, G. E., Hashimoto, F., & Soldera, L. M. (2013) Organizações estratégicas: campo de (re)produção da ideologia narcisista e do espetáculo. *Temas em Psicologia*, 21(1), 121-137.

# DOCENTES EM INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR PRIVADO: COMPREENDENDO AS VIVÊNCIAS DE PRAZER E SOFRIMENTO

Isabela Cabrini Junqueira\* (Departamento de Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá-PR, Brasil); Daniele Almeida Duarte (Laboratório Interinstitucional de Subjetividade e Trabalho-LIST, Departamento de Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá-PR, Brasil).

contato: isabelajunqueira@live.com

**Palavras-chave**: Psicodinâmica do Trabalho. Docência. Ensino Superior Privado. Prazer e Sofrimento.

A Lei nº 10.172, de 9 de janeiro de 2001 aprova o Plano Nacional de Educação e demonstra a responsabilidade que a educação superior possui para desenvolver o país:

Nenhum país pode aspirar a ser desenvolvido e independente sem um forte sistema de educação superior. Num mundo em que o conhecimento sobrepuja os recursos materiais como fator de desenvolvimento humano, a importância da educação superior e de suas instituições é cada vez maior.

Portanto, segundo a lei, cabe às instituições de ensino superior participar da solução dos problemas atuais, em todas as esferas da vida humana, garantindo um futuro melhor para a nação, o que, consequentemente, reduziria as desigualdades. Esse discurso mostra a importância atribuída ao sistema de educação superior, responsabilizando, também, na solução dos problemas da sociedade. Dizer isso significa atribuir aos educadores a grande responsabilidade de acompanhar constantemente às transformações do mundo contemporâneo. Contudo, esse papel designado para essa categoria profissional pode interferir na subjetividade docente. Desse modo, o presente estudo tem como objetivo compreender os sentidos do trabalho para os docentes em Instituições Privadas de Ensino Superior e, com base na Psicodinâmica do Trabalho, pretende-se caracterizar o processo de trabalho, ou seja, entender a organização e condição do trabalho nesses contextos, além de conhecer as vivências de prazer e sofrimento dessa categoria profissional. Para tanto, é necessário discorrer a respeito do Ensino Superior no Brasil, que se expandiu desde a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) de 1996, legislação que regulamenta o sistema educacional no Brasil, como também se diversificou para atender as necessidades do mercado de trabalho. Sendo assim, a lógica capitalista e a política brasileira

adotada acarretaram a expansão de instituições de Ensino Superior Privado e, portanto, diversas transformações no âmbito educacional. De acordo com Gentili (1995), a introdução de um modelo de gestão empresarial substituiu a lógica de competição baseada na noção de qualidade. Por isso, as transformações educacionais retratam a massificação e a expansão do ensino superior privado, através de procedimentos voltados, cada vez mais, para o lucro e as exigências do sistema capitalista (Dalagasperina & Monteiro, 2016). Esse tipo de modelo teve influência direta nas relações de trabalho, o que gerou diversas alterações como a precarização do trabalho docente, o aumento de produtividade e a necessidade de um trabalhador multifuncional (Coutinho; Dal Magro & Budde, 2011). Como essa pesquisa se baseia na Psicodinâmica do Trabalho, é fundamental compreender a singularidade e complexidade do trabalho. De acordo com Dejours (2004), esta abordagem se baseia na descrição e no conhecimento das relações entre o trabalho e a saúde mental. Nas palavras de Mendes (2007, p. 30):

É objeto da psicodinâmica do trabalho o estudo das relações dinâmicas entre organização do trabalho e processos de subjetivação que se manifestam nas vivências de prazer-sofrimento, nas estratégias de ação para mediar contradições da organização do trabalho, nas patologias sociais, na saúde e no adoecimento.

Segundo Jillou e Cecílio (2015), analisar essa categoria profissional significa compreender as condições, os aspectos visíveis e invisíveis que perpassam o ambiente de trabalho. Além disso, Dejours (1986) discute que a dimensão da organização do trabalho atinge as relações humanas e a subjetividade, podendo tanto favorecer quanto prejudicar o funcionamento mental, gerando sofrimento ou prazer ao trabalhador. Por isso, a necessidade de indagar se organização oferece espaço para que o trabalhador realize seus desejos. As exigências das organizações de trabalho possibilitam que os modos de subjetivação se transformem em ferramentas úteis para a lógica produtivista de cada instituição, podendo levar ao adoecimento (Mendes, 2007). O trabalho docente da rede superior privada, inserido na concepção atual de trabalho, apresenta-se precarizado, intensificado, e também, flexibilizado. Segundo Pereira, Traesel e Merlo (2013), a docência possui consequências diretas na identidade dos professores, sendo assim, a exigência capitalista de flexibilização do professor, a demanda de novos conhecimentos, de aperfeiçoar constantemente a sua didática, pode ocasionar no professor um esgotamento.

Contudo, Mendes (2007) sinaliza, a partir da Psicodinâmica do Trabalho, que a existência de um trabalho prazeroso se dá na organização laboral de maneira que propicie liberdade ao trabalhador para que ele seja capaz de inserir-se coletivamente, identificando atividades que viabilizam as vivências de prazer e de sofrimento. De acordo com Dejours e Abdoucheli (1994), o sofrimento é inevitável e universal, por se constituir como base na história singular de todos os indivíduos. Sendo assim, o sofrimento atua, essencialmente, na esfera laboral, como um estimulador dos investimentos para que se altere a realidade. O sofrimento se relaciona diretamente com a organização e a gestão de cada trabalho, pois essas limitam a liberdade do trabalhador de desenvolver e utilizar sua inteligência prática, vulnerabilizam a subjetividade. Por outro lado, o trabalho pode ser favorável e são as vivências de prazer e sofrimento que garantem sentido ao trabalho (Mendes, 2007). As vivências de prazer, no ambiente laboral, revelam-se a partir dos benefícios que o trabalho impõe nas relações sociais, no psiquismo e no corpo (Freitas & Facas, 2013). Segundo os autores:

As vivências de prazer se manifestam por meio da gratificação, da realização, do reconhecimento, da liberdade e da valorização no trabalho. Constituem-se como um dos indicadores de saúde no trabalho por possibilitarem a estruturação psíquica, a identidade e a expressão da subjetividade no trabalho, de modo a viabilizar as negociações, a formação de compromisso e a ressonância entre o subjetivo e a realidade concreta de trabalho. (Freitas & Facas, 2013, p. 10)

Esse estudo consiste em uma pesquisa qualitativa, exploratória e de campo, em andamento, com professores do Ensino Superior Privado, com o intuito de compreender as vivências de prazer e sofrimento no contexto laboral. Foram utilizadas entrevistas semiestruturadas como técnica de coleta de dados por possibilitarem respostas não padronizadas, oportunizando o participante expressar-se com uma maior liberdade. A delimitação da amostra será não probabilística, por conveniência e a técnica para a seleção dos participantes será a *snowball*, amostragem em "Bola de Neve" (Vinuto, 2014). A análise de dados se apoiará na Análise de Conteúdo Temática (Bardin, 1977), à luz da Psicodinâmica do Trabalho, sendo construídas categorias coerentes ao objeto de estudo e ao aporte teórico-conceitual citado. É importante frisar que essa pesquisa se encontra em andamento, sendo assim, ainda estamos na etapa de coleta de dados. Ademais, esse estudo busca promover informações e conhecimento de uma realidade de trabalho, contribuindo com possibilidades de intervenções focadas nos

docentes, que construam processos de trabalho em busca da promoção da saúde dessa categoria profissional.

#### Referências:

Bardin, L. (1977). Análise de Conteúdo. Lisboa: Edições, 70.

Brasil, L. (1996). 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Diário.

Brasil, C. D. (2001). Lei nº 10.172, de 9 de janeiro de 2001. Aprova o Plano Nacional de Educação e dá outras providências. *Diário Oficial da União*.

Coutinho, M. C., Dal Magro, M. L. P., & Budde, C. (2011). Entre o prazer e o sofrimento: um estudo sobre os sentidos do trabalho para professores universitários. *Psicologia: Teoria e Prática*, 13(2), 154-167.

Dalagasperina, P., & Monteiro, J. K. (2016). Estresse e docência: Um estudo no ensino superior privado. *Revista Subjetividades*, 16(1), 37-51.

Dejours, C. (1986). Por um novo conceito de saúde. Revista brasileira de saúde ocupacional, 14(54), 7-11.

Dejours, C. (2004). Subjetividade, trabalho e ação. Revista produção, 14(3), 27-34.

Dejours, C., & Abdoucheli, E. (1994). Itinerario teórico em psicopatologia do trabalho. In Dejours, C; Abdoucheli, E, & Jayet, C. *Psicodinâmica do trabalho: contribuição da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho* (pp. 119-145). São Paulo: Atlas.

Freitas, L. G., & Facas, E. P. (2013). Vivências de prazer-sofrimento no contexto de trabalho dos professores. *Estudos e pesquisas em psicologia*, 13(1), 7-26.

Gentili, P. (1995). Que há de novo nas novas formas de exclusão educativa? Neoliberalismo, trabalho e educação. *Educação & Realidade*, 20(1), 191-202.

Jilou, V., & Cecílio, S. (2015). Condições de Trabalho Docente e Sofrimento Psíquico no Ensino Superior Privado. *Germinal: Marxismo e Educação em Debate*, 7(2), 233-241.

Vinuto, J. (2016). A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. *Temáticas*, (44).

Mendes, A. M. (2007). Da Psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In A. M. Mendes (Org). *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas* (pp. 29-48). São Paulo: Casa do Psicólogo.



Pereira, J. Z., Traesel, E. S., & Merlo, Á. R. C. (2013). Docência: psicodinâmica e relações de trabalho. *Psicol. argum*, 89-99.

# EDUCAÇÃO PERMANENTE NO DIA-A-DIA DO TRABALHO EM SAÚDE

Gabriela Markus Chaves\* (CREAS, Prefeitura Municipal de Mamborê, Mamborê-PR, Brasil); Sandra Fogaça Rosa Ribeiro (Faculdade de Ciências Humanas, Universidade Federal da Grande Dourados, Dourados-MS); Cátia Paranhos Martins (Faculdade de Ciências Humanas, Universidade Federal da Grande Dourados, Dourados-MS), Guillermo Johnson (Faculdade de Ciências Humanas, Universidade Federal da Grande Dourados, Dourados-MS), Beatriz Ravazine (Faculdade de Ciências Humanas, Universidade Federal da Grande Dourados, Dourados-MS).

contato: gabriela.markus@hotmail.com

Palavras-chave: Educação Permanente. Sistema Único de Saúde. Trabalho.

# 1 Introdução

O presente texto discorrerá sobre uma pesquisa realizada numa microrregião do Mato Grosso do Sul que resultou em uma cartilha educativa sobre Educação Permanente em Saúde (EPS) como um meio fundamental para a formação do trabalhador de saúde em seu cotidiano no trabalho. A pesquisa foi financiada pela FUNDECT/DECIT-MS/CNPq/SES N° 04/2013 e discorreu sobre os processos de gestão e formação no Sistema Único de Saúde (SUS), mais especificamente sobre a Educação Permanente. Os principais pontos abordados foram: facilidades e dificuldades encontradas pelos técnicos e gestores, quais seus impactos no funcionamento da rede, dos processos de gestão e na saúde mental do trabalhador. A cartilha intitulada "Educação Permanente e redes de trabalhos no SUS" foi escrita com base nos resultados desta pesquisa realizada entre os anos de 2013 e 2015.

A Educação Permanente em Saúde (EPS) é uma estratégia do Sistema Único de Saúde (SUS) para a qualificação do trabalhador desde 2004 (Brasil, 2005). O trabalho é o eixo estruturante dessa política transversal. Sugere espaços de diálogo e reflexão sobre o cotidiano do trabalho; é embasada em quatro pilares: atenção, gestão, ensino e controle social (Ceccin, 2004). Após a institucionalização do SUS na Constituição Federal de 1988 novas regulamentações foram feitas para dar suporte ao novo modelo de trabalho em saúde, dentre eles a Educação Permanente, como um espaço de formação e de transformação no trabalho (Brasil, 1988). A EPS diferencia-se de Educação Continuada, esta última refere-se a cursos e formações em formato acadêmico e verticalizado, já a Educação Permanente é a formação no dia-a-dia, é o "encontro

entre o mundo de formação e o mundo de trabalho, onde o aprender e o ensinar se incorporam ao cotidiano das organizações e ao trabalho" (Brasil, 2004, p.10).

# 2 Objetivo

Relatar sobre os processos de gestão e Educação Permanente em Saúde numa microrregião de saúde, no âmbito do núcleo regional de saúde de Dourados.

## 3 Método

A pesquisa teve ênfase qualitativa. A coleta de dados foi realizada por meio de uma combinação de técnicas: observação participante, grupo focal, entrevista e análise documental. Foram realizados dois grupos focais que tiveram a participação de 24 pessoas, onze gestores municipais, um gestor estadual e doze técnicos de cada município da microrregião de Dourados-MS. Foi elaborado um roteiro para o grupo focal, entrevista e observação participante de acordo com os objetivos a serem descobertos na pesquisa. Os documentos analisados foram Plano Estadual de Saúde e Plano de Ação Regional de Educação Permanente em Saúde/MS (Mato Grosso do Sul, 2011; Brasil, 2004).

Os dados coletados foram transcritos, os pesquisadores que estavam participando tiveram acesso a estes e fizeram leitura flutuante, resguardando o sigilo do material coletado. Após a leitura, o material foi cuidadosamente categorizado, de acordo com os temas que estavam dispostos nos discursos. A técnica de análise de conteúdo foi utilizada para fazer a análise dos dados.

#### 4 Resultados e Discussão

Essa pesquisa, como um recorte do processo de trabalho e formação do SUS, compreende que este novo modelo de trabalho em saúde é dinâmico e está em constante mudança. Como resultado da pesquisa foi possível observar que há certo desconhecimento do conceito de

Educação Permanente em Saúde e também dificuldade de colocá-la em prática no dia-a-dia. Isto mostra que há necessidade de conversar mais sobre este tema e também reforça a importância da cartilha que traz em si explicações, reflexões e propostas como: o que é EPS, quem faz, como faz, onde e quando.

A dificuldade entre os técnicos e especialmente os gestores em diferenciar a Educação Permanente da Educação Continuada foi outro ponto encontrado na pesquisa, um gestor disse num grupo focal que "o ideal seria fazer o curso no final de semana ou fazendo tudo on-line..." (Grupo Focal 1). Este comentário traz alguns conceitos que ainda perpassam fortemente o mundo trabalho, como cursos em formato verticalizado, com propostas hierarquizadas priorizando a otimização da produção, em detrimento de uma formação permanente. O gestor demonstra na fala a desvalorização da formação a partir do dia-a-dia, fragmentando trabalho e formação, sendo esta restrita aos finais de semana, descartando a possibilidade de uma reflexão educativa durante o próprio processo de trabalho. Por outro lado, a Educação Permanente em Saúde anda em conformidade com os princípios do SUS e valoriza a democracia, a horizontalidade e a gestão participativa, possibilitando o protagonismo e a autonomia do trabalhador no processo de aprender e ensinar, a partir das dificuldades do processo diário de promoção de saúde.

Foi possível observar nos discursos que quando o trabalhador tem oportunidade de conversar sobre os temas do cotidiano do trabalho sem represálias, é possível a abertura de espaços de fala para todos, um momento educativo, propulsor de saúde mental e ressignificação do trabalho, onde os trabalhadores relatam sentirem-se aliviados por poderem expressar-se, como este relato de um técnico:

a gente senta pra reunir com a equipe saúde da família, ou PMAQ, eles tem como verbalizar as insatisfações. Muitas vezes não são resolvidas, grande parte, mas só o fato dele verbalizar aparece que é um desabafo pra quem nunca era ouvido... entendeu, eu vejo essa como positivo. (Grupo Focal 1)

A Educação Permanente em Saúde é um espaço no dia-a-dia de reflexão e aprendizagem, oportunizando construir propostas e estratégias de trabalho através do diálogo. O trabalho torna-

se uma escola permanente, convidando a novas possibilidades, conhecimentos e atuações (Merhy, 2015). A partir dessas reflexões, a cartilha sugeriu onde e como fazer Educação Permanente em Saúde através de explicações e ilustrações. Está disponível no site http://redetrabalhoesaude.wix.com/rede.

#### 5 Conclusão

O Sistema Único de Saúde, perpassado por diversas questões políticas e sociais, pode ser fortalecido pela Educação Permanente, quando é encontrada no cotidiano do serviço, pois promove espaços de diálogo, reflexão e ressignificação do trabalho. A pesquisa realizada com gestores e técnicos de uma microrregião no Mato Grosso do Sul mostrou que há falta de compreensão sobre a Educação Permanente em Saúde e também dificuldades para colocá-la em prática, mas quando ela acontece e é reconhecida propicia trocas de experiências, novas estratégias de trabalho e também favorece a saúde mental do trabalhador. Com os resultados da pesquisa foi criada a cartilha para auxiliar gestores e técnicos da saúde pública do país a implementar a educação permanente em saúde em seu cotidiano, valorizando reuniões, diferentes opiniões, e dando voz a quem até antes não era ouvido, valorizando também o controle social e participação da população neste espaços e momentos de conversas e reflexões sobre o trabalho. Neste sentido, o trabalho é repensado e pode ser gerador de saúde, refletindo nas condições de trabalho e qualidade de vida do trabalhador, assim como na vida e saúde dos usuários do Sistema Único de Saúde (SUS).

# Referências

Brasil. (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília (DF): Senado.

Brasil. (2004). Ministério da Saúde. Secretaria de Gestão do Trabalho e da educação na Saúde. Departamento de Gestão da Educação na Saúde. Política de educação e desenvolvimento para o

SUS: caminhos para a educação permanente em saúde: pólos de educação permanente em saúde. Brasília.

Brasil. (2005). Ministério da Saúde. A Educação Permanente entra na Roda: Polos de Educação Permanente em Saúde, Conceitos e Caminhos a Percorrer. Editora MS. Brasília (DF): Ministério da Saúde.

Ceccin, R. B., & Feuerwerker, L. C. M. (2004). O Quadrilátero da Formação para a Área da Saúde: Ensino, Gestão, Atenção e Controle Social. Revista Saúde Coletiva, 14, pp. 41-65.

Mato Grosso do Sul. (2011). Plano Regional de Atenção à Saúde Macro – Região de Dourados. Secretaria Estadual de Saúde do Mato Grosso do Sul.

Merhy, E.E. (2015). Educação Permanente em Movimento - uma política de reconhecimento e cooperação, ativando os encontros do cotidiano no mundo do trabalho em saúde, questões para os gestores, trabalhadores e quem mais quiser se ver nisso. Revista Rede Unida. 1, pp. 17-14.

Ribeiro, S. F. R., Martins, C. P., & Campos, G. S. (2015). Cartilha Educação Permanente e Redes De Trabalho no SUS. Ed. UFGD.

# ENFRENTAMENTO DOS IMPACTOS EMOCIONAIS NA EDUCAÇÃO: RELATO DE EXPERIÊNCIA DE ESTÁGIO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL BÁSICO DE PSICOLOGIA NO TRABALHO

Jéssica Clemente\* (Departamento de Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá-Pr, Brasil); Camila Carmona Sabater (Departamento de Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá-Pr, Brasil); Maria Therezinha Loddi Liboni (Departamento de Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá-PR, Brasil).

contato: jssicaclemente@gmail.com

Palavras-chave: Adoecimento do Professor. Saúde do Trabalhador. Psicologia do Trabalho.

O trabalho é a atividade principal por meio da qual o homem produz a sua subsistência. Marx, em O Capital, entende que "o trabalho é um processo de que participam o homem e a natureza, processo em que o ser humano, com sua própria ação, impulsiona, regula e controla seu intercâmbio material com a natureza" (Marx, 2014, p. 211). Assim, o homem projeta a sua força para apropriar-se do que a natureza pode lhe oferecer. Desse modo, esse processo de atuação vai muito mais além, isto é, "atuando assim sobre a natureza externa e modificando-a, ao mesmo tempo modifica sua própria natureza" (Marx, 2014, p. 211).

O trabalho, portanto, é algo propriamente humano. Conforme Marx:

Uma aranha executa operações semelhantes às do tecelão, e a abelha supera mais de um arquiteto ao construir sua colmeia. Mas o que distingue o pior arquiteto da melhor abelha é que ele figura na mente sua construção antes de transformá-la em realidade. No fim do processo do trabalho aparece um resultado que já existia antes idealmente na imaginação do trabalhador. Ele não transforma apenas o material sobre o qual opera; ele imprime ao material o projeto que tinha conscientemente em mira, o qual constitui a lei determinante do seu modo de operar e ao qual tem de subordinar sua vontade (Marx, 2014, p. 211/212).

A diferença essencial, portanto, está em que a atividade animal tem um limite intransponível: ela jamais atinge aquele patamar em que o animal chega a ser sujeito da sua atividade. O homem, ao contrário "faz da atividade vital o objeto da vontade e da consciência", quer dizer, tem a possibilidade de se distanciar da sua atividade imediata, de estabelecer seus próprios fins e de orientar a atividade no sentido de alcançá-los (Tonet, 2013, p. 82). Portanto, o

atividade de trabalho humano é a transformação intencional da natureza para satisfazer as necessidades humanas.

Diante disso, a Psicologia Histórico-Cultural compreende o desenvolvimento do psiquismo humano tendo o trabalho como a atividade humana fundamental, considerando a historicidade como categoria fundamental na compreensão da realidade social. É a forma de organização social do trabalho, ou seja, a forma como a humanidade se organiza para produzir os bens materiais e culturais necessários à sua sobrevivência, que determina o que ela é em cada período histórico. Tal desenvolvimento é determinado, portanto, pelo estágio de desenvolvimento das forças produtivas, pelas relações sociais de produção estabelecidas pelos seres humanos em cada modo de produção.

Considerando o homem como um ser social que subjetiva as produções culturais, mas, ao subjetivar, altera seus processos psicológicos. Tais alterações são objetivadas em seu ambiente social, criando uma relação dialética. Nesse sentido, considerando as críticas ao capitalismo, a organização capitalista do trabalho permeia esses processos fazendo com que a relação com o trabalho seja produtora de doenças, tanto físicas, quanto mental. Os processos mentais e consequentemente as relações sociais, refletirão, portanto, sofrimento.

Considerando a realidade social capitalista, Saúde do Trabalhador é uma Política do campo da saúde coletiva que surgiu para ampliar as compreensões sobre o processo de saúde-trabalho-doença, para isso adota uma visão olhar interdisciplinar sobre o fenômeno. Tem objetivo a promoção e a proteção da saúde dos trabalhadores, assim como visa a recuperação e a reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos à problemas das condições de trabalho:

Art. 2º A Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora tem como finalidade definir os princípios, as diretrizes e as estratégias a serem observados pelas três esferas de gestão do Sistema Único de Saúde (SUS), para o desenvolvimento da atenção integral à saúde do trabalhador, com ênfase na vigilância, visando a promoção e a proteção da saúde dos trabalhadores e a redução da morbimortalidade decorrente dos modelos de desenvolvimento e dos processos produtivos (BRASIL, 2012).

Considerando o exposto, se torna nítido o contexto produtivo em que vivemos, propício ao desgaste e ao sofrimento daqueles inseridos na administração pública: os servidores públicos, nos quais, vulneráveis a um ambiente de mudanças privadas, "com processos de avaliação de desempenho, com exigências de diferentes ordens e origens, com condições de trabalho e

treinamento precários, onde ainda práticas clientelistas e relações de poder prevalecem" (Magalhães, 2009, p. 166). Portanto, as dificuldades e os problemas enfrentados pelos servidores públicos não são novos, não estão apenas atreladas às mudanças do modelo produtivista do setor privado, mas na herança patrimonialista, principalmente da administração pública. São dificuldades e problemas que, podem interferir na vivência psicossocial dos trabalhadores como: no aumento de desgastes emocionais e pressões por exigências de resultados e mudanças comportamentais competitivas; o que pode acarretar na precarização do trabalho, na fragilização dos indivíduos, o sofrimento psíquico e o adoecimento dos trabalhadores" (Magalhães, 2009).

Alicerçado nessas considerações teóricas apresentada, foi realizado um estágio atrelado à disciplina de Formação Básica em Psicologia e Trabalho junto ao setor de capacitação de uma prefeitura Municipal da Região Noroeste do Paraná. Essa disciplina tem por objetivo fornecer subsídios teórico-metodológicos para que o aluno possa diagnosticar fenômenos psicológicos, bem como planejar, desenvolver e avaliar intervenções em contextos de trabalho (Res. 043/2008-CI/CCH)

A partir da demanda levantada pela própria prefeitura foi realizado um treinamento com três encontros, uma vez por semana, com duração de 3 horas e 30 minutos. O público alvo foi composto por professores e cuidadores do município. O treinamento denominado "Enfrentamento aos Impactos Emocionais na Educação" teve como objetivo promoção de saúde no âmbito da educação, por meio de estratégias de enfrentamentos no contexto do modo de produção capitalista. Esse modo de produção, por sua vez, apresenta as contradições da relação capital x trabalho, que acaba refletindo em conflitos e efeitos produzidos e resultantes do ambiente de trabalho, da formação da subjetividade do trabalhador, da valorização social do trabalho e do trabalhador, que vão, com o tempo, constituindo a identidade do trabalhador. Justificou-se, portanto, o resgate dos motivos da escolha profissional e da função do professor/cuidador; compreensão da constituição da personalidade; reflexão das principais doenças que afetam a saúde desses trabalhadores, bem como o processo de medicalização destes; a partir disso, refletiu-se formas individuais e coletivas para que esses impactos sejam amenizados.



Participaram cerca de 20 pessoas de diversas escolas do município, todas mulheres. Os relatos eram carregados de emoção, grande número de profissionais afastados do trabalho por doenças, incluindo as de ordem psíquicas, histórias de sentimentos de incapacidade para desenvolver o trabalho, falta de espaço de diálogo sobre esses problemas no ambiente de trabalho, etc.

A partir das falas das participantes, o sofrimento psíquico atrelados a essa profissão ocorre por causa de problemas na organização do trabalho, como as questões hierárquicas, divisão do trabalho, delimitações de tarefas, etc. As formas como os participantes lidam com esses problemas são ações apenas individuais que, em geral culpabilizam os sujeitos, e pouco impactam para a superação do problema. Também, outro fator observado que afeta a saúde das trabalhadoras foi a não compreensão do significado social da atividade docente. Suas atividades se perdem em outras funções, isso faz com que seu trabalho seja realizado sem motivos, sem sentido ou sobrecarregado. Frente a essa falta de compreensão, entende-se que o trabalho é alienado pois o sentido pessoal da sua atividade não corresponde a significação. Dessa forma:

Se o sentido do trabalho docente atribuído pelo professor que o realiza for apenas o de garantir sua sobrevivência, trabalhando só pelo salário e sem ter consciência de sua participação na produção das objetivações na perspectiva da genericidade, haverá a cisão com o significado fixado socialmente. Esse significado é entendido como função mediadora entre o aluno e os instrumentos culturais que serão apropriados, visando ampliar e sistematizar a compreensão da realidade, e possibilitar objetivações em esferas não cotidianas. Nesse caso, o trabalho alienado do docente pode descaracterizar a prática educativa escolar (Basso, 1998, p. 6).

Como consequências das atividades desenvolvidas durante o estágio foi possível compreender que o trabalho coletivo tem pouco relevância na pratica profissional. Nota-se a importância de ter do trabalho como forma de existir um espaço para a fala e descoberta de formas coletivas de enfrentamento das situações geradoras de sofrimento psíquicos, que visem a promoção da saúde mental dos trabalhadores em educação.

#### Referências:

Basso, I. S. (1998). Significado e sentido do trabalho docente. Centro de Estudos Educação e Sociedade.

Brasil. Ministério da Saúde (MS). (2012). Portaria nº 1.823, de 23 de agosto de 2012. Institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora.

Guimarães, M. C. (2009). Transformações do trabalho e violência psicológica no serviço público brasileiro. *Revista brasileira de Saúde ocupacional*, *34*(120), 163-171.

Marx, K. (2014). *O capital: crítica da economia política: livro 1.* (33. ed.) Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.

TONET, I. (2013). Método científico: uma abordagem ontológica. São Paulo: Instituto Lukács.

## ENLACES ENTRE O TRABALHADOR E A ORGANIZAÇÃO HIPERMODERNA: O PARADOXO A SER COMPREENDIDO À LUZ DA PSICOSSOCIOLOGIA

Amanda Martins Otomura\* (Departamento de Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá-PR, Brasil); Daniele Almeida Duarte (Laboratório Interinstitucional Subjetividade e Trabalho – LIST, Departamento de Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá-PR, Brasil).

contato: amanda.otomura@gmail.com

Palavras-chave: Psicossociologia. Gestão. Imaginário.

Os fatores que enlaçam indivíduos nas organizações hipermodernas, encantando-os para uma devoção ao trabalho, a qual é acompanhada por sintomas de sofrimento em decorrência da estrutura organizacional e seus produtos, norteiam esta pesquisa a fim de compreender como uma empresa deste modelo seduz e captura os trabalhadores e como o sofrimento é expresso nestas pessoas. Os pontos a serem investigados neste estudo incluem a identificação das formas de gestão laboral presentes nas organizações hipermodernas, e como elas persuadem o trabalhador para os objetivos da empresa, assim como o conhecimento dos modos de sofrimento relacionados ao trabalho neste ambiente.

A partir do campo da Psicossociologia francesa, pretende-se neste trabalho identificar o que uma organização é capaz de fazer para reter pessoas que trabalham incessantemente a fim de atingir os objetivos da corporação, os quais são tidos como os próprios objetivos de vida dessas pessoas. A maneira como isso acontece e as consequências desses fatores são os alvos de análise desta pesquisa. Diante desse fato, vê-se que há uma captura da subjetividade do trabalhador, quando este passa a adotar os valores e sonhos da empresa como seus próprios, e consequentemente cria-se um vínculo entre os dois elementos, indivíduo e organização, que atravessa os campos social e subjetivo. A partir disso, é possível averiguar como o sujeito é manipulado para obedecer e difundir as diretrizes e os modelos da empresa, de maneira que seja impedido de refletir sobre suas ações e afetos acerca disso, o que produz consequências negativas no campo da saúde do trabalhador. Esta captura e este vínculo provenientes de organizações hipermodernas refletem as armadilhas nos discursos proferidos desde antes do indivíduo entrar na empresa, os quais já exercem poder sobre ele, poder que

será efetivado, de modo proeminente, quando o indivíduo for contratado e desenvolver as suas funções na condição de trabalhador.

No campo da Psicossociologia vê-se a importância dada à autonomia dos sujeitos em narrarem suas próprias histórias, pois daí em diante a análise do significado dos fenômenos pode ser feita em meio aos discursos produzidos. Esta fala individual é carregada de sentidos, cultura, política, condição social e historicidade, elementos que constroem e que foram construídos pelos próprios donos dela. Assim, pode-se investigar o elo entre as dimensões sociais e psíquicas sob o olhar da Psicossociologia, abrangendo a constante transformação do mundo real e a singularidade de cada indivíduo. Ao seguir esta linha de pensamento, observase a responsabilidade do pesquisador ao tratar horizontalmente a produção de conhecimento, encontrando e sendo encontrado pelo sujeito pesquisado, formando uma dinâmica entre a criatividade e a singularidade (DUARTE, 2014). Desse modo, respalda-se nessa teoria para expandir os questionamentos sobre os conteúdos psíquicos e sociais entrelaçados em alguma situação.

Nesse horizonte, empreendeu-se uma pesquisa qualitativa, que se encontra em andamento, na busca por compreender as relações entre os sujeitos e seus cenários de vida, no caso, o do trabalho. Portanto, as relações sociais e seus significados singulares são o enfoque da análise. A pesquisa é de caráter teórico-bibliográfico e exploratório, pautado nos fundamentos da Psicossociologia francesa que visa conhecer, aprofundar e debater o objeto de estudo.

O conceito discutido ao longo da pesquisa é o trabalho, tendo parte na constituição da identidade do sujeito, com significados construídos numa sociedade e numa cultura, e que impactam a vida dos indivíduos de diferentes formas, da mais tradicional até a hipermoderna. Em vista disso, propôs-se conhecer as mudanças nos modelos de gestão das organizações, dando enfoque a um novo modelo mais flexibilizado, de base toyotista. As empresas que adotam essa estrutura chamam-se hipermodernas, e funcionam de maneira a capturar a subjetividade do trabalhador por meio de artimanhas em seu sistema, o que chama a atenção quando envolve tanto o encantamento e prazer no ambiente de trabalho, quanto um intenso sofrimento nos trabalhadores inseridos nele.

## Il Encontro do Laboratório Interinstitucional de Subjetividade e Trabalho

21 a 23 de Novembro de 2018

Nesta perspectiva, é necessário identificar quais são as características deste novo modelo de gestão, presente nas organizações hipermodernas, a fim de investigar e compreender como ele funciona e como operam mecanismos de persuasão e manipulação dos trabalhadores, criando um paradoxo entre prazer e sofrimento. Por conseguinte, será possível, a partir da conscientização desses fatores, viabilizar a transformação colaborativa por meio da possibilidade de o sujeito agir em seu meio social. Faz-se importante a discussão do tema a fim de compreender quais são os aspectos que atraem e constrangem o sujeito, além de identificar as consequências dessa dinâmica para o campo social e subjetivo, com destaque para os modos de sofrimento engendrados e seus desdobramentos na saúde do trabalhador.

#### Referências

BARUS-MICHEL, Jacqueline; ENRIQUEZ, Eugène; LÉVY, André. (2005). *Dicionário de psicossociologia*. 1. ed. Lisboa, Portugal: CLIMEPSI Editores.

BRANT, Luiz Carlos; GOMEZ, Carlos Minayo. (2005). O sofrimento e seus destinos na gestão do trabalho. Ciência e saúde coletiva, Rio de Janeiro, v. 10, n. 4, pp. 939-952.

BRAZ, Matheus Viana. (2018). Paradoxo gerencialista e hiperperfomance: sobre os laços psicológicos e ideológicos nas organizações multinacionais. Dissertação (Dissertação de Mestrado) – Faculdade de Ciências e Letras de Assis, Universidade Estadual Paulista, Assis.

DUARTE, Daniele Almeida. (2014). (Des)Encontros Trabalho-Família: Narrativas de familiares de trabalhadores migrantes do setor de produção de energia hidrelétrica. 304 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Faculdade de Ciências e Letras de Assis, Universidade Estadual Paulista, São Paulo.

ENRIQUEZ, Eugène. (1995). Vida Psíquica e Organização. Organização & Sociedade, v. 3, n. 4, pp. 75-93.

, Eugène. (1997). O indivíduo preso na armadilha da estrutura estratégica	. Revista de
Administração de Empresas, v. 37, n. 1, pp. 18-29, jan./mar.	

\_\_\_\_\_\_, Eugène. (2014). Jogos de poder na empresa: Sobre os processos de poder e estrutura organizacional. 1. ed. São Paulo: Zagodoni.

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. (2010). As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. Rev. bras. saúde ocup., São Paulo, v. 35, n. 122, pp. 229-248.

# de Subjetividade e Trabalho

21 a 23 de Novembro de 2018

GAULEJAC, Vicent de. (2007). Gestão como Doença Social: Ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. 3 ed. São Paulo: Idéias & Letras.

LÉVY, André, et al. (2001). Psicossociologia: análise social e intervenção. Belo Horizonte: Autêntica.

LHUILIER, Dominique. (2014). Introdução à psicossociologia do trabalho. Cadernos de psicologia social do trabalho, São Paulo, v. 17, n. spe, pp. 5-20.

MACHADO, Marília Novais da Mata. (2004). Práticas psicossociais: pesquisando e intervindo. Belo Horizonte: Edições do Campo Social.

MENEGAT, Marildo; BEHRING, Elaine Rossetti; FONTES, Virginia Maria. (2008). Dilemas da humanidade: diálogos entre civilizações. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). Mesa 1 - O Trabalho como Símbolo da Transformação e da Dignidade. Rio de Janeiro: Contraponto, pp. 21-33.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. (2013). O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde. 13. ed., São Paulo: Hucitec.

PAGÈS, Max, et al. (2006). O Poder das Organizações. 1 ed. São Paulo: Atlas.

ROHM, Ricardo Henry Dias; LOPES, Natália Fonseca. (2015). O novo sentido do trabalho para o sujeito pós-moderno: uma abordagem crítica. Cadernos EBAPE.BR, v. 13, n. 2, pp. 332-345.

SÁ, Marilene de Castilho; AZEVEDO, Creuza da Silva. (2010). Subjetividade e gestão: explorando as articulações psicossociais no trabalho gerencial e no trabalho em saúde. Ciência & Saúde, v. 15, n. 15, pp. 2345-2354.

SILVA, Guilherme Elias. (2015). Relações de trabalho dos jogadores profissionais do poker: um estudo à luz da psicossociologia. Tese (Doutorado) - Faculdade de Ciências e Letras de Assis, Universidade Estadual Paulista, Assis.

SOLDERA, Lucas Martins. (2016). Breve compêndio conceitual e metodológico da Psicodinâmica do Trabalho e da Psicossociologia. Caderno de psicologia social do trabalho, São Paulo, v. 19, n. 2, pp. 243-253.

VASCONCELLOS, Luiz Carlos Fadel de. (2011). Entre a saúde ocupacional e a saúde do trabalhador: as coisas nos seus lugares. In: VASCONCELLOS, Luiz Carlos Fadel de; Maria Helena Barros de (Orgs.). Saúde, Trabalho e Direito: uma trajetória crítica e a crítica de uma trajetória. 1 ed. Rio de Janeiro: Educam.

SELIGMANN-SILVA, Edith. (2012). A precarização contemporânea: a saúde mental no trabalho precarizado. In: VIZZACCARO-AMARAL, André Luís et al. Trabalho e estranhamento: saúde e precarização do homem-que-trabalha. 1 ed. São Paulo: LTr.

#### ENTRE O EMPREGO E O DESEMPREGO: ALGUNS ELEMENTOS PARA COMPREENDER O SOFRIMENTO PSÍQUICO DOS TRABALHADORES NA ATUAL FASE DO CAPITALISMO

Camila Trindade\* (Programa de Pós-graduação em Psicologia, Universidade Estadual de Maringá-UEM, Maringá-PR, Brasil); Liandra Savanhago (Programa de Pós-graduação em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina-UFSC, Florianópolis-SC, Brasil); Tielly Rosado Maders (Programa de Pós-graduação em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina-UFSC, Florianópolis-SC, Brasil).

contato: trindadecami@gmail.com

Palavras-chave: Trabalho. Subjetividade. Modo de produção.

## INTRODUÇÃO

Esse trabalho foi desenvolvido a partir de leituras e discussões realizadas na disciplina: "Sociedade, subjetividade, trabalho: matrizes identitárias e sofrimento psíquico" do Programa de Pós-graduação em Psicologia, da Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, ao longo do ano de 2016. Tais discussões assentaram-se em estudos clássicos (Marx, 1932/2004;1867/2013; Harvey, 2006) e atuais (Antunes, 2004;2005;2017; Coutinho & Silva, 2011; Sawaia, 2004), referentes às temáticas do trabalho e do sofrimento psíquico. Assim, a presente discussão pretende traçar algumas relações que se estabelecem entre o emprego-desemprego e a intensificação do sofrimento psíquico para aqueles que pertencem à "classe-quevive-do-trabalho".

A "classe-que-vive-do-trabalho" é um termo utilizado por Antunes (2005), quando o autor menciona os sujeitos da classe trabalhadora que vendem a sua força de trabalho em troca de salário e que são desprovidos dos meios de produção. Segundo o autor, esses trabalhadores, inseridos na atual fase do capitalismo, são heterogêneos e estão inclusos no contingente de pessoas terceirizadas, subcontratadas, que exercem trabalhos temporários e diversas outras formas de trabalhos informais.

Parte-se do pressuposto que o trabalho é a atividade central e constitutiva do ser humano, assim como apontam os autores clássicos da Teoria Marxista e da Teoria Histórico Cultural. Deste modo, o processo de trabalho tem como um de seus eixos estruturantes, o fato de que o

homem ao agir "sobre a natureza externa e modificando-a, ao mesmo tempo modifica sua própria natureza" (Marx, 2013, p.211). Originalmente o trabalho tem como finalidade a satisfação das necessidades humanas, ou seja, a produção de valor-de-uso. Entretanto, em virtude da estruturação da vida a partir do modo de produção capitalista, o trabalho passou a adquirir características particulares para o homem. Mais especificamente, como elucida Marx (2004, p.79), no sistema capitalista "constatamos que o trabalhador baixa à condição de mercadoria e á de mais miserável mercadoria, que a miséria do trabalhador põe-se em relação inversa à potência e à grandeza da sua produção". Nessa mesma perspectiva, Harvey (2006) destaca que as transformações ocorridas no mundo do trabalho na atualidade expressam novas formas de relações que constituem o processo produtivo em si e para além dele. Contudo, deve-se enfatizar, como o próprio autor destaca, que tais processos vêm representando muito mais "sinais de continuidade, em vez de ruptura, com a era fordista." (Harvey, 2006, p.160). Ao pensar sobre as transformações econômicas e histórico-sociais do século XXI, destaca-se ainda, a exacerbação das crises capitalistas mundiais que, a partir de suas contradições, transforma a vida cotidiana nas sociedades contemporâneas. Como características do momento vigente pontua-se a flexibilização do trabalho, a terceirização, a privatização e o desemprego (Tuleski & Franco, 2015).

Assim, as "novas" configurações do processo produtivo capitalista, para além de reestruturar o processo trabalho, também reconstituem diversos outros aspectos da vida da classe-que-vive-do-trabalho. Sendo que um desses aspectos diz respeito a constituição subjetiva dos sujeitos e a intensificação do sofrimento psíquico, assuntos esses que serão discutidos na sequência.

#### DISCUSSÕES

Diante das leituras, análises dos materiais acerca das temáticas e das discussões realizadas ao longo da disciplina, evidenciou-se que a compreensão do sofrimento psíquico passa pela articulação entre o particular, expresso pelos indivíduos, e o universal, expresso pela sociedade capitalista atual. Assim, o sofrimento psíquico pode ser compreendido na experiência de cada sujeito, no modo como este vivencia suas relações com os outros e com a sociedade, ou

seja, o modo como o sujeito particulariza e significa esse processo diante de sua relação com o todo. Ou mais especificamente, como defende Sawaia (2011, p.104), o sofrimento é "a dor mediada pelas injustiças sociais [...] e pode não ser sentido como dor por todos".

Ao estudar as formas contemporâneas de trabalho, Antunes (2005) considera que o sistema capitalista necessita cada vez menos de trabalho estável e, em contrapartida, cada vez mais de trabalho precarizado. Neste sentido, o autor indica diversas consequências das flexibilizações a partir da nova morfologia do trabalho, aqui cita-se algumas: exclusão de jovens e idosos do mercado formal de trabalho; inclusão precoce e criminosa de crianças no mercado de trabalho informal; aumento do trabalho feminino de forma precarizada e desigual; expansão do terceiro setor; expansão do trabalho em domicílio. Tais exemplos, demonstram de forma alarmante as polarizações entre trabalhadores estáveis/instáveis e diversas outras características que impulsionam o capital, desumanizam e adoecem o trabalhador.

Os últimos dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2018), a partir da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) indicou um crescimento de 13,1% nas taxas de desemprego no mês de maio de 2018. Isto significa dizer que atualmente cerca de 13,7 milhões de brasileiros/as se encontram desempregados/as e este número está propenso a crescer. A redução de postos de trabalho se deu em vários segmentos da economia brasileira, dentre eles a construção (5,6% de corte), a indústria (2,7%) e o comércio (2,2%) (IBGE, 2018). Outro dado divulgado pelo IBGE (2018) foi a queda de 1,2% de trabalhadores/as com a carteira assinada, isto é, cerca de 2,9 milhões de brasileiros/as, antes protegidos/as, passaram a atuar na informalidade. No ano de 2016, por exemplo, houve grandes taxas de demissões de empregos formais e queda nas novas contratações dos mesmos. As taxas, aliadas a alta rotatividade e informalidade, evidenciam que a Reforma Trabalhista, aprovada recentemente, está inserida num contexto mundial de ataque aos trabalhadores, que geram "ocupações mais inseguras" e deixam "os trabalhadores em uma condição de maior vulnerabilidade" (Krein, Abílio, Freitas, Borsari & Cruz, 2018, p. 101). Desta forma, o aumento do desemprego se relaciona não só com o sofrimento psíquico, mas com o crescimento da informalidade, pois a necessidade de trabalho faz com que a população desempregada se insira em atividades informais e precárias em busca de renda. Destaca-se que, cada vez mais, o sistema capitalista busca a extração do sobretrabalho, em um tempo cada vez mais reduzido (Antunes, 2005). Coutinho e Silva (2011, p. 220), por sua vez, sinalizam sobre o papel que o desemprego cumpre como "uno de los principales generadores de sufrimiento y deterioro psicológico, pues además de generar efectos perjudiciales a aquellos que se encuentran desempleados, también afecta a los, aún, empleados".

Diante disso, observa-se que o sofrimento psíquico pode atingir grande parte dos trabalhadores que compõem a classe-que-vive-do-trabalho, em virtude, principalmente, das condições materiais que constituem a vida desses sujeitos. Isto é, se por um lado os sujeitos que possuem um emprego sofrem todas as consequências que envolvem o trabalho sob a forma capitalista, por outro, os sujeitos que são privados do trabalho sob a forma de emprego, também sofrem por não terem como estabelecer as condições mínimas de sua subsistência.

### **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Embora longe de esgotar as discussões acerca da temática, pode-se afirmar que o atual processo produtivo tem intensificado as formas de precarização e flexibilização do trabalho. Sendo que tal intensificação, produz sofrimento aos indivíduos da classe-que-vive-do-trabalho, tendo em vista que "os homens e mulheres disponíveis para o trabalho oscilam entre a busca quase inglória do emprego ou o aceite de qualquer labor" (Antunes, 2005, p. 13). Neste sentido, conforme aponta Antunes (2005), é importante compreender o caráter multifacetado que caracteriza o trabalho que estrutura o capital, para que se compreenda o processo que desestrutura e desumaniza o ser social que (sobre)vive num contexto de subemprego e desemprego. Antunes (2017) afirma que as iniciativas de privatização e reforma trabalhista no Brasil são dirigidas à desestruturação do mercado e à intensa flexibilização, fato salientado pela aprovação, em agosto de 2018, da Terceirização Irrestrita. Ressalta-se a importância de se investigar as implicações concretas e subjetivas da relação emprego/desemprego e flexibilização/terceirização no contexto social brasileiro uma vez que tais elementos acentuam-se velozmente e configuram-se enquanto matrizes geradoras de desigualdade. Pois, a partir da forma atual como o sistema capitalista vem se estruturando, o sofrimento humano, em suas múltiplas expressões, parece tender cada vez mais ser perceptível e inevitável.

#### REFERÊNCIAS

- Antunes R. (2004). Desenhando a nova morfologia do trabalho no Brasil. *Estudos Avançados*, n.28, v.81, pp.39-53. Recuperado de: <a href="http://www.scielo.br/pdf/ea/v28n81/v28n81a04.pdf">http://www.scielo.br/pdf/ea/v28n81/v28n81a04.pdf</a> Acesso em: 08 agosto de 2018.
- Antunes, R. (2005). *O Caracol e sua Concha:* ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Boitempo, 135p.
- Antunes, R. (2017). O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo.
- Coutinho, M. C., Silva, K. S. S. (2011). El lugar del sujeto em el contexto del trabajo contemporâneo. Em: Tomás, E. A. et al. (Orgs.) *Nuevas formas de organización del trabajo y de la empleabilidade*. Oviedo: Ed. Da Univerisdade de Oviedo, pp. 211-229.
- Harvey, D. (2006). *Condição Pós-Moderna:* Uma pesquisa sobre as origens da mudança cultura.15. ed. São Paulo: Edições Loyola.
- IBGE (2018). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: Notas técnicas, Versão 1.5. Acessado em junho 20, 2018. Disponível em <a href="https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101548">https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101548</a> notas tecnicas.pdf
- Krein, J. D; Abílio, L.; Freitas, P; Borsari, P & Cruz, R. (2018). Flexibilização das relações de trabalho: insegurança para os trabalhadores. In José Dari Krein, Denis Maracci Gimezes & Anselmo Luis dos Santos (orsg.). Dimensões críticas da Reforma Trabalhista no Brasil (95-122). Curt Nimuendajú: Campinas.
- Marx, K. (1867/2013). *O capital: crítica da economia política:* livro I: o processo de produção do capital. São Paulo, Boitempo.
- Marx, K. (1932/2004) Manuscritos econômicos filosóficos. São Paulo, Boitempo.
- Sawaia, B.B. (2004). Identidade: uma ideologia separatista? Em: Sawaia, Bader (org.). *As artimanhas da exclusão:* análise psicossocial e ética da desigualdade social. Petrópolis: Vozes.
- Tuleski, S. C. & Franco, A. F. (2015). O método como produto da história. Arma da crítica, 6, 18-33. http://dx.doi.org/10.1590/2175-3539201502031037.



#### FENOMENOLOGIA DO OBSERVADOR: A PROPRIEDADE SOCIAL DO TORNAR-SE ATENTO

Danilo Saretta Verissimo (Programa de Iniciação Científica; Departamento de Psicologia Social e Educacional; Unesp, Faculdade de Ciências e Letras, Assis; Assis-SP; Brasil). Michael Hyon Manoiero Kang\* (Programa de Iniciação Científica; Unesp, Faculdade de Ciências e Letras, Assis; Assis-SP; Brasil).

contato: michael.kang@unesp.br

Palavras-chave: Atenção. Psicologia Social. Modernidade.

#### 1. Introdução

O sujeito da sociedade contemporânea tem sido cada vez mais exigido a *atentar-se*. Seja nas novas tecnologias e aparelhos midiáticos que surgiram desde o início do século XX, como o cinema, o rádio, a televisão, o computador, os celulares, e os *tablets* e *smartphones*, seja na ascenção de novos modelos de produção crescentemente dependentes das capacidades cognitivas do sujeito, como o Toyotismo, o modelo alemão e o californiano, a atenção tornou-se um conceito particularmente central para a experiência do sujeito da sociedade moderna contemporânea.

Especificamente na investigação fenomenológica, quando se pretende estudar o problema dos critérios segundo os quais um observador intenciona *preferencialmente* alguma coisa, é difícil também de se evitar uma discussão sobre o significado e o conceito de *atenção*. Presumindo-se que toda percepção é realizada por um sujeito social e historicamente situado, não menos relevantes, portanto, são as circunstâncias nas quais este sujeito intenciona, isto é, o contexto histórico-social no qual ele percebe.

#### 2. Objetivos

Neste estudo, investigamos a natureza da percepção atenta, com especial interesse às suas propriedades sociais e históricas, partindo da análise dos discursos científicos, filosóficos, e institucionais sobre o tema, empreendida por Jonathan Crary em *Suspensões da Percepção* 

(2013). O autor dedica-se a um período no qual a atenção fora um conceito particularmente central — o fim do século XIX. Procuramos compreender o papel da fenomenologia dentro desses discursos e a tese geral do autor sobre a atenção, bem como explorar a natureza e o problema da percepção atenta no advento e subsequente avanço da modernidade.

#### 3. Metodologia

Nossa pesquisa possui natureza teórico-conceitual. Baseia-se no mapeamento e sistematização de material bibliográfico primário e secundário, em leituras e recensões analítico-estruturais, interpretativas, e críticas da bibliografia selecionada, além da produção de textos que concretizam o trabalho de análise do conjunto bibliográfico pesquisado. A literatura primária consiste no livro *Suspensões da Percepção* (2013) de Jonathan Crary, enquanto a secundária consiste numa variedade de dicionários, artigos acadêmicos e capítulos de livros. Nossas atividades foram guiadas, principalmente, pelos métodos de pesquisa teórica em psicologia e em filosofia recomendados por Laurenti, Lopes & Araujo (2016).

#### 4. Discussão e Resultados

Segundo a tese geral de Crary, apesar da *atenção* ser descrita em termos de estabilidade, coerência e objetividade, as condições sociais que sustentam a sociedade moderna conduzem, na verdade, a estados de *transe*, *devaneio*, *distração*, e *ambiguidade*. Atenção e ditração coexistem, de acordo com o autor, dentro de um *continuum* no qual se incessantemente flui de uma para a outra. Notamos ao menos três diferentes modos fundamentais do funcionamento da atenção: voluntária/ativa, passiva/primitiva, e sugerida/simbólica; as duas últimas são particularmente vulneráveis a técnicas de manipulação do sujeito, através do uso da *novidade* e do *contraste*. Observamos que a habituação, enquanto processo ou estado de dessensibilização à presença de determinados objetos na percepção, aparenta ser condição essencial ao funcionamento passivo da percepção atenta.



À lógica socio-econômica moderna, interessa a manipulação ativa da atenção do sujeito sob dois âmbitos principais: o da *produção* e o do *consumo*. Se, quanto mais atento, mais produtivo se é, então é interessante que o sujeito-trabalhador mantenha um grau contínuo de atenção superresponsiva. Se, por outro lado, é necessário que um produto *atraia* a atenção para que se queira consumi-lo, é interessante, pois, que os produtos sejam apresentados ao sujeito-consumidor da forma mais atraente possível. A discrepância entre a necessidade de uma atenção hiperfocada e a de uma atenção sempre atraída pelo seu ambiente, assim como a inevitabilidade de sua dispersão, indica as tensões que caracterizam a experiência sensorial na cultura contemporânea.

#### 5. Conclusões

Constata-se que a racionalidade institucional e econômica predominante assume a percepção, e por extensão a atenção, como algo suscetível ao controle objetivo e ajustavel à lógica moderna de funcionamento social. Crary demonstra a fragilidade desse pensamento. Tentamos entender alguns dos meios particulares através dos quais a atenção pode ser manipulada, mas concluímos que ela também pode ser o caminho de sua própria liberdade; a percepção continuamente atenta é sempre incapaz de manter-se por longos períodos de tempo, uma vez que, à medida em que se fixa o foco da experiência, a percepção *habitua-se* cada vez mais a seus conteúdos, tornando maior a possibilidade da irrupção da *novidade* e da interferência do *contraste* no fluxo experiencial do observador, desconcentrando-o. É, sobretudo, a natureza inevitavelmente dispersante da atenção que torna aparente a sua resistência intrínseca às técnicas modernas de sugestão e manipulação do sujeito em conformidade ao sistema produtivo e comercial de sua sociedade.

#### 6. Referências

Crary, J. (2013). Suspensões da percepção: atenção, espetáculo e cultura moderna. (T. Montenegro, Trad.). São Paulo: Cosac Naify. (Original publicado em 1999).



Laurenti, C.; Lopes, C. & Araujo, S. (2016). *Pesquisa teórica em psicologia: aspectos filosóficos e metodológicos*. São Paulo: Hogrefe CETEPP.

## INTERFACE ENTRE AS CONFIGURAÇÕES ORGANIZACIONAIS E A SATISFAÇÃO DO TRABALHADOR

Jéssica Syrio Callefi\*, Departamento de Engenharia de Produção, UEM, Maringá-PR, Brasil; Fernando César Almada Santos, Departamento de Engenharia de Produção, EESC/USP, São Carlos-SP.

contato: jessica.callefi@gmail.com

Palavras-chave: Satisfação no trabalho. Configurações organizacionais. Trabalho.

### INTRODUÇÃO E MÉTODO

Este trabalho tem o objetivo de analisar a interface entre os temas teóricos da satisfação no trabalhado e as configurações organizacionais. Para atingir esse objetivo, utilizou-se a pesquisa bibliográfica como metodologia de pesquisa. Primeiramente, elementos que causam a satisfação no trabalho foram pesquisados em Dejours (2008, 2012a; 2012b), na sequência aprofundou-se nas configurações organizacionais de Mintzberg (1995), e por fim, discutiu-se as possibilidades e dificuldades de satisfação no trabalho em cada uma das configurações.

### SATISFAÇÃO NO TRABALHO

Em seu início, o papel de gerenciar as pessoas dentro de uma organização voltou-se para uma visão racional, objetiva e técnica que recrutava e treinava recursos humanos para atingirem as estratégias propostas pela empresa (Davel & Vergara, 2001). Entretanto, as discussões sobre a qualidade de vida no trabalho surgiram na sociedade pós-industrial impulsionada por fatores socioeconômicos, pressões organizacionais e a própria estrutura de vida pessoal do trabalhador que se alterava (Limongi-França, 2004). Ademais, a busca incansável pela eficácia, produtividade e maior rendimento dos trabalhadores resultaram em uma discussão sobre o conteúdo ético e filosófico do trabalho (Davel & Vergara, 2001).

Dentro do tema da qualidade de vida no trabalho, discute-se a compreensão da multidimensionalidade do indivíduo, de forma que o físico, psicológico, as relações sociais e crenças pessoais estão intrinsecamente relacionados com o trabalho que o indivíduo realiza (Limongi-França, 2004). Verificou-se que o indivíduo não é somente parte da produtividade das

empresas, mas também, sua subjetividade - que é expressa por pensamentos, condutas, emoções e ações, auxiliam a construção da estratégia das organizações (Davel & Vergara, 2001).

Dejours (2012a) propõe que o trabalho é o resultado que acontece quando o indivíduo cria a maneira de chegar o resultado que lhe foi prescrito. Dessa forma, o trabalho desumaniza o homem quando não permite que o indivíduo insira a criatividade humana nele (Dejours, 2008).

Outro aspecto trazido por Dejours (2012b) é o prazer que o indivíduo sente ao realizar um trabalho que, anteriormente não sabia como, mas ao utilizar sua inteligência, supera os desafios.

Ressalta-se ainda que o trabalho pode se alterar no dia a dia, e assim, é impossível prescrever todas as atividades que devem ser realizadas em um trabalho e quando isso acontece, o indivíduo perde a possibilidade de criar soluções (Dejours, 2012b). Logo, a empresa perde potencial criativo e o trabalhador não consegue realizar tarefas com conteúdo e sentido.

Nota-se que a satisfação no trabalho dos indivíduos, a qual é definida por Milkovich e Boudreau (2000) como um prazer ou emoção positiva do indivíduo sobre suas experiências profissionais, pode trazer benefícios tanto para o trabalhador quanto para a empresa. Pois, os trabalhadores são responsáveis por dar vitalidade aos processos ao inovar e criar contextos que tornam a empresa competitiva em relação aos clientes e ao mercado (Davel & Vergara, 2001).

### CONFIGURAÇÕES ORGANIZACIONAIS

As configurações organizacionais são cinco modelos propostos por Mintzberg (1995) para representar o funcionamento das organizações. São elas: estrutura simples, burocracia mecanizada, burocracia profissional, forma divisionalizada e adhocracia.

A estrutura simples é caracterizada por uma hierarquia altamente centralizada, o sistema técnico não apresenta muita sofisticação e o ambiente no qual essa empresa se insere é simples. Dessa forma, facilita-se para o gestor controlar todas as áreas da empresa, inclusive a supervisão direta sobre as tarefas dos operadores. Além disso, como o gestor é o principal tomador de decisões, esse tipo de organização consegue se adequar rapidamente às necessidades apresentadas pelos clientes. Normalmente, são empresas jovens e de pequeno porte que possuem esse tipo de estrutura (Mintzberg, 1995).

A burocracia mecanizada busca eliminar toda a incerteza que possa surgir no intuito de que os processos aconteçam sem interrupções e estes são aspectos que desembocam em uma obsessão pelo controle (Mintzberg, 1995). Neste tipo de configuração, as tarefas operacionais são realizadas em rotinas fixas e padronizadas, mais fortemente no setor operacional e com atividades reguladas, dentro de normas pré-estabelecidas (Mintzberg, 1995). A tomada de decisões é centralizada e as departamentalizações e distinções entre os cargos são bastante claras.

Na burocracia profissional as atividades realizadas pelos profissionais possuem incertezas que são superadas pelo aperfeiçoamento das habilidades dos profissionais. Pelo tipo de trabalho exercido, os profissionais conseguem exigir autonomia para realizar seu trabalho (Mintzberg, 1995). Alguns exemplos dessa configuração são: universidades, hospitais e empresas de consultoria. Mintzberg (1995) considera a burocracia profissional como a única das configurações que é democrática ao distribuir poder para os trabalhadores.

A forma divisionalizada é caracterizada por ser uma grande corporação que contém diversas unidades que funcionam com autonomia. Existe uma descentralização de poder da unidade central para cada uma das divisões. O nível estratégico da corporação toma as decisões em relação ao mercado e cobra o desempenho de suas unidades e cada gerente toma as decisões que privilegiam sua unidade em detrimento da corporação ou da sociedade (Mintzberg, 1995).

A adhocracia é uma estrutura orgânica e realiza trabalhos em equipes para atingir os objetivos que surjam, utilizando as melhores habilidades de cada membro ou setor. Assim, cada uma das funções ou projetos que estão sendo desenvolvidos atua interdependente com as outras equipes ou áreas da empresa. Nesse tipo de organização o poder é distribuído para as várias áreas da empresa (Mintzberg, 1995).

#### RESULTADOS E DISCUSSÃO

A satisfação no trabalho dentro da estrutura simples poderá acontecer na realização de novas tarefas, dada à dinamicidade do ambiente em que esse tipo de empresa está inserida. Verifica-se uma grande proximidade entre o supervisor e o setor operacional, inclusive pela comunicação informal, de forma que o trabalho poderá ser regulado de acordo com a relação entre as duas partes. Pode-se haver uma vigilância constante do supervisor, que impeçam o

desenvolvimento do trabalho do indivíduo, ou ainda, a valorização e confiança do supervisor em seus subordinados.

A respeito da burocracia mecanizada, observa-se que a vigilância exaustiva sobre as atividades prescritas aos trabalhadores inibe a possibilidade de criatividade. Por essa estrutura estar presente em sistemas regulados como sistema de controle de aviação, siderúrgicas e presídios, identifica-se que a criatividade não é um fator quisto por esse tipo de organização, a qual prioriza a previsibilidade de funcionamento. Entretanto, o trabalho pode se tornar tedioso para o indivíduo, além de não trazer grandes possibilidades de utilização de astúcia e inteligência deles. Por enfatizar fortemente a divisão de trabalho e a diferenciação entre as unidades da empresa, os trabalhadores se tornam mais individualizados e fechados em seus setores, dificultando ainda mais que se alcance a satisfação no trabalho.

Por outro lado, a burocracia profissional é a configuração que apresenta o setor operacional com mais autonomia, de forma que os próprios trabalhadores criam as maneira de executar seu trabalho, visto que a realização destes exige um alto nível de especialização. A satisfação no trabalho, neste caso, se dá pela utilização da inteligência do trabalhador em chegar às soluções para os problemas que surjam e pela liberdade em desenvolver seu trabalho com autonomia.

Tratando-se da forma divisionalizada, observa-se que nesta configuração os gerentes de cada unidade recebem grande quantidade de poder para gerenciar a sua unidade, tendo em vista os objetivos traçados pela cúpula estratégica da corporação. Comumente, nestes casos os trabalhadores são considerados somente recursos para atingirem as metas da corporação, e não se leva em consideração as aspirações pessoais deles. Entretanto, dada a autonomia do gerente em sua unidade, a forma de gestão pode interferir positivamente e os trabalhos podem ser atribuídos aos indivíduos com algum conteúdo maior do que somente a realização de tarefas operacionais.

A adhocracia acontece em empresas de desenvolvimento de novidades e tecnologia. Neste tipo de organização é possível observar o prazer em realizar o trabalho de Dejours (2012b) por criar soluções através da inteligência humana. Com a dinamicidade entre os setores, existe um maior envolvimento das diversas áreas e, com isso, uma maior facilidade em trabalhar em equipes.

Por fim, observa-se que cada tipo de configuração organizacional exerce seus processos de acordo com a forma que gera um melhor desempenho para suas atividades fim. Apesar de ser possível alterar alguns aspectos das configurações organizacionais, defende-se que os esforços para promover uma maior satisfação no trabalho devem partir das maneiras de organizar o trabalho dentro delas, considerando as características das estruturas existentes.

#### **CONCLUSÃO**

Conclui-se que as configurações organizacionais permitem um maior entendimento acerca dos tipos de organizações e cada uma delas apresenta fatores que podem interferir na satisfação do trabalhador pela sua própria maneira de realizar seus processos. Ademais, o entendimento dos elementos de maior e menor satisfação dentro de cada uma das configurações organizacionais permite futuras ações para melhorar a qualidade de vida do trabalhador considerando o tipo de organização que ele se insere.

#### REFERÊNCIAS

Davel, E., & Vergara, S. C. (2001). Gestão com pessoas e subjetividade. São Paulo: Atlas.

Dejours, C. (2008). *Christophe Dejours*: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Brasília: Fiocruz.

Dejours, C. (2012a) Psicodinâmica do Trabalho e Teoria da Sedução. *Psicologia em Estudo*, 17(3), 363-371.

Dejours, C. (2012b). Trabalho Vivo. Tradução de Franck Soudant. Brasília: Paralelo 15.

Limongi-França, A. C. (2004). *Qualidade de vida no trabalho – QVT*: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2ªed. São Paulo: Atlas.

Milkovich, G. T., & Boudreau, J. W. (2000). *Administração de recursos humanos*. São Paulo: Atlas.

Mintzberg, H. (1995). *Criando organizações eficazes*: estruturas em cinco configurações. São Paulo: Atlas.

## KAROSHI: UMA BREVE REVISÃO SOBRE A MORTE POR EXCESSO DE TRABALHO

Julia de Paula Pizzo (Departamento de Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá-PR, Brasil)\*; Cristhielle Tieko Ogura (Departamento de Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá-PR, Brasil)\*; Gustavo Auada Drugovich (Departamento de Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá-PR, Brasil).

contato: juliadepaulapizzo@gmail.com, cris.thieko@gmail.com, drugovich5@hotmail.com

Palavras-chave: Karoshi. Psicopatologia. Psicologia.

A palavra "Karoshi" tem origem japonesa, onde sua descrição dá-se pela morte do excesso de trabalho. O diagnóstico do Karoshi é extremamente confuso de se fazer pois é um óbito acontecido de forma "instantânea ou dentro de 24 horas após o início dos sintomas" (Chehab, 2013). Isso ocorre pelo fato de ser caracterizado por ser um óbito súbito. As consequências que geram o Karoshi são ataques cardíacos, acidentes vasculares cerebrais, trombose ou infarto cerebral, infarto agudo do miocárdio, insuficiência cardíaca.

A dificuldade de diagnosticar o falecimento por Karoshi é porque é necessário estabelecer uma ligação entre o trabalho e o óbito do indivíduo. Em muitos casos, quando os sintomas são percebidos com antecedência, com o trabalho de médicos especializados no campo, o falecimento é postergado, contudo, não há a garantia de que algum colapso rápido não afete o indivíduo e acabe com a sua vida repentinamente.

O Karoshi se desencadeia por causa do estresse que leva a fadiga, exaustão e assim à morte. Segundo Chehab (2013) um dos pioneiros sobre o assunto, Hans Selye, construiu os segmentos dos sintomas do estresse da seguinte maneira: inicialmente o indivíduo passa pela "fase de alerta". Nela o corpo experimenta a liberação de adrenalina e corticóides pois sente que está altamente em perigo. Em seguida, há a "fase de resistência" caracterizada pela concentração de energia para manter uma resposta aos sinais de alerta que, juntos, promovem o desgaste do organismo. Já na "fase de exaustão" o corpo já não apresenta respostas ou os sinais de alarme, aqueles que eram reversíveis na fase de resistência, já não são reversíveis agora e isso acaba levando ao óbito.

Não existem critérios fixos para justificar uma morte ocorrida por excesso de trabalho. As causas dessas mortes súbitas estão acometidas a outros padecimentos que não estão diretamente associados ao trabalho. De acordo com Chehab (2013) os limites quantitativos de excesso de trabalho observando os aspectos que levam ao adoecimento dos

processos de trabalho e dos fatores internos e externos que resultam no *karoshi* não são exatos. O autor entende que depende da interação dos sintomas entre si, da intensidade e do tempo de exposição ao estresse e à fadiga e o quão capacitado este indivíduo está para resistir, adaptar-se o seu organismo à exaustão.

Olhando para as enfermidades que podem acometer com a junção de estresse e trabalho encontramos a síndrome de Burnout conjugado com a morte súbita por causas médicas associadas ao *Karoshi* e precedida pelo excesso de trabalho crônico (por meses seguidos) ou agudo (nos últimos dias ou horas), conduz à presunção relativa da existência de causalidade entre o óbito e o labor. (Chehab, 2013, pág. 161)

Em muitos casos de indivíduos que se afastaram por cansaço e estresse podem indicar o mal-estar pelo trabalho contudo, pelo fato desses indivíduos estarem muito envolvidos pelo labor, acabam não procurando tratamento para não acabarem se afastando do serviço

Outro indicativo de que a morte do trabalhador tenha sido acometida por *Karoshi* é observando a sua idade pois o *Karoshi* reduz o tempo de vida. Chehab (2013) traz apontamentos de Tetsuro Kato que realizou uma pesquisa entre os anos de 1988 a 1993 no Japão. Nesta pesquisa, foi concluído que, no Japão, a maior parte das vítimas de casos reportados de *karoshi* tinham entre 40 e 59 anos (51,9%), sendo que 26,9% na faixa de 40 a 49 anos e 26% de 50 a 59 anos. Dentre outros falecimentos reportados, 11,8% possuíam de 30 a 39 anos, 6,5% menos de 30 anos e apenas 5,7% mais de 60 anos, o restante não foi informada a idade. (p. 162)

É importante também falar sobre o suicídio por causa do trabalho. O suicídio é uma "resposta" daquele trabalhador que estava em sofrimento. Mesmo não sendo incluído no conceito de "morte súbita", é importante salientar que pode ocorrer pelo excesso de trabalho. No Japão o termo utilizado para esta ocorrência é *Karojisatsu* que significa "suicídio por excesso de trabalho" e está normalmente associado à Síndrome de Burnout.

O nome *Karoshi* (過労死) é composto pelas palavras japonesas 過労 (*karou*), que significa excesso de trabalho, e 死 (*shi*), que significa morte. É uma expressão médico-social criada por Tetsunojou Uehata, médico do Instituto Nacional de Saúde Pública. Segundo Nishiyama e Johnson (1997), o primeiro caso de *Karoshi* foi inicialmente chamado de morte súbita ocupacional e aconteceu em 1969, com a morte por Acidente Vascular Cerebral de um trabalhador de 29 anos de uma das maiores empresas jornalísticas do Japão. Desde então, o movimento trabalhista identificou 18 outros casos de *Karoshi* na indústria de jornais na década de 1970.

Os autores relatam que, quando Migiwa Hosokawa apontou que o *Karoshi* era causado por questões ocupacionais em um questionário transversal de trabalhadores da indústria de jornais em 1971, havia poucas pesquisas sobre os efeitos do trabalho em doenças cardiovasculares ou cerebrovasculares. Durante a década de 1970, não haviam relatos de *Karoshi* nos países industrializados ocidentais. Em 1982 foi publicado o livro "Karoshi", escrito por três médicos: Tetsunojou Uehata, Shun'ichirou Tajiri e Migiwa Hosokawa, dando origem ao termo *Karoshi*.

De modo geral é de extrema importância que o diagnóstico do Karoshi, e é complicado chegar a este diagnóstico devido aos diversos fatores que devem ser observados, principalmente pelos casos dos indivíduos que se desgastam tanto no trabalho e acabam entrando em colapso fisiológico fatalDe modo geral é de extrema importância que o diagnóstico do Karoshi, e é complicado chegar a este diagnóstico devido aos diversos fatores que devem ser observados, principalmente pelos casos dos indivíduos que se desgastam tanto no trabalho e acabam entrando em colapso fisiológico fatal.

Segundo Franco (2002), em 1980, o Ministério do Trabalho constatou que o Japão era o país capitalista com a maior carga de trabalho do mundo. Registros oficiais mostram que os japoneses trabalham 500 horas a mais por ano do que empregados de outros países ocidentais. A autora coloca que, desde 1986, essa situação tem chamado a atenção de críticos de vários países, que pressionou o governo japonês e o Ministério do Trabalho a buscarem maneiras de reduzir as Franco (2002) ressalta que a questão do Karoshi não é exclusiva do Japão, mas é um fenômeno que se agrava na sociedade japonesa devido a vários fatores como a forte especulação imobiliária e os altos custos das habitações, que tem distanciado os locais de trabalho das moradias. A autora afirma que o trajeto é de, em média, de três horas e essa fadiga pode ser somada ao desgaste causado pela permanência nos abarrotados trens japoneses. Aponta que outro fator importante reside nas solitárias transferências por motivos de trabalho. A família não acompanha o transferido, pois, além da empresa não levar em conta a transferência da família, a mudança no "tempo errado" pode prejudicar seus filhos na intensa competição que os estudantes japoneses enfrentam para entrar na escola que desejam. Essas transferências solitárias costumam ser associadas a hábitos alimentares irregulares e, em 50 casos levantados pelo programa Karoshi Hot-line, a poucas possibilidades de relaxamento do estresse mental e fadiga.

Nishiyama e Johnson (1997) entendem que as pessoas podem se perguntar por que os japoneses trabalham até a morte, em vez de descansar antes de entrar em colapso. Acreditam que as diferenças culturais possuem um peso muito grande para essa explicação, assim como

Franco (2002), que entende que a personalidade dos indivíduos pode ser um dos fatores que levam ao *Karoshi*. No entanto, esses autores também compreendem que as principais razões para o *Karoshi* estão organização e gestão das empresas japonesas.

Outras variantes apontadas por Franco (2002) são as poucas opções de lazer esportivo financeiramente acessíveis e próximas das moradias, além de residências extremamente pequenas, raramente possuindo um quarto privativo para o relaxamento depois de um dia de trabalho. Observa também que a propensão à sobrecarga dos japoneses também não está limitada a vida adulta, uma vez que o ano escolar japonês possui uma média de 240 dias, sendo de 40 a 60 dias a mais que o ano escolar de crianças ocidentais de países centrais. No Japão, há uma espécie de "vestibular" durante a passagem para o ensino médio, então, desde cedo, é comum que crianças se dediquem a horas de estudo extra e frequentem cursos preparatórios para exames.

A metodologia aplicada para a realização desse texto foi baseada no levantamento de informações através de outros textos embasados cientificamente, e após isso foi realizada a seleção de informações mais importantes e transcrição delas. O trabalho tem como objetivo acrescentar à escassa literatura sobre o assunto aqui tratado e, com isso, promover a instrumentalização dos profissionais promotores de saúde mental e física.

É de suma importância a discussão e aumento da discussão sobre a Síndrome de *Karoshi*, mesmo que esta não tenha incidência frequente no Brasil. A morte por *Karoshi* pode muitas vezes passar desapercebida e o hábito de trabalhar excessivamente é muitas vezes congratulado e promovido entre as diversas empresas existentes. É esperado que este levantamento histórico e discussão da temática relacionada à esta síndrome possa de alguma forma acrescentar cientificamente ao conhecimento relacionado às psicopatologias decorrentes da atividade de trabalho humano.

#### Referências

Chehab, G. C. (2013). *Karoshi: a morte súbita pelo excesso de trabalho*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. São Paulo, v.79, n.3, p. 153-180.

Franco, T. (2002). *Karoshi: O trabalho entre a vida e a morte*. Caderno CRH. Salvador, n.37, p. 141-160.

Kopp, R. (2002). Over worked and underpaid Japanese employees feel the burden of Sabisu Zangyo. Japan Interculturual Consulting. Japão.

Nishiyama, K., & Johson, J. V. (1997). *Karoshi-Death from overwork Occupational health consequences of the Japanese production management*. Escola de Higiene e Saúde Pública. Baltimore.

## MARCAS DISCURSIVAS SOBRE A CRIATIVIDADE NO TRABALHO DO AGENTE DE ESCOLTA E VIGILÂNCIA PENITENCIÁRIA

Evelyn Yamashita Biasi; docente do curso de Psicologia da UNIFAI; Adamantina/SP\*

evelynbiasi@gmail.com

Palavras-chave: Trabalho. Subjetividade. Criatividade.

O mundo humano é permeado pela presença dos outros que marcam o lugar daqueles que tenham visto, ouvido e se lembrarão da experiência humana, bem como pela transformação das coisas num processo de reificação através da ação e do discurso. Ao nascer o ser humano realiza um aparecimento físico original, por sua vez, as palavras e os atos figuram como um segundo nascimento no qual o indivíduo confirma e assume o fato original e singular de seu aparecimento dando sentido à sua existência (Arendt, 2000).

Para a Psicodinâmica do Trabalho (Dejours, Abdoucheli e Jayet, 1994), o sujeito do inconsciente, no momento em que é instrumentalizado pela palavra, encontra suas origens e seu fundamento antes do encontro com as situações de trabalho. No entanto, na vida adulta a partir do encontro das operações superegóicas instaladas pelas normas sociais da sociedade capitalista e pela sublimação da libido, o sujeito dará continuidade à construção egóica por meio do trabalho.

Sendo assim, a centralidade do trabalho se dá na construção da identidade, na realização de si mesmo e na geração de saúde mental ou, ao seu inverso, apresenta-se em seu caráter patogênico através da descompensação psíquica e somática do sujeito. Quando o trabalho possibilita o reconhecimento (do outro) há a retribuição simbólica no sentido de ganhos para as expectativas subjetivas e para a realização de si mesmo, ou seja, ganhos no campo da identidade. Em último aspecto, quando se manifesta a exclusão do sujeito ao coletivo, este pode vivenciar a marginalidade e um "isolamento deletério" (Dejours, 2011, p. 165).

Dejours (2011) aponta as características do trabalho dividindo-o em trabalho prescrito e trabalho real. O primeiro remete à tarefa a ser executada pelo trabalhador e que está prevista pela organização de trabalho por meio de normas e de regras de ofício. São as imposições do que

deve ou não ser feito e da forma como o trabalho deve ou não ser realizado. Já o trabalho real remete à atividade marcada pelos imprevistos e que tem como característica fundamental o uso da inteligência e criatividade do trabalhador.

Isto quer dizer que no momento da execução do trabalho aquela tarefa que fora previamente pensada e prescrita sofre alterações da ordem do real aparecendo por meio de falhas ou demais situações não antecipadas. Nesse momento, o trabalhador vivencia a angústia e o sofrimento advindos da imprevisibilidade e necessita utilizar sua inteligência para, assim, concluir sua atividade. Para o autor, é por meio do real que o trabalho torna-se criativo e subjetivamente estruturante.

Este trabalho refere-se à um recorte da dissertação de mestrado "Processos Identitários do Agente de Escolta e Vigilância Penitenciária: recorte discursivo do trabalho nas muralhas" e tem como objetivo identificar marcas discursivas da criatividade do trabalho do agente de escolta e viligância penitenciária.

O córpus é constituído por duas sequências discursivas recortadas a partir de uma entrevista realizada com um agente de escolta e vigilância penitenciária que estava no exercício da função há mais de cinco anos. Primeiramente, estruturamos um roteiro de perguntas relacionadas ao desenvolvimento do trabalho do agente de muralha. As entrevistas foram gravadas e, posteriormente, transcritas de acordo com as normas de transcrição NURC.

As seqüências discursivas que apresentamos para esta análise foram escolhidas a partir do método arquenegealógico de Foucault (1979; 1986) pautado na análise das regularidades e dispersões de sentidos produzidos que culminam na produção de certas formações discursivas. Nesse contexto metodológico, por meio da dispersão dos enunciados apresentados pelos sujeitostrabalhadores procuramos destacar e analisar as regularidades e positividades que direcionaram os objetivos deste trabalho. Para tanto, seguem as sequências discursivas analisadas:

É tenso é bastante tenso e a gente tem que agir rápido eh::: a gente tem que:: somar todos os prós e contras num momento de tomar uma decisão né dar um tipo por exemplo né pra conter uma rebelião né mas é bastante tenso eh::: eu diria que é momento mais tenso... que eu enfrentei foi quando estourou a rebelião a mega rebelião que acabou atingindo a Unidade de [...] onde eu tava foi bastante... assim é né adrenalina sobe e a gente eh:... no momento assim a



gente acaba ficando sem muito... **embaraça** "**e agora o que eu faço?**" mas a gente tem que sair desse **transe** logo e **tomar uma decisão** né e procurar **tomar uma decisão acertada** se não a gente acaba respondendo depois (SD1).<sup>1</sup>

Ah... "ferrou tudo" né "ferrou tudo" a gente tá ali agora a mercê do preso embora a gente esteja armado né no caso aqui em [...] são mais de mil de quinhentos presos pra nove AEVPs né então o que vem na cabeça é "ferrou agora a gente tem que procurar fazer um trabalho bem feito pra não sobrar pra gente" né tem que fazer um trabalho bem feito pro preso num num tomar a Unidade se se o preso chegar na muralha aí ferra mesmo né então eh:: o que passa na cabeça é isso e tudo assim "vupt" num espaço muito curto de tempo né então que que eu tenho que fazer primeiro é cuidar da minha vida certo? eu tenho que pensar em mim primeiro porque se eu levar um tiro se for atingido se eu for abatido eu não vou servir então eu tenho que pensar em mim então nessa hora passa "puxa ferrou" (risos) "complicou" (SD2).

Na sequência discursiva (1), as marcas linguísticas que remetem às situações de perigo no trabalho são identificados por: "rebelião", "estourou a rebelião", "mega rebelião". Já em SD2, tais marcas aparecem por meio das expressões: "a mercê do preso"; "embora a gente esteja armado"; "preso num num tomar a Unidade"; "se o preso chegar na muralha aí ferra mesmo"; "se eu levar um tiro se for atingido se eu for abatido".

Essas expressões apontam certa rivalidade entre a figura do trabalhador e do interno no ambiente carcerário. O verbo "abatido" traz o efeito de sentido da derrota do trabalhador em relação ao poder/violência do interno e, uma vez derrotado, o trabalhador não tem utilidade em seu posto de trabalho, o que se confirma na expressão "não vou servir" na décima linha. A formação imaginária do sujeito-trabalhador aponta para a necessidade de luta em relação à própria sobrevivência no ambiente de trabalho.

É importante destacar que na expressão "embora a gente esteja armado" o uso da conjunção adversativa "embora" traz o efeito de sentido de que mesmo que os sujeitos-trabalhadores estejam equipados para lidar com as situações de risco, tais equipamentos não

<sup>1</sup> Após ser questionado sobre a vivência de algum momento de crise no trabalho, o S6 relata sobre o episódio em que vivenciou a mega-rebelião de 2006 no Estado de São Paulo, visto que em SD1 o sujeito refere ao momento da rebelião e em SD2 sobre o sentimento vivenciado.

138

impedem que essas situações se estabeleçam e, mais uma vez, aparece o discurso do medo e da insegurança frente ao contexto de trabalho.

Nesses recortes aparece a instabilidade emocional vivenciada no trabalho por meio das referências: "tenso", "bastante tenso", "momento mais tenso", "adrenalina sobe", "embaraça", "transe", apontando para a identificação com a formação discursiva da Psicologia. Ainda, na primeira linha de SD2, aparece a expressão "ferrou tudo" de modo reflexivo e o efeito de sentido que se instala remete à interiorização dos sentimentos do sujeito no contato com o seu trabalho, pois na última linha de SD2 há o aparecimento da expressão "ferrou" atrelada ao riso que pode ser entendido enquanto mecanismo defensivo frente ao contato com o risco e a palavra "complicou", denotando a dificuldade vivenciada nesse momento.

Noutro momento, quando o sujeito afirma que "são mais de mil de quinhentos presos pra nove AEVPs" a formação discursiva que o atravessa é a estatística, direcionando a busca do trabalhador pela comprovação de seu discurso sobre a situação de vulnerabilidade. No entanto, este trabalho que coloca sujeito-trabalhador numa posição de vulnerabilidade e risco também possibilita o desenvolvimento da atividade criativa que culmina em processos de subjetivação.

A criatividade no trabalho pode ser identificada por meio de quatro fatores: 1) a conquista de uma postura ativa na resolução de conflitos marcada pelos verbos "agir" e "conter", bem como pela expressão "tomar uma decisão" que assinalam o distanciamento da posição passiva do sujeito-trabalhador e a realização de uma ação efetiva na atividade laboral; 2) o envolvimento da responsabilidade observado pela expressão "tomar uma decisão acertada²", visto que "acertada", nesse discurso, reforça a precisão de ação, e a expressão "fazer um trabalho bem feito pra não sobrar pra gente" denota a responsabilização pelas decisões tomadas no momento de imprevisto do trabalho; 3) a reflexão sobre o domínio técnico do trabalho destacada pelos elementos: "e agora o que eu faço?" e "somar todos os prós e contras" demonstrando a avaliação de fatores que envolvem o saber-fazer profissional e, por último; 4) a rapidez da ação marcada, sobretudo, pela interjeição "vupt" que traz o efeito de sentido de que a ação deve ser veloz, sendo reforçada pelas marcas: "num espaço muito curto de tempo".

<sup>2</sup> Substantivo feminino que caracteriza o ato ou efeito de acertar. In: Dicionário eletrônico Houaiss da língua portuguesa 3.0.

139

Os quatro fatores apresentados apontam para o uso da inteligência prática no momento em que há o rompimento da ordem estabelecida no trabalho pelos sujeitos-encarcerados e, assim, modifica a rotina penitenciária. Para Dejours (2011, p. 79), "o trabalho é criação do novo, do inédito [...] o que está prescrito nunca é suficiente". Por isso, quando a rotina no ambiente de trabalho é rompida, instala-se o imprevisto e o trabalhador precisa lançar mão de sua engenhosidade para solucionar os conflitos. Nesse momento, por meio do risco o trabalho significa, pois parafraseando Dejours (2014), a inteligência no trabalho, desenvolvida nos momentos de crise, mobiliza a subjetividade do trabalhador.

Assim, as situações de risco no trabalho apresentam-se como elemento paradoxal de constituição identitária. Num momento, tais características deixam o sujeito-trabalhador numa situação de vulnerabilidade. No entanto, no momento em que contribui para o desenvolvimento da criatividade no trabalho também corresponde ao elemento de subjetivação do trabalhador.

#### Referências

Arendt, H. (2000). A condição humana. Rio de Janeiro: Forense Universitária.

Dejours, C. Abdoucheli E. Jayet, C. (1994). Psicodinâmica do trabalho: Contribuições da Escola Djouriana à análise da relação Prazer, Sofrimento e Trabalho. São Paulo: Editora Atlas.

Dejours, C. (2011). Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. S. Lancman, & L. I. Sznelwar (orgs.). Brasília: Paralelo 15/ Rio de Janeiro: Fiocruz.

Dejours, C (2014). O papel do gestor na organização do trabalho. 6º Congresso Internacional sobre Saúde Mental no Trabalho. Goiânia-GO. 23 de outubro de 2014. Anotação da palestra proferida pelo autor.

Foucault, M. (1979). Microfísica do poder. (R. Machado. Trad). Rio de Janeiro: Graal.

Foucault, M; (1986). A Arqueologia do saber. Rio de Janeiro: Forense Universitária.

#### MATERIAIS RECICLÁVEIS: MODOS DE SER-TRABALHAR-EXISTIR

Gabriel Henrique Favero\* (Programa de Iniciação Científica, Departamento de Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá-PR, Brasil); Daniele Almeida Duarte (Programa de Iniciação Científica, Departamento de Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá-PR, Brasil).

contato: gabriel.favero@hotmail.com

Palavras-chave: Trabalho. (Foto)Narrativa. Catadores.

O catador de resíduos sólidos recicláveis, como pontua Melo (2005), é um ator social, que tem despertado o interesse da academia e da mídia. Tal olhar ocorre porque esta classe laboral está envolvida em dois problemas inerentes a sociedade moderna, sendo eles: a desigualdade social e a produção exacerbada de lixo.

Logo, os catadores de materiais recicláveis vivem uma situação paradoxal, pois a modernidade os coloca em um local onde:

Por um lado, são responsáveis pela transformação do "lixo" em matéria-prima e mercadoria para grandes indústrias, desempenhando um papel fundamental em todo o processo. Por outro, encontram-se na base da pirâmide econômica. Sobrevivem em meio a inúmeras carências, desde profissionais a sociais, sendo, ao mesmo tempo, dependentes dos grandes compradores do material coletado. (Gothardo, 2015, p 5).

Assim, como aponta Romansini (2005) no que se refere aos estigmas da atividade de catação, os mais evidentes são: associação dos catadores com o próprio lixo; aqueles que sobrevivem das sobras. Deste modo, além da invisibilidade como seres sociais detentores de direitos, soma-se a eles um imaginário socialmente construído como pessoas perigosas que devem ser mantidas à distância. Romansini (2005) também aponta, que pelo fato, de o trabalho de catação se dar na esfera informal sem qualquer mecanismo de profissionalização, esse imaginário social perpetua-se.

## II Encontro do Laboratório Interinstitucional de Subjetividade e Trabalho

21 a 23 de Novembro de 2018

De acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações, (http://www.mtecbo.gov.br/cbosite/pages/pesquisas/BuscaPorTituloResultado.jsf) as pessoas que trabalham com o material reciclável são consideradas pela legislação como "catador de material reciclável", "selecionador de material reciclável" e "operador de prensa de material reciclável". As titulações divergem, portanto, entre aquilo que é estabelecido de fato como o nome da ocupação e como é reconhecida e intitulada pela sociedade em seu senso comum (catadores de lixo).

Gothardo (2015) assinala a distinção entre as denominações "corretas" apresentadas pelo CBO e as usualmente atribuídas pelo senso comum. Segundo o autor, os dois pontos apresentam contradições entre si, uma vez que "lixo" e "reciclável" são elementos substancialmente diferentes. A denominação de "catador de lixo" atribuída a classe dos catadores pelo senso comum são sentidas na pele pelos/as próprios/as catadores/as, como apresentado por Gothardo (2015) ao transcrever a fala de um personagem do documentário "Lixo extraordinário", produzido por Lucy Walker em 2010. Neste documentário o protagonista (um catador do lixão de Gramacho - Rio de Janeiro) demonstra em sua fala uma demanda por ressignificado de sua categoria: "lixo é aquilo que não serve pra nada. Nós somos catadores de materiais recicláveis" (Gothardo, 2015, p. 2). Em sua narrativa, o catador indica o valor de seu trabalho, afirmando que não trabalha com aquilo que não serve para nada. Assim, o lixo e a categoria dos catadores demandam uma nova significação, ou melhor, uma ressignificação.

Contudo, a tarefa não é fácil, a modernidade desenvolveu-se como uma sociedade dividida e estratificada, como lembra Romansini:

A cada dia se exacerbam mais as diferenças entre os grupos que detém o poder e aqueles que estão à margem, despossuídos dos meios para fazer frente a esse processo. Criam-se deliberadamente parâmetros para delinear quem são os sujeitos reconhecidos e os que não o são. Como estamos falando de uma sociedade capitalista, as regras básicas do reconhecimento giram em torno de aspectos financeiros, do lucro, do consumo. Aqueles que não conseguem se inserir na lógica do capital e, consequentemente, não conseguem atender aos apelos que circundam a ótica consumista por ele imposta, serão entes socialmente invisíveis. (Romansini, 2005, p. 1).

Mediante essa citação podemos vislumbrar a profundidade que abarca a discussão em torno da representação da classe dos catadores de material reciclado, na academia e na mídia. Perante isso, entendemos a relevância do uso da (foto)narrativa nesse contexto, metodologia esta, que de acordo com Duarte (2017), possibilita que informações obtidas a partir da coleta de imagens e falas exponham a complexidade e singularidade do trabalho em sua dimensão objetiva e subjetiva, social e singular. De modo complementar Gothardo (2015, p. 3) diz que a invisibilidade possui um rosto e sua imagem pode ser representada, seja por meio de recursos audiovisuais, fotografias ou outros tipos de meios e expressões artísticas.

Nesse sentido, há estudos realizados no âmbito da psicologia social que focalizam o mundo do trabalho a partir de categorias que lhe são próprias, como: identidade, subjetividade, memória, representações e interações sociais. Em comum, esses estudos preocupam-se em tomar o ponto de vista dos trabalhadores. Justamente porque não se orientam por uma perspectiva utilitarista. (Sato, 2013, p. 101)

E é sobre esta ótica que optou-se pela (foto)narrativa como metodologia nesse estudo, assim, tenciona-se promover novos sentidos para a construção do conhecimento, fugindo da logica utilitarista e produtivista, logo, busca-se pela fuga, vislumbrar a Saúde do Trabalhador, tendo como direcionamento a Psicologia social do trabalho (Psicodinâmica do Trabalho e Psicossociologia), sobre o uso da fotografia em uma pesquisa Sato diz:

Teço considerações sobre o uso da máquina fotográfica na pesquisa em psicologia social do trabalho. Parto da ideia de que a construção de conhecimento é um processo de construção de visibilidades expressas tanto pela própria fotografia, como por palavras. A máquina fotográfica funcionou como mediação entre pesquisadora e pesquisados, na qual a promessa de fixação da imagem abriu espaços que potencializaram meu conhecimento dos valores sociais que sustentam a feira livre, das feições dos processos que a organizam, notadamente a sua organização em rede, e da estreita relação entre trabalho, arte e sociabilidade. (Sato, 2009, p. 217).

Esta pesquisa encontra-se em andamento, a primeira etapa de cunho exploratório já foi realizada, a qual permitiu o maior aprofundamento sobre o tema base e os que o tangenciam, abrindo um leque maior de aprofundamento e concretude nas informações apresentadas. Constituiu essa etapa a consulta às plataformas indexadoras como a Scielo, Lilacs e Portal de

Periódicos CAPES/MEC, junto com outros recursos de pesquisa como livros e textos científicos publicados em outros meios.

Após realização da primeira etapa, foi dado sequência com a pesquisa de campo, etapa ainda em andamento que conta com a elaboração de (foto)narrativas dos/as trabalhadores/as de material reciclável. Como salienta Duarte (2017), essa metodologia propicia a aproximação, compreensão e interpretação mediante a coleta de imagens e depoimentos capazes de apresentar um universo em sua dimensão objetiva e subjetiva, social e singular, promovendo maior amplitude na compreensão dos modos de ser-trabalhar-existir da categoria profissional em cena.

Para o desenvolvimento da (foto)narrativa, a pesquisa contará com dois encontros. No primeiro, será realizado um encontro para a coleta de dados gerais sobre o participante e sua ocupação, que a seguir prossegue para a entrevista-narrativa a partir de uma pergunta disparadora feita pelo pesquisador (Bertaux, 2010). O segundo encontro consiste na produção fotográfica, em que será proposto ao participante que ele mesmo produza e selecione cinco fotografias para ser elaborada uma narrativa do que cada imagem representa em relação a seu trabalho. (Duarte, 2017)

Podem participar da pesquisa homens ou mulheres de qualquer idade (acima de 18 anos), e os mesmos devem exercer essa atividade por um período de pelo menos seis meses. As entrevistas-narrativas e as fotografias serão transcritas e arquivadas para análise dos resultados, na modalidade da análise de conteúdo temática (Bardin, 1977), onde serão construídas categorias, cujas quais serão analisadas e compreendidas com base na Psicologia Social do Trabalho. Todo o procedimento seguirá as normas da Resolução 466/2012–CNS; este estudo já encontra-se submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos sobre o Parecer: 2.068.965, inscrito no Certificado de Apresentação para Apreciação Ética (CAAE) n. 66087917.3.0000.0104.

Atualmente a pesquisa foi colocada a conhecimento dos catadores de materiais reciclados de Maringá por meio da fala do pesquisador no conselho pró catador, este, composto pelas nove cooperativas de reciclagem pertencentes a cidade, posterior a apresentação da pesquisa estabeleceu-se diálogo e comunicação com as cooperativas e

21 a 23 de Novembro de 2018

catadores que mostraram interesse espontâneo em participar da metodologia de (foto)narrativas. Dessa forma, iniciou-se a relação primária de pesquisador/sujeito, que tenciona a produzir/repensar a visibilidade atribuída ao invisível pela mídia e academia. Para que assim, amparados na perspectiva da Psicologia Social do Trabalho em diálogo com Saúde Coletiva como já apresentado, refletir sobre os modos de vida construídos pelo trabalho com o "lixo" e seus desdobramentos para levantarmos informações que possam subsidiar reflexões, críticas e ações na realidade profissional e social em busca de melhores condições de vida, tendo como horizonte a Saúde do Trabalhador.

#### Referências:

Bertaux, D. (2010) Narrativas de Vida: a pesquisa e seus métodos. Natal, RN: EDUFRN; São Paulo.

Duarte, D. A. (2017) As (foto)narrativas como pesquisa e intervenção dos modos de sertrabalhar-existir. Pesquisa Docente. Recuperado em http://www.sgp.uem.br:8080/sgpex/

Gothardo, J. (2015). O olhar sobre o outro descartável: a representação da categoria dos catadores de materiais recicláveis na mídia (v. 1, n. 90, 3-24). Razon y Palabra, São Paulo.

Mendes, G. (2011). Táticas e Estratégias no Discurso do Personagem da "Vida Real" Tião Santos. XXXIV Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação.

Romansini, S, R, M. (2005). o catador de resíduos sólidos recicláveis no contexto da sociedade moderna. 2005. 90 f. Tese (Doutorado) - Curso de Ciências Ambientais, Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma.

Sato, L. (2005). Recuperando o tempo perdido: a psicologia e o trabalho não regulado. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/pdf/cpst/v16nspe/v16ns1a10.pdf

Sato, L. (2009). Olhar, ser olhado e olhar-se: notas sobre o uso da fotografia na pesquisa em psicologia social do trabalho. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, São Paulo, Recuperado de https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25751

# MORALIDADE NO MUNDO DO TRABALHO: DISCUSSÕES SOBRE AS REPRESENTAÇÕES DE SI E OS JUÍZOS MORAIS DE GESTORES

Priscila Bonato Galhardo\* (Laboratório de Estudos sobre o Desenvolvimento e Aprendizagem, Departamento de Psicologia da Aprendizagem, do Desenvolvimento e da Personalidade, Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo (USP), São Paulo - SP, Brasil; Luciana Maria Caetano (Laboratório de Estudos sobre o Desenvolvimento Aprendizagem. Departamento de Psicologia da Aprendizagem, do Desenvolvimento e da Personalidade, Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo (USP), São Paulo – SP, Brasil.

contato: priscilabonatogal hardo@gmail.com

Palavras-chave: Moralidade. Gestor. Trabalho.

O mundo do trabalho contemporâneo, tem sido marcado por meio da flexibilização, do gerenciamento pela qualidade e da mobilização do sujeito a serviço da empresa. O gestor é engajado com os objetivos da empresa e mantém sempre um bom relacionamento interpessoal. Não obstante, para que se tenha um sistema integrado em busca da rentabilidade, muitos gestores se envolvem e tendem a mobilizar seus valores pessoais, seus julgamentos e sua construção social em torno do objetivo da empresa (Gaulejac, 2007).

Por essa perspectiva, é possível investigar sobre o papel de gestores no sistema capitalista e nas suas relações de trabalho. O gestor tem um papel fundamental nas organizações, uma vez, que é o mediador entre a alta hierarquia e a equipe, a qual compõe a força de trabalho. Ele precisa coordenar as seguintes dimensões: as relações interpessoais, que refletem em uma construção sólida por meio de vínculos interpessoais; os próprios interesses, que fazem parte da construção de sua história, seus desejos e potencialidades; e os interesses organizacionais, que buscam por resultados e metas corporativas (Hendry, 2004).

Não obstante, coordenar todos esses objetivos e valores tornam-se um processo complexo. Quando os gestores se preocupam com as demandas organizacionais, que são consequência do sistema capitalista, engendram-se a um raciocínio puramente instrumental, orientado a resultados, metas e objetivos corporativos. Logo, os meios (forma e método de trabalho gerencial) tornam-se fins em si mesmos (Deetz, 1992).

Tendo em vista esse contexto, propõem-se reflexões acerca de como os gestores tem coordenado seus próprios valores e os valores organizacionais a partir de uma perspectiva moral. Nesse sentido, essa pesquisa buscou investigar como gestores atribuem valores a si próprios, por meio das representações de si, e como os mesmos julgam situações hipotéticas que podem ocorrer nas organizações, por meio de dilemas morais. Portanto, o objetivo desse trabalho foi investigar se a e presença e prioridade de valores morais nas representações de si dos gestores estão associadas com o aumento da escolha de juízos de domínio moral.

Como recurso metodológico, essa pesquisa se pautou em um estudo de campo e exploratório, em que averiguou a opinião de trinta gestores no ramo varejista, por meio de três instrumentos: (1) ficha de identificação, referente aos dados pessoais e profissionais; (2) roteiro de entrevista, que identificou as "representações de si" na dimensão como pessoa e como gestor, e (3) questionário de dilemas morais, que verificou quais domínios estão em evidência nos julgamentos dos gestores. Para a análise das entrevistas foi realizada a análise de conteúdo de Bardin (2016).

A pesquisa contou com duas abordagens teóricas sobre desenvolvimento moral: a dimensão afetiva da moral de La Taille (2006) e a dimensão social da moral proposta pela Teoria do Domínio Social (Turiel, 1989). Esses referenciais teóricos permitiram a compreensão de conceitos sobre a moralidade, a construção dos instrumentos metodológicos aplicados aos gestores e a articulação com os resultados encontrados.

A primeira abordagem permitiu compreender os planos moral e ético. O plano moral relacionado à pergunta "como devo agir?", refere-se a um sentimento de obrigatoriedade, que leva o indivíduo a agir por dever e não conforme o dever. O plano ético, por sua vez, diz respeito à pergunta "que vida eu quero viver?", na busca da expansão de si próprio, como elemento da vida boa e que permite a escolha e a tomada de decisões por uma moral que o próprio indivíduo legitima (La Taille, 2006). Nessa perspectiva, La Taille (2006) apresenta o conceito de representações de si (Perron, 1991), que se refere à dimensão afetiva da moral, pois implica na interpretação e na atribuição de valores da pessoa a si própria. Portanto, para que haja a busca ou a preservação das representações de si com valor positivo moral, é preciso que o plano ético seja a energética que mobiliza o ser humano ao plano moral (La Taille, 2006).

Partindo desses conceitos, construiu-se um modelo de entrevista, que permitiu investigar as qualidades, as oportunidades de melhoria, os valores dos gestores, bem como a forma como eles interpretam o olhar alheio sobre sua pessoa. Esse instrumento sobre as representações de si, baseado em Martins (2012), foi aplicado com questões que abarcaram a dimensão como pessoa e como gestor. Notou-se nos resultados que houve uma diversidade de respostas entre as que continham presença de valores morais e as que demonstravam ausência de valores morais. No que tange às respostas com *presença de valores morais* apareceram conteúdos como honestidade, ouvir o próximo, cuidar da família, zelar pela equipe, empatia, justiça, generosidade e igualdade. Também apresentaram aspectos que se indignavam como mentira, individualismo, falta de respeito e liderança abusiva.

Não obstante, também apareceram conteúdos, ainda que positivos, mas com *ausência de valores morais*, como ser dinâmico, estratégico, ter competência, foco, visão do mercado, determinação, paciência, proatividade e força de vontade. Como aspectos que os gestores achavam que precisavam melhorar ou se indignavam aparecerem conteúdos como ter menos ansiedade, ser menos paciente, não segurar as coisas para si e ser mais rigoroso.

Um dado interessante foi de que os gestores demonstraram mais conteúdos morais nas respostas na dimensão como pessoa, do que como gestor, o que demonstra a variabilidade de respostas na mudança de contexto, segundo Smetana (2005). Isso pode ser relacionado com a racionalidade e a destituição de alguns valores quando se deparam com o papel dentro dos ambientes organizacionais.

Contudo, ainda que se obteve a maioria dos gestores na tendência de diminuir os conteúdos morais nas respostas quando transitava da dimensão como pessoa para a dimensão como gestor, o dado que mais requer atenção é a presença de cinco gestores que apresentaram a tendência de aumentar os conteúdos morais quando transitaram da dimensão como pessoa para a dimensão como gestor. Para os autores que estudam o mundo do trabalho, as organizações contemporâneas tendem a racionalizar e levar o indivíduo a mobilizar seus valores a serviço da empresa. No entanto, parece que lidar com a equipe, aprender novas formas de se relacionar são condições que levam o indivíduo a se reinventar e refletir sobre suas ações e julgamentos.

A Teoria do Domínio Social, que compreende a dimensão social da moral, investiga três principais domínios de conhecimento social adquiridos pelo ser humano ao longo do seu desenvolvimento. O primeiro é o domínio moral relacionado a conceitos de justiça, do bem-estar e dos direitos; o segundo é o domínio convencional, caracterizado por normas sociais, tradições e autoridade; e o terceiro é o domínio pessoal, que se refere à privacidade, escolha e preferência individual (Smetana, 2005; Turiel, 1989). Esses principais conceitos foram a base para a construção de um instrumento que conseguisse averiguar quais eram os tipos de julgamentos que os gestores realizavam em situações das organizações. Logo, formulou-se o questionário com dilemas morais fictícias do varejo, em que se apresentavam opções de soluções de domínios moral, convencional e pessoal.

Observou-se, por meio dos resultados, tanto respostas com princípios morais, como justificativas sem princípios morais. Entre os argumentos *com princípios morais*, de *domínio moral* (45% das respostas), os gestores demonstraram vários conteúdos, como preocupação em motivar e estar próximo a equipe, assumir a responsabilidade sobre a situação da unidade, não prometer benefícios sem saber se poderia cumprir, busca por treinamento e desenvolvimento para si e para a equipe. Também apresentaram conteúdos referentes ao cuidado com a vida de outras pessoas, assim como encontrar soluções para sua situação que não envolve prejudicar o próximo.

Quanto aos argumentos sem princípios morais, de domínios convencional e pessoal, os gestores relataram preocupação com a concorrência de mercado, em atender as demandas do diretor e da empresa, cumprir as metas, alcançar resultados, ter agressividade mercadológica, determinação, proatividade e força de vontade. Além disso, apareceram conteúdos como preocupação com a carreira, "ética profissional" (no sentido convencional) e cuidado com o cumprimento da lei. Notou-se, que a maioria das respostas foram convencionais (54%). Diante disso, as respostas de domínio pessoal (1%) foram poucas e demonstraram que aquelas justificativas dependeriam do sentimento e do pensamento de cada um.

Tendo a apresentação e a discussão dos resultados encontrados, compreendeu-se que há uma relação entre as representações de si e os julgamentos realizados, em que se notou o aumento de juízos com princípios morais, quando as representações de si são apresentadas com



valor moral. É possível, portanto, pensar em uma personalidade ética (La Taille, 2006; Killen & Smetana, 2015) aos gestores que apresentaram altos índices nas representações de si e nos julgamentos. Para La Taille (2006) o indivíduo que adota comportamentos morais em praticamente todas as situações é aquele que possui os valores centrais de suas representações de si relacionados à moral: esta é a personalidade ética.

### Referências

Bardin, L. (2016). *Análise de Conteúdo*. (Tradução de Luís Antero Reto, Augusto Pinheiro). São Paulo: Edições 70.

Deetz, S. (1992). Democracy in an Age of Corporate Colonization. Albany, New York: SUNY Press.

Gaulejac, V. (2007). Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. Aparecida, SP: Ideias & Letras.

Hendry, J. (2004) Between enterprise and ethics: Business and management in a bimoral society. New York: Oxford University Press.

Killen, M. & Smetana, J. G. (2015). Origins and development of morality. In M. E. Lamb (Ed.), *Handbook of child psychology and developmental Science* (pp. 701-749). New York: Wiley-Blackwell.

La Taille, Y. (2006). Moral e ética: dimensões intelectuais e afetivas. Porto Alegre: Artmed.

Martins, L. T. (2012). Representações de si do motorista de caminhão: o si mesmo, o olhar alheio e os valores. Dissertação de mestrado, Centro universitário das faculdades associadas de ensino, São João da Boa Vista, SP, Brasil.

Perron, R. (1991). Les representations de Soi (Tradução em português). Toulouse: Editions Privat.

Smetana, J. G. (2005). Social-cognitive domain theory: consistencies and variations in children's moral and social judgments. In M. Killen & J. G. Smetana (Eds.), *Handook of moral development* (pp. 119-153). Mahwah: Erlbaum.

Turiel, E. (1989). Dominios y categorias em el desarrollo cognitivo y social. In Enesco, I., Delval, J. & Linaza, J (orgs.). *El mundo social em la mente del niño*. (pp. 37-68). Madrid: Alianza.

### O ACIDENTE DE TRABALHO GRAVE E SUAS IMPLICAÇÕES PSICOSSOCIAIS

Giovana Martinelli Dias\* (Programa de Iniciação Científica – PIC/UEM, Departamento de Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá-PR, Brasil) Daniele Almeida Duarte (Laboratório Interinstitucional de Subjetividade e Trabalho – LIST, Departamento de Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá-PR, Brasil).

contato: giovanaa.martinelli@hotmail.com

Palayras-chaye: Acidente de trabalho. Saúde do Trabalhador. Psicodinâmica do Trabalho

O cenário capitalista, a partir dos diversos avanços tecnológicos e do aumento incessante da produtividade dos últimos anos, impulsiona os trabalhadores para um ritmo intenso de trabalho que afeta diretamente a saúde física e mental. A cobrança por essa alta produtividade faz com que o trabalhador viva à sombra do medo do desemprego, sinta-se descartável, que a qualquer momento pode ser substituído quando oscilar o rendimento. O trabalhador é exposto a longas jornadas, mais trabalho e regimes de compensação que chegam a substituir o pagamento de horas extras. Tudo isso acarreta a omissão de muitos empregadores no investimento em registros trabalhistas ou até mesmo em treinamentos adequados (Mendes, 2003).

Nesse contexto, emergem os agravos a saúde do trabalhador e os altos índices de acidente de trabalho. O Brasil, de acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) é o quarto país no mundo com maior índice de acidentes de trabalho, ficando atrás apenas da China, Índia e Indonésia (EBC, 2016). Deparamo-nos diante de um fenômeno crescente e de um tema importantíssimo que precisa, antes de tudo, ser caracterizado para ser compreendido, o acidente de trabalho:

[...] é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. (BRASIL, 1991)

O SINAN (Sistema de Informação de Agravos de Notificação) do Ministério da Saúde do Brasil é responsável pelas notificações de acidente de trabalho, define ainda o acidente de trabalho como aquele que ocorre no exercício da atividade laboral ou no caminho até o trabalho.

No que diz respeito ao acidente de trabalho grave, tratado nesta discussão, o SINAN define como o que resulta em morte, mutilações ou ainda:

[...] é quando o acidente ocasiona lesão (poli traumatismos, amputações, esmagamentos, traumatismos cranioencefálicos, fratura de coluna, lesão de medula espinhal, trauma com lesões viscerais, eletrocussão, asfixia, queimaduras, perda de consciência e aborto) que resulte em internação hospitalar, a qual poderá levar à redução temporária ou permanente da capacidade para o trabalho. (Brasil, 2001)

Não podemos deixar de destacar que o acidente de trabalho grave provoca danos físicos e mentais que podem ser permanentes. Estamos tratando de uma categoria de acidente que produz consequências no corpo e na subjetividade da pessoa que o sofre. O Ministério Público do Trabalho (Brasil, 2017) nos alerta que durante o período de 2012 a 2016 contabilizou-se cerca de 500 mil afastamentos causados por acidentes de trabalho com lesão corporal grave, gerando-se despesas previdenciárias bilionárias. Através de dados como esses, não podemos deixar de pensar também nos casos que, por vezes, deixam de ser notificados. A respeito disso, Mendes, J. (2007) lembra que um número significativo de casos é excluído dos números oficiais de doenças e acidentes de trabalho, isso porque, trabalhadores autônomos, servidores públicos municipais, estaduais e federais, civis e militares, mesmo que atrelados à Previdência, acabam ficando de fora dos enquadramentos para efeito de registro. Vale lembrar do trabalho terceirizado, que representa uma parcela crescente e significativa dos trabalhadores e são os que possuem os vínculos mais frágeis e se somam de modo expressivo às subnotificações. "Os terceirizados formam outro grupo, sob condições precárias e desprovido total ou parcialmente de direitos trabalhistas e previdenciários e cujo cuidado com a saúde se assemelha ao período pré-fordista, do início da Revolução Industrial" (Pena, 2011, p. 117).

Jacques e Jacques (2009) expõem que o alto número de acidentes de trabalho e de subnotificações desses mesmos acidentes pode ser explicado por uma associação entre trabalho e sofrimento enraizada no ideário cultural das sociedades judaico-cristãs que permitiram enxergar o acidente e o adoecimento como consequências inevitáveis do trabalho. A partir disso, temos o trabalho como ato valorizado, que não deve promover facilidade e assim, aprendemos a naturalizar o trabalho que adoece e traz dor. A partir do contexto apresentado e das problemáticas acerca do tema, apoiamo-nos na Psicodinâmica do Trabalho que, segundo

Mendes, A. (2007), tem como objeto de estudo as relações dinâmicas entre organização do trabalho e processos de subjetivação, que se expressam a partir das vivências de prazersofrimento dos trabalhadores. Essa abordagem pesquisa a ação sobre o trabalho e por fazer a análise crítica e reconstrução da organização do trabalho é uma "teoria crítica do trabalho", envolvendo dimensões da construção e da reconstrução das relações entre trabalhadores e a realidade laboral. Admite o trabalho como provocador de sofrimento entrelaçado às características da pós-modernidade de acumulação do capital e todas suas implicações no mundo do trabalho (Mendes, A., 2007).

O objetivo central deste estudo visou compreender os desdobramentos psicossociais do acidente de trabalho grave. Além disso, buscamos especificamente conhecer os efeitos do acidente de trabalho grave na vida do trabalhador, compreender como o acidente de trabalho grave afetou a trajetória profissional do trabalhador e identificar as causas do acidente de trabalho grave e quais os significados que o trabalhador atribuiu para isso. Este estudo se encontra em andamento e, dessa maneira, ainda estamos no estágio de coleta de dados. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, exploratória e de campo. Como técnica de coleta de dados utilizaremos as entrevistas semiestruturadas com pessoas que sofreram acidente de trabalho grave. No tocante à análise de dados, utilizaremos a hermenêutica-dialética proposta por Minayo (2004) como técnica de coleta de dados. A autora reflete que a hermenêutica dialética é um "caminho do pensamento" como uma via de encontro entre as ciências sociais e a filosofia (Minayo, 2004, p.218).

Conhecer as histórias desses trabalhadores/as vai ao encontro de nossa inquietação que foi buscar pelas histórias que estão deixando de ser expostas pelos altos índices de acidente de trabalho grave. Com base na Psicodinâmica do Trabalho e utilizando a hermenêutica-dialética proposta por Minayo (2004), buscamos, conseguir atingir uma análise crítica das implicações do acidente de trabalho grave na vida dos trabalhadores.

A fase exploratória da pesquisa permitiu identificar o pequeno número de estudos que estão voltados para as implicações psicossociais quando se trata dos acidentes de trabalho, sobretudo, os acidentes graves. Por vezes, estudos pautam-se apenas em expressar os índices. Há muito por trás dos números. Ao apresentar dados estatísticos, trata-se de vidas que foram

atingidas e alteradas, mas que não são evidenciadas. Da mesma maneira, a busca por relatos dos desdobramentos psicossociais provocados pelo acidente de trabalho grave se torna necessária para poder dar voz às pessoas que sofrem esses acidentes e principalmente dar visibilidade a essas histórias de vidas que são severamente devastadas. Assim, faz-se necessário mostrar para a sociedade o quão preocupante é esta realidade organizacional e de condições de trabalho que cada vez mais têm tirado dos trabalhadores a saúde e violado seus corpos e vidas. A exposição dessas histórias de vida justifica-se para a sensibilização social para um problema decorrente do trabalho contemporâneo e o alerta para que seja possível buscar maneiras de evitar futuros acidentes. Portanto, precisamos expor os efeitos deletérios do acidente de trabalho grave tanto para o indivíduo, quanto para o campo social e debater a urgência de construir modos de trabalhar que ao invés de morte e agravos, possam ser fonte de vida, prazer e dignidade.

### Referências:

- Brasil. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de benefícios da previdência social e dá outras providências. *Diário Oficial da União*.
- Brasil. Ministério da Saúde do Brasil. (2001). *Doenças relacionadas ao trabalho: Manual de procedimentos para os serviços de saúde*. Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil.
- Brasil. Ministério da Saúde do Brasil. Sistema de Informação de Agravos de Notificação (SINAN). (s.d.). Ficha de investigação do acidente de trabalho grave.
- Brasil. Ministério Público do Trabalho. (2017). MPT e OIT lançam Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho. Disponível em <a href="http://portal.mpt.mp.br">http://portal.mpt.mp.br</a>>
- Empresa Brasil de Comunicação (2016). Brasil é quarto no mundo em acidentes de trabalho, alertam juízes. EBC. Disponível em <a href="http://agenciabrasil.ebc.com.br">http://agenciabrasil.ebc.com.br</a>
- Gomes, R. (2002). A Análise de Dados em Pesquisa Qualitativa. In Minayo, M. C. S. et al. *Pesquisa social: Teoria, método e criatividade* (21 ed. pp. 67 80). Vozes.
- Jacques, M. G., & Jacques, C. C. (2009). Acidentes de trabalho e implicações psicossociais: uma discussão introdutória. *Pesquisas e Práticas Psicossociais*.
- Mendes, A. M. (2007). Da Psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In Mendes, A. M. *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas*. São Paulo: Casa do Psicólogo.



- Mendes, J. M. R. (2003). *O verso e o anverso de uma história: o acidente e a morte no trabalho*. Porto Alegre: EDIPUCRS.
- Mendes, J. M. R. (2007). O acidente e a morte no trabalho: o verso e o anverso de uma história e a construção social e sua invisibilidade. In Jacques, M. G.; Codo, W. *Saúde mental e trabalho*. (3 ed.) Petrópolis: Vozes.
- Minayo, M. C. S. (2002). *Pesquisa social: teoria, método e criatividade* (21 ed.). Petrópolis: Vozes.
- Minayo, M. C. S. (2004). O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde. São Paulo: Hucitec.
- Pena, P. G. L., & Gomes, A. R. (2011). A exploração do corpo no trabalho ao longo da história. In Vasconcellos, L. C. F., Oliveira, M. H. B. *Saúde, trabalho e direito: uma trajetória crítica e a crítica de uma trajetória* (pp. 85 123). Rio de Janeiro: EDUCAM.

### O ASSÉDIO MORAL CONTRA A MULHER NO TRABALHO NAS ORGANIZAÇÕES

\*Juliana de Souza Bonardi (Departamento de Psicologia; Faculdades Integradas de Ourinhos; Ourinhos-SP, Brasil); Marcia Pigato (Departamento de Psicologia; Faculdades Integradas de Ourinhos; Ourinhos-SP, Brasil).

contato: jsouzabonardi@gmail.com

Palavras-chave: Assédio moral. Mulher. Trabalho.

A conduta abusiva que caracteriza o assédio moral tem sido alvo de muitas atenções e problematizações no cotidiano social, seja dentro das famílias, nas escolas, outras instituições, e, inclusive nas organizações. O diálogo, estudos e intervenções sobre o assunto são fundamentais para a promoção de saúde mental aos sujeitos e a garantia de justiça perante violências. O assédio moral no trabalho nas organizações é uma violência que acomete homens e mulheres cotidianamente.

As mulheres se encontram como as vítimas mais frequentes de assédio moral no trabalho, havendo uma prevalência de 63,7% dos casos, conforme enfatizou Barreto (2005). Isso se dá devido à uma série de desigualdades e injustiças (tripla jornada de trabalho, casos de assédio sexual, conforme é exposto na obra de Diniz (2017) "Mulheres como eu, mulheres como as outras: o assédio moral e sexual contra as mulheres na esfera do trabalho", cobranças excessivas por padrões estéticos, etc) em que o gênero feminino se depara no mercado de trabalho, que vem desde a sua posição de submissão ao longo da história, à até mesmo a forma como se deu sua inserção no mercado de trabalho assalariado. Para tanto, é necessário também analisar aspectos das gestões organizacionais em meio ao capitalismo globalizado que favorecem para que o assédio moral ocorra, em meio à competições e prevalência por individualismos, o que gera transformações significativas entre valores e vínculos (como a solidariedade e respeito).

A presente pesquisa possui como intuito central analisar a lógica do acometimento do assédio moral no trabalho contra a mulher no trabalho nas organizações, apresentando a conceituação de assédio moral (o que é, o que não é assédio moral, e suas consequências), a

forma como a mulher está situada no mercado de trabalho de modo que essa esteja mais vulnerável à sofrer tal violência (a divisão sexual do trabalho como herança do patriarcado, a contribuição do patriarcado para o capitalismo, a dominação masculina sobre o gênero feminino, e o fator da historicidade como contribuinte à posição de submissão da mulher), e adiante, uma análise das organizações, que situadas na era do capitalismo globalizado, tendem a favorecer para que o assédio moral aconteça (competição acirrada e o individualismo exacerbado).

A produção desse estudo está sendo possibilitada através de uma pesquisa bibliográfica, com a utilização de livros, artigos, monografias e teses. A partir do referencial teórico da psicossociologia, cujo principal expoente é Vincent de Gaulejac.

Como assédio moral no trabalho entende-se como toda e qualquer conduta que se manifesta sobretudo por comportamentos, atos, palavras, gestos e escritos que possam acarretar danos à personalidade, a integridade física e psíquica de uma pessoa, de modo que exponha ao perigo o seu emprego e/ou degradar o seu ambiente laboral (HIRIGOYEN, 2017).

Trata-se de uma violência contínua e repetitiva, além de ser caracterizada também por uma relação de poder entre o(a) agressor(a) e a vítima. O assédio moral tende a ser mais praticado por parte de chefes e/ou figuras superiores hierarquicamente, estando os homens em predominância entre os agressores (48,4% dos(as) assediado(as) foram agredidos(as) por homens) conforme explana Barreto (2005).

Dentre as vítimas dessa conduta abusiva, as mulheres são caracterizadas como os alvos mais frequentes, algumas pesquisas importantes foram realizadas para demonstrar essa realidade, tais como as teses de doutorado de Margarida Barreto (2005), e de Maria Ilidiana Diniz (2017). Essa realidade é expressa a partir da condição histórica de subordinação à qual a mulher está submetida no meio social e consequentemente no ambiente do trabalho.

Tal condição pode ser analisada a partir da divisão sexual do trabalho, que é uma herança do sistema patriarcal; as atividades às quais os homens eram encarregados (caça e pesca, enquanto às mulheres, caberia a coleta e cuidados com a prole) davam-lhes a possibilidade de ter tempo livre o suficiente para que usufruam de sua criatividade e isso representasse uma desvantagem às parceiras que passaram a ser destronadas a partir de então (SAFFIOTI, 2015).

Narvaz e Koller (2006) desse modo ressaltam que o patriarcado designa o poder não ao pai, mas aos homens, ou ao gênero masculino.

Tal fato foi decisivo para as disparidades representadas em torno da figura da mulher no mercado de trabalho, exemplificando a Revolução Industrial. As fábricas representaram primeiramente a entrada de homens como força de trabalho, de modo que esses passaram a representar a principal fonte de renda nas famílias (ou também chamados de provedores financeiros), posteriormente, os homens passaram a ser considerados insuficientes aos proprietários dos meios de produção para que houvesse a garantia de lucro (mais-valia), o que foi determinante para a inserção das mulheres (e crianças) ao trabalho assalariado nas fábricas (SOUZA, 2015).

Essa passagem da figura feminina do setor privado (doméstico) ao público (ambiente de trabalho assalariado); representou outra desvantagem às mulheres, haja vista que essas passaram a ser subordinadas ao marido no contexto familiar e ao proprietário do meio de produção no trabalho (SOUZA, 2015). Nessa lógica, é necessário analisar que o patriarcado beneficiou o capitalismo de modo que ocorre a manutenção e exploração do *status quo*, e dessa forma a presença das mulheres é indissociável às formas exploração e opressão, o que reproduz condições de desigualdade que existem em todas as esferas da vida, assim, a desigualdade de gênero serve ao capital de modo que se apropria das relações desiguais para intensificar a exploração das mulheres no espaço produtivo e reprodutivo, e isso configura o cenário ideal para que as trabalhadoras sejam vítimas de assédio moral (ALVES, 2016).

Assim, acerca do poder que envolve as relações de gênero no trabalho nas organizações, ocorre a soma do poder que ocorre do gênero masculino ao feminino e o poder envolto da conduta abusiva que caracteriza o assédio moral, fazendo com que os principais agressores sejam homens que ocupam cargos superiores hierarquicamente e que as principais vítimas sejam mulheres que exerçam funções de subordinação. Isso é exposto nas falas das trabalhadoras que compõem o grupo de entrevistadas na pesquisa de Diniz (2017), nas quais é exposto que ao longo do processo de humilhação contínua do assédio moral, ocorre tanto uma subordinação hierárquica, quanto uma subordinação de gênero.

Alguns fatores organizacionais são preponderantes para que ocorra o assédio moral no trabalho, bem como esse seja um assunto muito evidente nas gestões. Na era do capitalismo globalizado com economia neoliberal, as organizações se veem cada vez mais introduzidas numa logica de pressão por excelência, e isso consequentemente recai sobre os funcionários como uma competição que tende a transformar significativamente os vínculos e valores estabelecidos.

A globalização da economia e o acirramento da disputa de mercados são alguns dos fatores que auxiliam a justificar a crescente competitividade das empresas capitalistas, que por sua vez, vem a recorrer a diferentes formas de modernização (SILVA, 2014). O autor salienta que sobre a pressão oriunda da concorrência internacional e ideologia neoliberal, valores tais como de justiça social, solidariedade e equidade, que por si tendem a sustentar a dignidade humana, estão sendo cada vez mais transformados nessa lógica.

Assim, ao estarem inseridos em tal contexto, os trabalhadores nessa premissa de competitividade se tornam jogadores, que buscam o sucesso e reconhecimento a qualquer custo; Gaulejac (2007) ressalta que o sentido da ação se resume ao objetivo de ser campeão, que tudo é bom para que esse objetivo seja realizado, e, para uma empresa, é insuficiente que ela seja viável, é necessário que seja a melhor. Além de que, para os funcionários, não basta que seja produtivo, é necessário que os concorrentes sejam eliminados (GAULEJAC, 2007).

Nesse âmbito de competição generalizada dentro das organizações, o individualismo torna-se vigente, haja vista que o sujeito nesse contexto tende a buscar o sucesso todo momento. Gaulejac (2007) analisa que a própria forma de fazer gestão é questionável tendo em vista as consequências provenientes desse processo, tais como o estresse, a depressão, e o assédio moral. Os problemas tendem a ser individualizados, acontecendo assim, uma culpabilização do sujeito por seus "fracassos". O cerco moral que acontece na maioria das vezes não é um fato de uma pessoa particular, mas de uma situação como um todo (GAULEJAC, 2007).

Dessa forma, é relevante a análise da construção do gênero feminino no trabalho, que aconteceu desigualmente com base nas prerrogativas do patriarcado e da divisão sexual do trabalho, que influenciaram diretamente sua inserção nas fábricas na Revolução Industrial e interfere nas disparidades que as mulheres enfrentam até na contemporaneidade, sendo as mais

vulneráveis não somente às violências provenientes do ambiente laboral (e assim, o assédio moral), mas às condições mais desfavorecidas de exercer suas funções profissionais.

### REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, S. A. (2016). Patriarcado, capitalismo e assédio moral: a desigualdade de gênero contra as mulheres no mercado de trabalho. In: Congresso de Assistentes Sociais do Estado do Rio de Janeiro, 2, Rio de Janeiro. **Anais...** Instituto Superior de Educação do Rio de Janeiro.

BARRETO, M. M. S. (2005) *Assédio Moral: a violência sutil*. (Tese de Doutorado, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo).

DINIZ, M. I. (2017). Mulheres como eu, mulheres como as outras: o assédio moral e sexual contra as mulheres na esfera do trabalho. Rio de Janeiro: Lumen Juris.

GAULEJAC, V. (2007). Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. Tradução de Ivo Storniolo. 7. ed. Aparecida: Ideias & Letras.

HIRIGOYEN, M. (2017). Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. Tradução de Maria Helena Kuhner. 16. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.

NARVAZ, M. G; KOLLER, S. H. (2006). Família e patriarcado: da prescrição normativa à subversão criativa. *Psicologia e Sociedade*, 18(1), p. 49-55.

SAFFIOTI, H. (2015). Gênero, patriarcado e violência. 2. ed. São Paulo: Expressão Popular.

SILVA, G. E. (2014). As relações de trabalho nas organizações estratégicas e a sintomática desagregação social do contemporâneo. *Revista Espaço Acadêmico*, 153, p. 48-58.

SOUZA, T. M. S. (2015). Patriarcado e capitalismo: uma relação simbiótica. *Temporalis*, 15(30), p. 475-494.

# O PERFIL SOCIOECONÔMICO E CLÍNICO DOS TRABALHADORES ATENDIDOS PELO PROGRAMA DE REABILITAÇÃO PROFISSIONAL DO INSS DE UMUARAMA/ PR: UMA ANÁLISE INTERPRETATIVA

Keity Ayumi Akimura\* (Mestranda do Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar Sociedade e Desenvolvimento – PPGSeD; UNESPAR Câmpus de Campo Mourão – PR; Brasil); Fábio Rodrigues da Costa (professor do curso de Geografia e do Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar Sociedade e Desenvolvimento – PPGSeD; UNESPAR Câmpus de Campo Mourão – PR; Brasil).

contatos: kayumi@gmail.com frcosta79@gmail.com

Palavras-chave: Reabilitação Profissional. Saúde do Trabalhador. Políticas Sociais.

A prestação do serviço de Reabilitação Profissional (RP) é uma garantia legal prevista pela Lei 8.213 de 1991 no seu artigo 89, aos benefíciários da previdência social incapacitados parcial ou totalmente para o trabalho e às pessoas com deficiência, a ser executada pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), o qual deve oferecer os meios indicados para o seu reingresso ao mercado de trabalho. As funções básicas deste serviço são: avaliação do potencial laborativo, orientação e acompanhamento da programação profissional, articulação com a comunidade; e acompanhamento e pesquisa da fixação no mercado de trabalho (Decreto n. 3048, 1999).

O INSS é uma autarquia do governo federal, criado em 1990 com a finalidade principal de conceder benefícios previdenciários ao segurados vinculados ao Regime Geral da Previdência Social (RGPS). Apesar da RP no Brasil remontar da década de 1940, ela sempre esteve condicionada às contribuições, no início às Caixas de Aposentadoria e Pensões (CAPs) e posteriormente ao INSS, restringindo o seu acesso aos trabalhadores do mercado formal, excluindo assim grupos vulneráveis como trabalhadores informais, sem vínculo empregatício (Vargas, 2017). Esta restrição se contrapõe com a lógica da Política de Saúde do Trabalhador e do sistema de Seguridade Social de acesso universal, que é integrado pelas três políticas sociais: Saúde, Assistência Social e Previdência Social; além de dissociar a reabilitação física da reabilitação profissional, sendo que a primeira é ofertada de forma gratuita pelo Sistema Único de Saúde, muitas vezes de forma precária ou insuficiente e a segunda somente aos contribuintes do INSS, o que torna o trabalho de reabilitação incompleto e restrito.

Nesta perspectiva de análise, que vai além da setorização de políticas públicas, este estudo teve por objetivo identificar o perfil socioecônomico e clínico dos trabalhadores que são atendidos pelo Programa de Reabilitação Profissional (PRP) de Agência da Previdência Social de Umuarama e analisar quais demandas sociais emergem dos sujeitos pesquisados com relação à Política de Saúde do Trabalhador.

A metodologia utilizada para este trabalho foi de pesquisa bibliográfica no sentido buscar o referencial teórico para compreender o fenômeno estudado, correlacionando-o com os dados estatísticos obtidos na pesquisa quantitativa. Para esta última foram utilizadas fontes primárias (Lakatos; Marconi, 2003, p. 159), ou seja, dados originais extraídos dos sistemas do INSS, como o SUB (Sistema Único de Benefícios), CNIS (Cadastro Nacional de Informações Sociais), SABI (Sistema de Administração de Benefícios por Incapacidade) e planilhas de registros de acompanhamento e atendimento de segurados em Programa de Reabilitação Profissional.

O universo da pesquisa foi de 254 segurados atendidos na agência de Umuarama no ano de 2017, encaminhados pela perícia médica ou por determinação judicial para avaliação quanto à necessidade de cumprimento do PRP, em sua grande maioria beneficiários de auxílio doença previdenciário, sendo de espécie B31 (93%), sem nexo causal entre o afastamento e o trabalho. Somente 6% recebem o auxílio doença acidentário: B91, por ter sido reconhecido como acidente ou doença do trabalho pela perícia médica do INSS; restando 1% que recebe outros benefícios.

Verificou-se a predominância de homens (56%) em relação às mulheres (44%). Além de serem em menor número, as trabalhadoras têm valor do benefício inferior ao dos homens, 74% delas ganham o salário mínimo, contra 31% do público masculino, entretanto, os valores para ambos os casos dificilmente ultrapassam dois salários mínimos (5% dos pesquisados). O cálculo da renda mensal do benefício é baseado nas contribuições que o segurado realizou enquanto estava trabalhando, por isso a desigualdade de gênero que ocorre no mercado de trabalho reflete também na Previdência Social.

Quanto à faixa etária foram constatados níveis diversos desde 20 até 60 anos, porém a predominância foi na faixa de 40 a 49 anos com 42% dos pesquisados. Os segurados de 20 a 39 anos comporam uma parcela de 35% e acima dos 50 anos somaram 23%. Considerando a maior parcela acima dos 40 anos, infere-se que o tempo de exercício da profissão pode influenciar no

interesse em participar do Programa, pois sujeitos que há muitos anos executam as mesmas atividades criam uma identidade profissional com ela e a proposta de mudança pode ser algo muito penoso (Bregalda e Lopes, 2011).

Em relação à escolaridade, os trabalhadores com ensino fundamental incompleto prevaleceram (51%) e o segundo no ranking foi de ensino médio completo (20%). 2% são analfabetos, 9% têm o fundamental completo, 14% têm o médio incompleto, 3% com superior completo ou incompleto e 1% não tinha informação. A baixa escolaridade é um dos maiores motivos da inegibilidade ao Programa, pela dificuldade de encaminhamentos em cursos de qualificação profissional (Santos e Lopes, 2015, p.157).

No quesito profissão, 17% eram trabalhadores rurais (segurado especial, empregados, diarista rurais); 11% costureiros e auxiliares; 9% serviços gerais, auxiliar, ajudante geral; 9% trabalhavam com limpeza (faxineiro, zelador, empregado doméstico, etc); 7% auxiliares de produção em indústrias, fábricas; 7% motoristas e operadores de máquinas, 6% trabalhadores da construção civil e 34 % outras categorias. Verificou-se que a maioria dos que são encaminhados para o PRP são provenientes de atividades braçais de esforço físico intenso a moderado e alguns casos com movimentos repetitivos.

Em relação ao quadro clínico, um levantamento foi feito através do CID10 (Classificação Internacional de Doenças), de acordo com a informação da perícia médica no sistema SABI. Verificou-se que a coluna é a parte mais atingida com 24% de prevalência, já as doenças dos membros superiores foram de 16% dos pesquisados, 9% foram de afastamentos decorrentes de traumas dos membros inferiores. A doença mental também está na lista, com 3%. É possível verificar que a maioria dos afastamentos é decorrente dos grupos M (doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo), S e T (lesões, envenenamentos e algumas outras consequências de causas externas), somando 71%. Apesar de somente 6% dos segurados receberem auxílio doença acidentário (B91), se forem considerar as atividades braçais que a maioria desenvolvia antes do afastamento é questionável se continua prevalecendo a subnotificação de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais nas avaliações de perícias médicas, o que historicamente acontece no INSS (Bussacos, *et al*, 2017).

Diante da demanda que se apresenta, de trabalhadores com baixa escolaridade, rendimentos baixos, provenientes de atividades braçais, com necessidades de acompanhamento clínico para recuperação de sua saúde e uma reabilitação profissional eficiente que permita o seu retorno ao mercado de trabalho em atividade laborativa que garanta sua subsistência e de sua família, o desafio é desenvolver um modelo integrativo de políticas públicas e iniciativa privada que atinja essas expectativas. Nesse sentido, o PRP deve ser entendido para além de serviço previdenciário e sim numa perspectiva de Saúde do Trabalhador.

O conceito de Saúde do Trabalhador emerge no Brasil em meados da década de 1980 com o objetivo de superar os campos restritos que envolviam as áreas de Medicina do Trabalho e Saúde Ocupacional. Portanto, ele surge para ampliar a visão desses dois campos, compreendendo também que todo "campo científico é mediado pelas relações sociais", portanto devemos desmistificar a ideia de uma ciência neutra. Trata-se de um conceito em permanente construção, localizado na arena de conflitos entre empresas, trabalhadores e instituições públicas frente a situações problemas, além das contradições existentes na relação capital e trabalho (Minayo-Gomez e Costa-Thedim, 1997).

A reabilitação é mencionada como um dos objetivos da Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora de 2012, assim como a prevenção e promoção em saúde, que são funções impreteríveis do poder público, compreendendo que para sua execução deve ser considerada a transversalidade das ações em Saúde do Trabalhador e o trabalho como um dos determinantes do processo saúde-doença (Brasil, 2012).

Conclui-se que a pesquisa realizada para identificação do público atendido, mesmo que nesse primeiro momento de caráter somente quantitativo, que as ações isoladas dentro da Previdência Social como oferta de cursos de qualificação, acompanhamento e orientação do programa profissional são insuficientes para atender a complexa demanda que emerge desses afastamentos do trabalho. É necessário recorrer a conceitos e políticas mais integrativas como a de Saúde do Trabalhador, de forma a buscar referenciais teórico-metodológicos, técnico-operativos para condução de suas abordagens e principalmente ter uma análise crítica quanto aos aspectos sócio-históricos e ecônomicos que advém desta realidade de mundo do trabalho que vivenciamos, e assim os trabalhadores atendidos pelo Programa de Reabilitação Profissional do

INSS possam ter um atendimento integral nesse período de doença, incapacidade e recuperem o seu potencial laborativo.

#### Referências

Bregalda, M. M & Lopes, R. E. (2011) O Programa de Reabilitação Profissional do INSS: apontamentos iniciais a partir de uma experiência. Cadernos de Terapia Ocupacional da UFSCar, São Carlos, v. 19, n. 2, p.249-261.

Bussacos, M. A., *et al* (2017). Acidentes de trabalho no Brasil em 2013: Comparação entre dados selecionados da Pesquisa Nacional de Saúde (PNS), do IBGE, e do Anuário Estatístico da Previdência Social (AEPS), do Ministério da Previdência Social. Boletim de Estatísticas Públicas, n. 13, p.19 -26.

Decreto nº 3048 de 06 de maio de 1999. Aprova o regulamento da Previdência Social e dá outras providências. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil\_03/decreto/D3048.htm

Lakatos, E.M & Marconi, M.A (2003). Fundamentos de metodologia científica. 5ª ed. São Paulo: Atlas.

Lei 8.213 de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social e dá outras providências. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil\_03/leis/L8213cons.htm

Minayo-Gomez, C & Costa-Thedim, S. A. (1997). A construção do campo da saúde do trabalhador: percurso e dilemas. Caderno Saúde Pública, Rio de Janeiro, 13 (Supl. 2): 21-32.

Organização Mundial da Saúde. CID-10 Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde. Recuperado de https://www.bulas.med.br/cid-10/

Portaria nº 1.823 de 23 de agosto de 2012. Ministério da Saúde. Institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (PNSTT). Recuperado de http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2012/prt1823\_23\_08\_2012.html

Santos, G. S. H. & Lopes, R. E. A. (2015). A (in)elegibilidade de trabalhadores encaminhados ao Programa de Reabilitação Profissional do INSS. Rev. katálysis [online]., vol.18, n.2, pp.151-161. Recuperado de http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-49802015000200151&script=sci\_abstract&tlng=pt.

Vargas, Luiz Alberto de (2017). Direito à reabilitação profissional: fundamentalidade e conteúdo jurídico. São Paulo: LTr.

## O PROCESSO DE TRANSIÇÃO ENTRE AS GESTÕES MUNICIPAIS E OS IMPACTOS NO TRABALHO

Marita Pereira Penariol, Faculdade de Ciências e Letras (UNESP/Campus Assis, Assis-SP, Brasil). contato: maritapenariol@yahoo.com.br

Palavras-chave: Prefeitura. Mudança de gestão. Saúde do trabalhador.

### Introdução

Conhecer de perto a lógica de funcionamento da prefeitura municipal, durante a realização do mestrado, analisar suas modalidades de gestão e compreender o processo de formação cultural político brasileiro, nos despertou o interesse em discutir sobre a dinâmica organizacional da prefeitura, com foco nos trabalhadores imersos no campo do funcionalismo público municipal. Pensar a atuação desses trabalhadores, analisar seus discursos recorrentes com relação às transformações advindas a partir da troca de gestão municipal, perceber como esses sujeitos vivenciam esse processo de transição e os possíveis impactos no desempenho do trabalho, no sofrimento e no processo saúde-doença, nos fez compreender a importância e necessidade de estudos que contemplem esses sujeitos trabalhadores, inseridos no serviço público municipal.

Por meio de operadores teóricos e metodológicos da Análise Institucional, analisamos as práticas e os saberes, os discursos e os procedimentos técnicos e administrativos, as modalidades de gestão e os problemas, os impasses do cotidiano de uma prefeitura, localizada num município de médio porte do interior do Estado de São Paulo.

Quanto ao seu aspecto metodológico, essa pesquisa possui caráter qualitativo e investigativo, no qual estudamos autores clássicos da Análise Institucional (Lourau, 2014; Lourau & Lapassade, 1972), pois tais autores apresentam uma importante perspectiva teórica que nos permitiu apreender nosso objeto de investigação. Como forma de enriquecer e aprimorar as discussões e reflexões deste trabalho de pesquisa recorremos à técnica da observação participante (Demo, 2004) e ao recurso do diário de campo, instrumentos estes utilizados na Análise Institucional. Para tanto, realizamos uma pesquisa de campo, por meio da observação participante, em espaços institucionais da prefeitura municipal, com uma inserção efetiva nas

atividades cotidianas e de rotina nas Secretarias Municipais de Governo e Administração, de Assistência Social e de Saúde. Todas as visitas de observação foram feitas com autorização dos dirigentes dos estabelecimentos. As visitas de observação participante tiveram duração de vinte dias úteis em cada uma das secretarias selecionadas, oito horas por dia, totalizando sessenta dias de visitas. A partir da ferramenta do diário de campo, relatamos por escrito, diariamente, os principais analisadores: ações, diálogos e acontecimentos observados e vivenciados na imersão no campo, incluindo descrições sobre o espaço e a organização do estabelecimento institucional, as atividades, eventos, pessoas, interações entre os membros da equipe, interpretações e percepções, constituindo-se em um material de análise e discussão.

#### Análise e Discussão

Um dos pontos relevantes analisados diz respeito ao discurso frequente por parte dos trabalhadores com relação às mudanças e os impactos com a transição da gestão municipal. Tais transformações não se relacionam exclusivamente à troca do chefe Executivo – o prefeito, mas à nomeação de novos secretários municipais e funcionários comissionados, à transferência de servidores públicos em virtude de problemas político-partidários, aos sentimentos de medo, perseguição, insegurança e instabilidade institucional, dentre tantas outras modificações. Com a transição entre as gestões no município, os trabalhadores, sejam eles efetivos ou não, assumem diferentes funções, novos cargos ou ainda, por questões políticas, são realocados e transferidos para outras repartições da prefeitura.

A seguinte fala de um servidor público, concursado há mais de vinte anos, durante nossas visitas de observação participante no mestrado ilustra bem tal situação:

Com a mudança de gestão, mudam os cargos de chefia e entram novos funcionários comissionados. Esses trabalhadores, geralmente, não têm formação e conhecimento específico sobre o cargo que assumirá. E, consequentemente, os servidores públicos, que estão há mais tempo na função, são obrigados a explicar aos chefes sobre seus próprios trabalhos. Ele ensina àquele que terá poder de mando e receberá maiores salários para isso. A atual gestão municipal quando assumiu podia nomear em torno de trezentos cargos comissionados, mas, por desejo político, decidiu eliminar praticamente a metade desses cargos, contratando aproximadamente cento e cinquenta trabalhadores. Mas, não tem uma lei para isso. A próxima gestão pode retomar a prática e empregar quantos funcionários comissionados quiser.

Quanto à transição entre uma gestão e outra, uma funcionária, concursada há vinte e três anos, relatou sobre suas experiências tendo em vista que já acompanhou vários desses processos

e transitou entre diversos departamentos, cargos e funções. Segue um trecho do discurso dessa servidora municipal ao longo de uma conversa no penúltimo dia de visita em uma das secretarias.

Minha passagem pela prefeitura só compensou de fato por ter tido muitos cargos de chefia, com acúmulos de função, pois caso permanecesse sempre como assistente administrativo, não seria possível "sobreviver" e constituir uma família. Por isso, sou muito grata ao meu trabalho, reconheço que, por meio dele, consegui criar meus filhos e ter tudo o que possuo hoje. Já fui supervisora técnica de planejamento – maior cargo que ocupei aqui dentro da prefeitura –, já fui assessora de gabinete do prefeito, trabalhando diretamente com ele. Mas, nessa gestão atual não fui nomeada para cargo algum. Acho que, por ter sido assessora do prefeito anterior a esta gestão, o atual prefeito pode ter ficado com receio de me chamar para alguma função, até me deixando sem fazer nada por dois meses, como uma forma de punição. Somente depois desse tempo, fui chamada pelo atual Secretário de Governo e Administração para retornar ao departamento de Administração. O contato que tive com esse prefeito foi quando ele era vereador e presidente da Câmara Municipal de Vereadores. Já o Secretário de Governo e Administração, conhecia porque em outra gestão ele foi procurador no Departamento Jurídico.

Por meio do discurso dessa trabalhadora, constatamos uma frequente mudança na gestão assim que se inicia um novo mandato, incluindo a nomeação de novos cargos. No período de início da transição entre as gestões, a servidora lembrou que é necessário um enorme esforço e exercício de paciência, tolerância, por parte dos funcionários, para reconhecer que um novo gestor assumirá o poder, tendo uma nova forma de fazer gestão. E, nesse momento, outras pessoas poderão assumir seu papel, talvez de um modo melhor para resolver as questões do trabalho, sendo preciso reconhecimento de sua parte. Disse ainda quanto à aceitação de outras pessoas serem escolhidas para cargos de chefia, com exceção dela. Esse relato expresso pela trabalhadora nos permite pensar em possibilidades e efeitos produzidos com a troca de gestão. Alguns impactos referem-se aos impasses oriundos da gestão pública os quais podem suscitar sentimentos diversos entre os trabalhadores, tais como medo, angústia, ansiedade, insegurança, instabilidade em decorrência das possíveis demissões, transferências, perseguições e punições, dentre outros efeitos que também afetam à saúde do trabalhador.

Diante desses relatos, reconhecemos que a prefeitura é atravessada por contradições e conflitos organizacionais assim como as organizações estratégicas. Desse modo, trazemos a discussão do sistema paradoxal (Gaulejac, 2011). Apesar do discurso recorrente de que os funcionários públicos possuem certa estabilidade em virtude de serem concursados, observamos

ao longo de nossa pesquisa de mestrado que os cargos entre os servidores públicos são estáveis, mas as suas respectivas funções não são permanentes. Com a mudança da gestão, as funções as quais são designados podem ser alteradas e tal fato gera sentimentos de incertezas, apreensão, além de ameaças e outros tipos de violência institucional. Nesse sentido, Gaulejac (2011) relata que

O sentimento de perseguição se correlaciona com esses círculos sucessivos entre a lógica organizacional e os processos psíquicos mobilizados. Esta é uma característica de um sistema paradoxal: a presença de exigências incompatíveis entre si às quais, entretanto, é absolutamente necessário se submeter sem desobedecer ou agir de outra maneira. Tanto é que a violência induzida pelo sistema e o risco da loucura obrigam as pessoas a encontrar uma saída "a qualquer custo", e leva a resistências ferozes para não afundar na loucura ou na depressão (p. 94).

No que diz respeito à lógica de funcionamento da prefeitura, observamos que uma prática comum na gestão pública é o expurgo institucional, ou seja, uma grande pressão para a saída ou realocação de algum trabalhador que, pelas mais diversas razões, possam ser consideradas problemáticas ou incômodas para seus superiores. Os sentimentos de medo, insegurança e perseguição são constantes no ambiente organizacional da prefeitura uma vez que o trabalhador raramente sabe onde trabalhará e qual cargo possuirá, sobretudo, durante as mudanças de gestão, independentemente do fato de serem concursados ou comissionados. O clima persecutório é piorado por diversos boatos, nem sempre verídicos, que surgem no serviço público quanto às possíveis realocações de pessoal, causando ansiedade, estresse e preocupação por parte dos envolvidos. No decurso de nossas visitas de observação, presenciamos inúmeros casos de servidores que já percorreram diversos estabelecimentos municipais, sendo que a maioria é transferida às pressas, geralmente para locais distantes, sem justificativa alguma, até mesmo por meio de uma carta, e assumem uma função para a qual muitas vezes não possuem conhecimento técnico para realizar. Sobre isso, tivemos conhecimento, por meio de um diálogo em nossas visitas de observação, de uma funcionária, concursada, que trabalhou em um determinado setor público durante sete anos. Em uma conversa com sua chefa, pediu autorização para dar entrada no período de férias, direito este previsto na Constituição. O pedido foi autorizado. Porém, prestes a retornar ao trabalho, a funcionária recebeu uma carta em sua residência com o comunicado de sua transferência para outro equipamento público, lugar este que desempenharia atividades diferentes das que realizava habitualmente. Essa transferência sem justificativa pode ser relacionada a uma forma de penalidade à trabalhadora pelo pedido de férias em um momento julgado inoportuno pela chefia.

Em nossa pesquisa de mestrado, durante as visitas nos estabelecimentos públicos, tendo em vista que 2016 foi um ano eleitoral a nível municipal, questionamos um dos servidores sobre como a transição da gestão de prefeito poderia impactar na estrutura organizacional da prefeitura e se essas transformações ocorrem somente na mudança do chefe executivo, dos secretários, dos vereadores e alguns funcionários comissionados nomeados para assumir novos cargos. Ele nos explicou que, após a posse da nova gestão, alteram todos os cargos de chefia, que em sua maioria são ocupados por cargos comissionados, gerando desconforto e irritação entre os trabalhadores, pois segundo ele, "nunca se sabe o dia de amanhã; hoje sou seu subordinado, mas amanhã posso tornar seu chefe, mesmo sem ter conhecimento algum para essa função".

### Considerações finais

Diante desse contexto e dos relatos discutidos na pesquisa de campo do mestrado, analisamos uma série de conflitos e efeitos produzidos a partir da transição entre as gestões. Por isso, a importância da realização de estudos que contemplem esse cenário uma vez que esse processo institucional acontece por meio das eleições municipais, com a periodicidade de quatro anos, provocando transformações no âmbito macro e micropolítico. Tais variações refletem de maneira intensa no desempenho profissional dos trabalhadores dessa organização, inclusive em sua própria saúde mental e, consequentemente, afeta a ponta da cadeia desse processo – a população – que é usuária dos serviços públicos.

### Referências

Demo, P. (2004). *Pesquisa participante: saber pensar e intervir juntos*. Brasília: Liber Livros. Gaulejac, V. (2011). A NGP: a Nova Gestão Paradoxal. In: Bendassolli, P. & Soboll, L. A. P. (Orgs.). *Clínicas do trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade*. São Paulo: Atlas, 85-98.

Lourau, R. (2014). A análise institucional. Petrópolis: Vozes.

Lourau, R., & Lapassade, G. (1972). *Chaves da sociologia*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.

# O PSICÓLOGO E SUA IMPORTÂNCIA NO CAMPO DA SAÚDE COM MULHERES PARTURIENTES

Rosely Jung Pisicchio (\*), Departamento de Psicologia Social e Institucional da Universidade Estadual de Londrina-Pr,Brasil; Kamila Ramos Silva; Natalia Ramos Bim; graduadas em Psicologia pela Universidade Estadual de Londrina.-Pr, Brasil.

contato: pisicchio@sercomtel.com.br

Palavras-chave: Papel do psicólogo. Saúde da mulher. Subjetividade.

Desde 1988, a partir da Constituição Brasileira, a saúde é tratada como um direito de todos e um dever do Estado. Nesse sentido, foi inaugurado o Sistema Único de Saúde (SUS), um dos maiores sistemas públicos de saúde do mundo. Os princípios que norteiam o trabalho do SUS estão pautados pela universalização, pela equidade e pela integralidade, proporcionando assim acesso universal ao sistema público de saúde, sem discriminação, com atenção integral não somente nos cuidados assistenciais como também no estado de bem-estar geral com foco na qualidade de vida (Ministério da Saúde, n.d).

Buscando pôr em prática os princípios do SUS no cotidiano dos serviços de saúde, foi lançado, em 2003, a Política Nacional de Humanização (PNH) ou HumanizaSUS, propondo mudanças nos modos de gerir e cuidar (Brasil, 2013). Nesse sentido, a PNH estimula a comunicação entre gestores, trabalhadores e usuários para construir processos coletivos de enfrentamento de relações de poder, para dinamizar atitudes e práticas humanizadoras que auxiliem no desenvolvimento da autonomia e da corresponsabilidade dos profissionais de saúde em seu trabalho.

A integralidade e o trabalho interdisciplinar diferenciado são características da década de 90 e trouxeram um aporte importante para a equipe de saúde no sentido de se preocupar com ações mais humanizadas e que contribuam para a compreensão integral do indivíduo, das famílias e da comunidade. O HumanizaSUS quer a participação de todos os envolvidos na saúde, aumentando o grau de corresponsabilidade na produção de saúde.

Assim, este trabalho quer contribuir para esta corresponsabilidade, no sentido de levantar aspectos psicológicos que envolvem a saúde da mulher, de mulheres atendidas em um hospital-escola pela equipe da Residência Multiprofissional em Saúde da Mulher – RMSM. Neste programa participam diferentes profissionais, como nutricionista, educador físico, farmacêutico e psicólogo. A Residência Multiprofissional da Saúde da Mulher configura-se como uma estratégia importante de formação em saúde e também de diálogo junto aos usuários do SUS. Aqui será relatado o papel do psicólogo e sua importância, os aspectos subjetivos no processo de atendimento à mulheres/parturientes no Hospital Escola da Universidade Estadual de Londrina.

No acompanhamento da Residência Multiprofissional da Saúde da Mulher - RMSM e no contato com as pacientes percebeu-se a importância das orientações da Psicologia, o quanto os aspectos emocionais e subjetivos influenciam no desenvolvimento da saúde-doença e como o psicólogo pode auxiliar o sujeito a fazer a travessia neste momento de vida. Na prática, há ainda muitas dificuldades para esse psicólogo; no entanto, somente com o contato com a realidade é que se poderá desenvolver uma formação mais sólida deste profissional na área da saúde.

A maternidade é um período que ultrapassa, portanto, a gravidez em si. Ela é transpassada por expectativas sociais debruçadas sobre a mulher, pelas mudanças decorrentes do desenvolvimento do feto, perpassa o período do parto, pós-parto e puerpério. Assim, para Rato (1998), o período que se inicia com a gravidez não termina com o parto. O parto é um momento de mudanças e adaptações, podendo ser caracterizado por um momento crítico para a gestante que não sabe como tudo irá ocorrer, se esse processo será demorado, com ou sem dores. Enquanto isso, o puerpério é considerado pela autora como uma continuação da situação de transição, implicando novas mudanças fisiológicas, gerando a oportunidade de consolidar a relação pais/filhos, modificando rotinas, e auxiliando com a vinda de uma nova vida o relacionamento familiar. Assim, pretendo contar a experiência e o papel da Psicologia em um Hospital Escola, tentando analisar as principais queixas psicológicas e emocionais de parturientes na maternidade do HU – Londrina.

É importante salientar que para algumas gestantes, podem ocorrer complicações com mãe e filho, sendo chamadas de gravidez de risco. Segundo Quevedo, Lopes e Lefevre (2006), uma gravidez é considerada assim quando o risco de doença ou de morte antes ou após o parto é maior que o habitual tanto para o concepto quanto para a mãe. Para os autores, a classificação dos fatores de risco é determinada por complicações biológicas e caracterizam-se como a incidência de patologias de qualquer tipo durante a gravidez, parto ou pós-parto que pode pôr em risco o feto, a mãe ou ambos (Rato, 1998).

No campo psicológico, a gravidez de alto risco tem a ver com as dificuldades emocionais da mulher, com a sua instabilidade afetiva, com os seus desejos, fantasias e vivências. Segundo Quevedo, Lopes e Lefevre (2006), a mulher identificada como grávida de alto risco apresenta dificuldades nas adaptações emocionais exigidas pelo novo papel, acrescendo-se várias outras emoções. Em decorrência do fator de risco, surge o medo real em relação a si própria e ao seu filho, ao que está ocorrendo com seu corpo ou ao temor de que seu filho nasça com anormalidades, portanto, o trabalho do psicólogo se torna mais necessário e imprescindível.

Para o desenvolvimento desse trabalho escolheu-se o método de observação participante a partir do acompanhamento junto à equipe de residência - RMSM. Como participantes obtivemos em torno de 600 mulheres gestantes/ puerpério, usuárias do serviço de obstetrícia da unidade da Maternidade do Hospital Universitário (HU) da Universidade Estadual de Londrina. As abordagens eram realizadas a partir do roteiro de triagem semiestruturado composto por: Identificação do usuário, aspectos gerais de internação e rotina hospitalar, gestação, aspectos cognitivos, hábitos e/ou comportamentos de risco e encaminhamentos. A partir do contato com a mulher, também era aberto um espaço de escuta e acolhimento visando informar e propiciar uma relação de atendimento entre paciente e equipe multiprofissional.

Em relação aos diagnósticos apresentados, as mulheres acompanhadas tinham doenças maternas crônicas; tais como hipertensão arterial, obesidade, diabetes, sífilis, pneumonia, lúpus, hepatite, tabagismo, transtornos da tireóide, uso de droga e doenças de coração.

Á partir da internação das gestantes e da análise dos dados obtidos no período da pesquisa, pode-se inferir que existem vários aspectos além dos físicos/corporais que influenciam para que a gravidez seja considerada de risco, como a falta de informação, aspectos econômicos e sociais, cuidados com a saúde e também o acesso e a procura a essas informações. O que fica explícito na análise dos dados é o quanto algumas das doenças citadas acima poderiam ser evitadas com boa alimentação (acompanhamento feito com nutricionista) e/ou administração de medicamentos de forma correta, como também com o tratamento/acompanhamento de doenças como diabetes, hipertensão, doenças sexualmente transmissíveis (sífilis, por exemplo), entre outras, pois essas doenças podem ser minimizadas quando se administra corretamente os tratamentos.

Durante o acompanhamento percebeu-se que as pacientes necessitavam de informações em relação aos tratamentos e esclarecimentos em relação à saúde/doença. Mostrou-se serem frequentes os relapsos em relação ao tratamento, ou seja, as gestantes internadas relatavam, como no caso da diabetes, que paravam de fazer o tratamento por não poder comprar os medicamentos ou por situações socioeconômicas desfavoráveis que a impediam de dar seguimento ao tratamento. Segundo a matéria de Gallagher (2016), jornalista do site da BBC Brasil, a OMS (Organização Mundial da Saúde) afirma que a diabetes afeta 8,5% de adultos no mundo todo, sendo um número alarmante dada a gravidade da doença. A solução para combater principalmente a diabetes é uma boa alimentação, exercícios físicos regulares e, nos casos de diabetes crônica, é importantíssimo o acompanhamento médico para obter o tratamento correto da doença. No entanto, a pesquisa na maternidade mostrou que gestantes diabéticas tinham muitas dificuldades, que extrapolavam a questão do controle do índice necessário à normalidade. O que foi ficando claro ao longo dos atendimentos é que os aspectos psicológico e socioeconômico permeiam a maioria dos atendimentos em um Hospital Escola. As situações de exclusão social foram comuns durante toda a pesquisa e esses casos foram acompanhados tanto pelo setor de Psicologia quanto pelo Serviço Social do Hospital.

Em relação ao planejamento familiar, este também é um tema recorrente e de grande importância para as gestantes atendidas, percebeu-se que ao falar de planejamento familiar e dos meios contraceptivos isso proporcionava um maior bem-estar subjetivo a essas pacientes.

Mesmo sem poder mensurar quantitativamente, via-se que elas passavam a procurar pela psicologia para melhorar o seu entendimento frente à gravidez e à relação mãe-bebê. Á medida que isso ia acontecendo, os vínculos eram estabelecidos, melhoria nas informações, diminuindo s dúvidas e ansiedades em relação às novidades que a maternidade proporciona.

Assim sendo, uma equipe multiprofissional vai além de relações de trabalho, de saberes, da relação interpessoal, pois representa a união de todos saberes a fim de tomar decisões não só assistenciais, mas de prestar um trabalho mais integrado, capaz de formular o melhor tratamento e atendimento possível ao paciente.

Segundo Araújo e Rocha (2007), o trabalho de uma equipe multiprofissional tem como objetivo a obtenção de impactos sobre os diversos fatores que perpassam o processo de saúdedoença. Dessa forma, a integralidade das áreas possibilita que a prática profissional de um contribuía com a prática profissional do outro e assim se somam no atendimento ao serviço prestado, proporcionando olhares distintos sobre o processo saúde-doença, contemplando de forma mais completa o atendimento prestado à comunidade. Segundo os autores citados, faz se necessária a capacitação desses profissionais para que uma equipe multiprofissional se estabeleça.

Aponto e encerro com a importância do papel do Psicólogo junto a equipe multiprofissional, o quanto ele pode contribuir para a análise integral do paciente, observando e estabelecendo um canal de comunicação entre os profissionais. Compreender as potencialidades desse profissional pode colaborar para uma melhora nas funcionalidades e no relacionamento dentro da instituição; por conseguinte, inserindo-o no hospital, explicitando a sua função e o desenvolvimento do seu trabalho, se faz necessário para garantir o seu espaço, o profissionalismo e a ética frente a sua atuação juntamente com a equipe multiprofissional, dividindo saberes e contemplando o atendimento aos pacientes de forma mais integrada.

### REFERÊNCIAS

Araujo, M. B. S., & Rocha, P. M. (2007). Trabalho em equipe: Um desafio para a consolidação de estratégias de saúde da família. *Ciência e Saúde coletiva* [online], *12*(2), 455-464. ISSN 1413-8123. Disponível em: <a href="http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-81232007000200022&script=sci\_arttext">http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-81232007000200022&script=sci\_arttext</a>

BRASIL. Ministério da Saúde. (2013). *Política Nacional de Humanização*. Brasília - DF. Disponível em:

http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/politica\_nacional\_humanizacao\_pnh\_folheto.pdf

BRASIL. Ministério da Saúde. (n.d). *Sistema Único de Saúde*. Disponível em: http://portalms.saude.gov.br/index.php/sistema-unico-de-saude/sistema-unico-de-saude

Quevedo, M. P., Lopes, C. M. C., & Lefêvre, F. (2006). Os significados da maternidade para mulheres cardiopatas e diabéticas com gravidez de risco. *Journal of Human Growth and Development*, *16*(1), 12-21.

Rato, P. I.. (1998). Ansiedades perinatais em mulheres com gravidez de risco e em mulheres com gravidez normal. *Análise Psicológica*, *16*(3), 405-413. Disponível em: <a href="http://www.msdmanuals.com/pt-br/profissional/ginecologia-e-obstetr%C3%ADcia/gravidez-de-alto-risco/fatores-de-risco-para-complica%C3%A7%C3%B5es-na-gesta%C3%A7%C3%A3o">http://www.msdmanuals.com/pt-br/profissional/ginecologia-e-obstetr%C3%ADcia/gravidez-de-alto-risco/fatores-de-risco-para-complica%C3%A7%C3%B5es-na-gesta%C3%A7%C3%A3o</a>



### O TRABALHO COMO FUNDAMENTO DA CONSTRUÇÃO DO SUJEITO

Tatiéle Tomba (\*), Departamento de Psicologia—Faculdades Integradas de Ourinhos/SP-FIO/FEMM; Matheus Viana, Departamento de Psicologia—Faculdades Integradas de Ourinhos/SP-FIO/FEMM; Marcos Casadore, Departamento de Psicologia—Faculdades Integradas de Ourinhos/SP-FIO/FEMM.

contato: tatieletomba@gmail.com

Palavras-chave: Trabalho. Subjetividade. Capital.

Buscamos estabelecer um vínculo entre os modos de subjetivação contemporâneos e o trabalho, promovendo uma articulação entre estes e apresentando a impossibilidade de se pensar o sujeito fora do plano social.

O sujeito humano é um sujeito social, ou seja, seu reconhecimento se dá pelo outro, numa dinâmica social promovida pelo ambiente e pelo contexto. E este ser social integra os valores de seu grupo e localiza-se em relação ao outro. E é através dessa relação com a cultura que desenvolve mecanismos de identificação e projeção, formação de fantasias e de vínculos. Assim, a especificidade da época determina a configuração social e sua estruturação, no qual, manifestações individuais podem obedecer a configurações sociais (ENRIQUEZ, 2007).

E para construir o sentido do termo "trabalho", nos apoiaremos na Sociologia Clínica de Vincent de Gaulejac, que faz alguns apontamentos, dentre eles, a etimologia que nos remete à imagem do *tripalium*, um instrumento de tortura composto de três peças, que assimilam o trabalho e o sofrimento com à pena, o trabalho operário que evoca a exploração e a alienação do homem acorrentado à máquina e submetido às cadências impostas pelas mesmas que regulam o trabalho à linha de montagem, os que executam trabalhos administrativos ou de serviços e que são também objetos de controle e de condições de trabalho que exigem certa submissão à uma hierarquia rígida, enfim, são muitas as imagens do trabalho que remetem à opressão e à alienação.

Mas, podemos destacar que os elementos objetivos se misturam aos elementos subjetivos. O trabalho não é somente um modo material de subsistência, mas também um modo de existir subjetivamente. Gaulejac (2009) afirma que ele é um fator de produção criador de riqueza para si e para a sociedade, mais especificamente, no registro do fazer é um elemento central para ter os modos de subsistência e aceder à proteção social, no registro do ter é uma das vias para existir e no registro do ser é um meio para se desenvolver e se realizar.

Ainda sobre o modo de existir subjetivamente através do trabalho, observamos que por muito tempo as reivindicações dos trabalhadores se apoiavam, essencialmente, sobre os salários e as condições de trabalho. Entretanto, as organizações sindicais começaram a perceber que as dimensões subjetivas também são essenciais e que elas são indissociáveis das condições de trabalho e acabaram encontrando certas dificuldades em abordar as questões relacionadas ao domínio psicológico, íntimo e pessoal (GAULEJAC, 2009).

Desse modo, o trabalho pode ter, ao mesmo tempo, faces opostas. De um lado ele é um elemento de construção de si como sujeito, ele traz sentido e elementos objetivos do bem-estar; e de outro, ele pode ser lugar de alienação e opressão, gerando sofrimento e os elementos subjetivos do mal-estar.

À vista disso, os objetivos deste estudo foram analisar o contexto dos modos de subjetivação contemporâneos e sua relação com o trabalho, além de demonstrar a influência deste na construção da subjetividade. Este exercício foi feito a partir de um levantamento bibliográfico que inclui artigos sobre o assunto, e a partir de tal levantamento tratamos do contexto social do trabalho e o quanto isso pode implicar na construção da subjetividade do indivíduo também nos dias atuais.

E para elucidar essa percepção de trabalho, explanaremos as três maneiras como Gaulejac o categoriza e os descreveremos.

Primeiro, o trabalho é produzir, nesse aspecto, o trabalho pode ser definido como um ato, pertencendo ao registro do fazer, da produção concreta de bens e serviços. É um instrumento de mediação essencial à razão do ser no mundo. Podendo ser uma relação de alienação quando ele se reduz ao trabalho servil, e de auto realização quando ele resulta na realização de uma obra. A fabricação de objetos muda a relação com o mundo, contribuindo para a formação da sociedade. Estes objetos vão permitir construir delimitações de vida, e servir de base para o desenvolvimento de uma cultura (GAULEJAC, 2009).

Existem três registros, segundo Gaulejac, que especificam o valor acordado do trabalho, o registro material, que são submetidos à lógica da utilidade (a que isto serve?), o registro econômico, que são submetidos à lógica da troca (a que ele se remete?), e o registro simbólico que são submetidos à lógica dos signos e de sua significação simbólica (qual é o sentido da atividade?).

O segundo é o ter, no qual trabalhar é satisfazer, o registro do ter é um aspecto essencial do trabalho por tudo que ele permite alcançar como elementos necessários para satisfazerem às nossas necessidades. Ter um emprego, um salário, uma formação, competências, proteção social, direitos, enfim, uma série de elementos necessários para se viver nas sociedades contemporâneas. Seriam suportes (materiais e jurídicos) indispensáveis para se ter uma existência social reconhecida (GAULEJAC, 2009).

O terceiro é o ser, trabalhar para existir, esta passagem da possessão à existência se refere ao dinheiro e ao fato de que ele possui a qualidade de tudo comprar e de se apropriar de todos os objetos, o dinheiro é o objeto no qual a possessão é a mais eminente de todas as coisas. É a potência do dinheiro que permite ao indivíduo se atribuir das qualidades daquilo que ele possui. Logo, o que é e o que possui não é simplesmente determinado por sua individualidade. Há uma identificação entre o sujeito e os objetos que ele pode se apropriar a partir de seu dinheiro (GAULEJAC, 2009).

Para complementar esse posicionamento, Pierre Bourdieu, sociólogo francês, afirmará com relação aos capitais que o trabalho não apresenta um lucro apenas porque ele se remete ao dinheiro. O autor diz respeito a muitas outras coisas, entre elas, o status, às relações sociais, às competências, o reconhecimento, bem como os capitais que fundamentam a existência social, que são, o capital econômico, o capital social, o capital cultural e o capital simbólico (GAULEJAC, 2009). Estes nos quais relatamos a seguir.

O capital econômico abrange os rendimentos que assumem diferentes formas. O salário é um elemento chave do contrato do trabalho. O indivíduo vende sua força de trabalho em contrapartida à uma remuneração. Os honorários, no caso das atividades liberais, cobrem não somente a remuneração do ato, mas igualmente custos dos cuidados ligados à atividade.

O capital social depende da natureza do emprego exercido. O emprego tornou-se um elemento determinante para se ter uma existência social, um *status*, um lugar em uma organização, as proteções jurídicas e sociais, uma segurança objetiva e subjetiva. Além disso, a inserção profissional dá acesso às redes sociais, aos coletivos, a um conjunto de relações sociais que são necessárias para desenvolver uma vida social.

O capital cultural se adquire pela aquisição de competências, pelo acesso às informações, à participação cotidiana às atividades que trazem experiência. Uma série de elementos que vem complementar o capital cultural inicial, recebido desde o nascimento, e o capital escolar que se mede pelo ou pelos diplomas obtidos durante o período de escolarização.

O capital simbólico é agregado ao *status* sócio profissional e ao reconhecimento social do qual ele se beneficia. Certos status são valorizados, enquanto outros são estigmatizados. Certas carreiras profissionais são o sinal do sucesso ou do fracasso, fontes de alegria ou de vergonha, de consideração ou de desvalorização, de respeito ou de exclusão. O reconhecimento depende essencialmente do valor deste capital simbólico que é o fundamento da estima de si e da estima dos outros.

Pierre Bourdieu ainda destaca que o valor do trabalho tem uma dimensão simbólica que se calcula o cruzamento psíquico, do ponto de vista da estima de si e dos jogos narcísicos, e do social, do ponto de vista do olhar dos outros e do status social agregado à cada profissão.

Concluímos que o trabalho é um vetor da soma destes capitais. Assim, quando o perdemos, não perdemos apenas uma fonte de renda, nós somos despossuídos de um conjunto de elementos que lhe são agregados. Além de, observarmos, que a relação com o trabalho vem se modificando e justificando se tornar a essência do homem. Desse modo, é fundamental que o trabalho possa permitir ao sujeito expressar plenamente suas contribuições à produção da sociedade.

Consideramos que os conflitos nas relações de trabalho dizem respeito aos modos de fazer, de decidir, de prever, ou seja, eles geraram e ainda geram divisões, concorrência e diversidade nos modos de organização. E é importante destacar que esses conflitos do laço social colocam em seu centro sujeitos que estão lidando com essa exigência de transformação da realidade. De modo que a conflitualidade não se reduz às relações de poder, de dominação e de

submissão, ela integra um terceiro termo, que é essa realidade a ser transformada e que faz a mediação das relações entre sujeitos ou atores (LHUILIER, 2014).

Reforçamos ainda, que o trabalho como sendo fundamento da construção do sujeito, em sua vertente complexa e pelo seu próprio caráter contraditório, emerge como um dos principais vetores da construção do sujeito. E se de um lado ele pode ser motor de sofrimento, angústia e adoecimento, é também por meio dele que é possível desenvolver-se, se afirmar como sujeito e colocar no mundo uma parcela de singularidade.

### Referências

ENRIQUEZ, E. As figuras do poder. Via lettera, São Paulo, v. 1, 2007. Brasil.

GAULEJAC, V. Qui est je? Sociologie clinique du sujet. Paris: Le Seuil, 2009.

GAULEJAC, V. Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. Ed. Ideias e letras, São Paulo, SP, 2007.

LHUILIER, D. Introdução à psicossociologia do trabalho. Cad. Psicol. Soc. Trab., São Paulo, v. 17, 2014.

# ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL À LUZ DA PSICOLOGIA HISTÓRICO-CULTUAL: HISTÓRIA E FORMAS DE ATUAÇÃO NA PSICOTERAPIA BREVE

Jéssica Clemente\* (Departamento de Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá-Pr, Brasil); Felipe Boldo Martins (Departamento de Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá-Pr, Brasil); Karolina Reis Santos Lukachaki (Departamento de Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá-Pr, Brasil).

contato: jssicaclemente@gmail.com

Palavras-chave: Orientação profissional. Psicoterapia breve. Psicologia histórico-cultural.

## Introdução

Este trabalho possui a finalidade de refletir sobre as práticas atuais da psicologia no que concerne a orientação profissional nos dias atuais, à luz da psicologia histórico-cultural, e da possibilidade de atuação dessa proposta de orientação nos moldes da psicoterapia breve, visto que fazer a escolha de uma profissão não é um processo fácil. Há muitas variáveis envolvidas no momento de escolha que acabam, por vezes, gerando angústias e ansiedades. Devido à dificuldade para realizar tal escolha é importante um auxilio para realização de uma escolha mais consciente, uma vez que escolhas conscientes propiciam saúde.

A proposta da orientação profissional para psicologia sócio-histórica é a promoção de saúde, (Bock, & Aguiar, 1995). As autoras afirmam que a ideia de prevenção nasce diante da situação onde a prática profissional estava voltada apenas para a cura. Os trabalhos eram para resolver ou minimizar doenças já instaladas. Para as estudiosas, a prevenção resultava na concepção de saúde como ausência de doença. A partir dos questionamentos sobre as práticas do profissional da psicologia, surgiu o conceito de promoção. Dessa forma, a concepção da promoção de saúde se dirige para condições adequadas de vida e de relações saudáveis.

Promover saúde significa compreender e trabalhar com o indivíduo a partir de suas relações sociais; significa trabalhar estas relações construindo uma compreensão sobre elas e sua transformação necessária. Promover saúde significa trabalhar para ampliar a consciência que o indivíduo possui sobre a realidade que o cerca, instrumentando-o para agir, no sentido de transformar e resolver todas as dificuldades que essa realidade lhe apresenta. (Bock, & Aguiar, 1995, p. 12)

Alicerçada no materialismo histórico dialético, a psicologia histórico-cultural ou sócio-histórica, entende o homem como resultado de múltiplas determinações (Marx, 1983). Nesse sentido, compreende que os processos psíquicos são construídos socialmente. Esse método parte da realidade material construída historicamente. Os sujeitos inseridos nessa sociedade interagem dialeticamente com ela. Tal interação provoca mudanças no processo subjetivação do homem, que também objetiva processos subjetivados, causando mudanças no meio em que está inserido.

A partir dessa perspectiva teórica, Bock (2001) compreende que a ordem econômica e social não é apenas o lugar onde as escolhas se realizam, e refuta a ideia de que os indivíduos simplesmente devem ultrapassar os obstáculos e desafios que a sociedade impõe para serem bem sucedidos. Nesse sentido, o indivíduo tem a liberdade para fazer suas escolhas, mas não é totalmente livre. Ele terá razoável liberdade de escolha que será de acordo com sua classe social.

A orientação profissional, portanto, visa que os sujeitos tenham consciência sobre as múltiplas determinações de si. A intervenção proposta pelas autoras Bock e Aguiar (1995) objetiva criar meios para que os eles possam compreender suas determinações, sua história e seus conflitos. E, assim, superar e/ou ressignificar as compreensões de si e do outro, com menos preconceito, estereótipo e ideologia. Dessa forma, possibilita a construção do seu projeto de vida, em especial a escolha profissional, para organizar suas ações e intenções com base nas possibilidades e necessidades (Bock, & Aguiar, 1995).

Tomando essa perspectiva como base, é possível inferir há uma técnica que se encaixa nos requisitos para realização de uma orientação profissional eficaz: a psicoterapia breve. Em sessões de psicoterapia breve, o terapeuta tem um papel mais ativo, de modo que os silêncios são desencorajados, e pode fazer uso de recursos que incentivem e motivem o cliente a falar, como perguntas, clarificações e confrontações, entre outros recursos que contribuam para maior autoconhecimento do indivíduo (Elzirlk, Wilhelms, Padilha, & Gauer, 1998), bem como contribuir para a o processo de escolha de sua futura profissão.

### Formas de atuação em orientação profissional por meio da psicoterapia breve

Com base nas contribuições e no modelo do programa de Orientação Profissional propostos por Bock (2001) e Bock e Aguiar (1995), durante o processo de Orientação

Profissional em psicoterapia breve, é importante o psicólogo auxiliar o sujeito a compreender o significado da escolha profissional para sua vida. Isso pode ocorrer por meio de alguns questionamentos. Por exemplo: "será que é verdade que a escolha mais importante que um ser humano realiza em toda sua vida é a escolha de sua profissão?" (Bock, & Aguiar, 1995, p. 17). Durante a psicoterapia é preciso que se compreenda se a escolha a ser feita está relacionada à obtenção de um status social e financeiro, ou por prazer. Também, é necessário que a prática do profissional de psicologia seja de buscar entender a multiplicidade de aspectos envolvidos na construção das escolhas dos sujeitos, buscando a origem das características pessoais como a identificação de aptidões, interesses e características da personalidade.

Sob a perspectiva da psicologia histórico-cultural, o ser humano é um ser em movimento, e suas aptidões e interesses são construídos socialmente. Portanto, no decorrer do seu desenvolvimento é possível que novas aptidões e interesses sejam adquiridos, sendo assim, sua escolha profissional é passível de mudanças no futuro e isso deve ser esclarecido como um processo natural da existência humana, e não como um problema.

As escolhas do sujeito não ocorrem de maneira aleatória, mas a partir dos aspectos envolvidos em sua história. Tal preferência poderá ter mais ou menos alguns níveis de consciência (Bock, 2001; Bock & Aguiar, 1995). A melhor será aquela mais consciente sobre as determinações históricas de sua vida, sobre o maior conhecimento da sua realidade social e das profissões interessadas. Nesse sentido, é importante buscar as interferências da família, dos amigos e dos meios de comunicações na tomada de decisão de determinada profissão. Geralmente a família deposita muitas expectativas e, em muitos casos, determinam qual deve ser a escolha de seus filhos, isso pode ser uma grande fonte de angústia e sofrimento. Também, os meios de comunicação determinam princípios sociais. São exemplos o entendimento de que a escolha errada da profissão é sinônimo de fracasso na vida profissional, ou que será bem sucedida quem escolher determinadas profissões e para isso preciso ter certas características.

Durante a psicoterapia é preciso que se trabalhem esses aspectos para desconstruir as influências e determinações dos amigos, da família e dos meios de comunicação para a realização da escolha. Uma coisa é o que o sujeito quer e outra é o que se espera dele. Os conflitos em torno da decisão são de origem social, no qual está inserida em uma sociedade

capitalista que visa incessantemente a satisfação por meio da lucratividade, em considerar o bem estar na atuação profissional. Mas o momento da decisão da escolha profissional é individual, porém, as determinações desse processo são diversas. Para Bock e Aguiar (1995) os jovens avançam no processo da escolha profissional quando compreende o caráter social de seu processo individual.

Outro aspecto para ser abordado na psicoterapia breve é a compreensão sobre o que é o trabalho, qual o seu significado para a sociedade capitalista e para o sujeito. Nesse sentido, os autores Bock e Aguiar (1995) salientam que é preciso apontar que a decisão profissional é a escolha para um trabalho e não para uma universidade ou curso técnico.

Após todo esse percurso psicoterápico, por fim, é preciso que seja dedicado algumas sessões para instrumentalizar os sujeitos para a tomada de decisão e quais os caminhos para isso. Isso pode ocorrer por meio de buscas sobre informações das profissões nas quais há interesse. Busca-se como é o trabalho de terminadas funções, quais são suas formas de atuação, se é, ou não, exigido curso superior ou técnico e onde realizar a capacitação. Caso a profissão exija curso superior, é válido orientar pesquisas sobre quais universidades oferecem esse curso, se é uma instituição pública ou privada, se tem em sua cidade ou se seria preciso haver uma mudança. Pode também contribuir com pesquisas sobre datas dos vestibulares, como é o processo de avaliação etc. Desta forma, o psicólogo contribui para um autoconhecimento, e orientando os possíveis caminhos a serem seguido por seu cliente, contribuindo para que o processo de escolha seja mais tranquilo e com poucas ansiedades em torno da escolha.

## Conclusão

Em suma, à luz da psicologia histórico-cultural na psicoterapia breve, a Orientação Profissional serve para o processo de escolha dos indivíduos seja desprovida de alienação e que a decisão terá como finalidade ocupar um lugar em algum posto de trabalho, tornando mais provável a superação e/ou ressignificação das compreensões de si e do outro, com menos preconceito, estereótipo e ideologia. Destituir uma pessoa de preconceito pode ser, por exemplo, quando um homem tem interesse em ser pedagogo, mas por vezes se limita na escolha por considerar que esta é eminentemente uma profissão feminina. Este é um entendimento que

precisa ser trabalhado em terapia, apontando que o fato de ter mais mulheres trabalhando nessa área, não quer dizer que não seja um curso para homens.

O psicólogo precisa auxiliar o sujeito a compreender o significado da escolha profissional para sua vida e que é multideterminada historicamente, porém, o momento da decisão é individual. Pode, ainda, ser útil para ajudar a esclarecer os conflitos sobre as questões envolvidas na escolha profissional. Também, para que possa ter alguém que sirva de interlocutor e mediador, compreendendo as múltiplas determinações de si nesse processo.

Por fim, vale ressaltar que a orientação profissional não tem como finalidade afirmar qual profissão o indivíduo deve seguir. Ela deve servir como um suporte para a tomada de decisão e para apontar quais seriam suas possibilidades e potencialidades, mas que a escolha final será individual.

#### Referências

Bock, A. M. B., & Aguiar, W. M. J. (1995). Por uma prática promotora de saúde em orientação vocacional. In A. M. B. BOCK (Org.). *A Escolha Profissional em Questão* (pp. 9-23). São Paulo: Casa do Psicólogo.

Bock, S. D. (2002) As teorias em orientação profissional. In S. D. Bock. *Orientação profissional: a abordagem sócio-histórica*. São Paulo: Cortez. 19-75.

Carvalho, M. M. J. (1995). A orientação profissional. In M. M. J. Carvalho. *A orientação profissional em grupo: Teoria e (prática) técnica*. (pp. 21-45). Campinas: Editorial Psy.

Elzirlk, C. L., Wilhelms, F. M., Padilha, R. T. L., & Gauer, R. H. (1998). Psicoterapia breve dinâmica. In A. V. Cordioli. *Psicoterapias: abordagens atuais*. (pp. 145-151). Porto Alegre: Artes Médicas.

Marx, K. (2014). *O capital: crítica da economia política: livro 1.* (33. ed.) Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.

Marx, K. (1983). Contribuição à crítica da economia política. São Paulo: Martins Fontes.

Melo-Silva, L. L., & Oliveira, J. C., & Coelho, R. S. (2002). Avaliação da orientação profissional no desenvolvimento da maturidade na escolha da profissão. *Revista de Psicologia da Vetor Editora* 3(2), 44-53.

# OS DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS DO PROGRAMA DE REABILITAÇÃO PROFISSIONAL DO INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL (INSS)

Flávia Xavier de Carvalho\*, Universidade Estadual de Ponta Grossa, Ponta Grossa-PR; Silvana Souza Netto Mandalozzo, Universidade Estadual de Ponta Grossa, Ponta Grossa-PR.

Contato: flavia\_social@hotmail.com

Palavras-chave: Trabalho. Política Pública. Reabilitação Profissional.

Este resumo expandido tem como proposta inicial problematizar brevemente os desafios do Programa de Reabilitação Profissional do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), bem como refletir sobre o mesmo.

E oportuno conceituar o objeto de estudo na perspectiva normativa. Para fazê-lo, recorre-se à Lei nº 8.213/1991, em que a Reabilitação Profissional é assim descrita:

Artigo 89 — assistência educativa ou reeducativa e de adaptação ou readaptação profissional, instituída sob a denominação genérica de habilitação e reabilitação profissional, visando proporcionar aos beneficiários incapacitados parcial ou totalmente para o trabalho, em caráter obrigatório, independente de carência, e às "pessoas portadoras de deficiência", os meios indicados para o reingresso no mercado de trabalho e no contexto em que vivem (BRASIL, 1991).

Destaca-se que o objetivo oficial da reabilitação profissional do INSS é propiciar os meios necessários, para a reinserção no mercado de trabalho, aos trabalhadores que se encontram incapacitados para desempenhar sua função de origem.

É um serviço prestado pelo INSS, de caráter obrigatório e independente de carência. A fundamentação legal para a prestação do programa está disposta na Constituição Federal de 1988, artigo 203, incisos II e IV; Lei nº 8.213/1991, artigos 89 a 93; Decreto nº 129/1991 – promulgando a Convenção 159 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 1º de junho de 1983; Decreto nº 3.048/1999, artigos 136 a 141 e alterações; Decreto nº 4.729/2003, artigo 137, inciso III.

No contexto de alteração, desconstrução e construção das políticas públicas de seguridade social, os desafios estão postos ao Programa de Reabilitação Profissional do INSS, como por exemplo o desenvolvimento de equipes interdisciplinares, articuladas em ações

assistenciais, de profissionalização e de intervenção.

Para Munhoz (2005, p. 67), a "interdisciplinaridade não é simples monólogo de especialistas; implica graus sucessivos de cooperação e coordenação crescentes, interações – reciprocidade de intercâmbios". A interdisciplinaridade contribui significativamente para o fim do imperialismo disciplinar, da departamentalização da ciência, dos direitos do saber; entretanto, é preciso ter claro que interdisciplinaridade não ignora as diferenças entre objetos das disciplinas, porém entende que o que os une é mais importante do que as diferenças que os separam (MUNHOZ, 2005).

Outro esforço necessário é diminuir o descompasso entre a descentralização dos serviços de reabilitação profissional e a contratação de profissionais suficientes, com composição e qualificação adequadas. A situação que persiste no INSS teria que ser enfrentada de fato, com mudanças na sua estrutura interna e nos aspectos culturais, para possibilitar uma real integração entre Previdência Social, Trabalho e Saúde, ultrapassando o encaminhamento burocrático do segurado para a empresa, que por sua vez não tem política nem tampouco programa de acolhimento para trabalhar as potencialidades do trabalhador. Essa prática, comum em todo o país, leva à existência de cidadãos de segunda classe dentro das empresas, constituída por adoecidos e "reabilitados". Em um contexto de exigência de metas e produtividade essas empresas não consideram as diferenças entre as pessoas, igualando-as no tocante às demandas de desempenho, o que abre possibilidades para o desenrolar de situações de humilhações e assédio moral (BARTILOTTI *et al.*, 2009).

As demandas dos diferentes atores do processo de reabilitação profissional são algumas vezes complementares e muitas vezes divergentes, o que gera situações de tensão/conflito, e exige uma abordagem integrada. Fatores sociodemográficos, crenças, atitudes, além da motivação na relação com o trabalho são aspectos que têm forte influência na efetividade da reabilitação profissional. Essa motivação está condicionada a vários elementos, entre os quais a cultura do local de trabalho na relação com o trabalhador reabilitado e o grau de bem-estar desse trabalhador em seu local de trabalho. Dessa forma, a efetividade de programas de reabilitação, notadamente a fase de retorno ao trabalho, depende de ações do empregador, que deve assumir a responsabilidade de implantar, gerir, avaliar e

financiar programas de retorno ao trabalho, com a participação dos trabalhadores e do Estado.

Tem sido identificada falta de tecnologia adequada para a avaliação da incapacidade e/ou funcionalidade desses trabalhadores, que englobe as múltiplas dimensões atingidas no processo de adoecimento e que favoreça a interlocução com os profissionais de saúde, com o próprio trabalhador e com os demais coparticipantes, o que tem requerido o desenvolvimento de ações específicas em torno da abertura de diálogos e negociações, entre representação de trabalhadores, profissionais de saúde, empresários e seguradoras de saúde

A utilização da Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF) no serviço de reabilitação profissional é um dos maiores desafios para as equipes. A classificação foi criada pela OMS, no ano de 2001, com o objetivo de proporcionar uma linguagem unificada e padronizada e uma estrutura que descreva a saúde e os estados relacionados à saúde, depois de um intenso processo de revisão da Classificação Internacional de Deficiências, Incapacidades e Desvantagens (CIDID), de 1980.

Uma definição que merece destaque na CIF é a da incapacidade como resultado da interação negativa entre um indivíduo e suas condições de saúde e seus fatores contextuais, isto é, os fatores ambientais envolvidos e os próprios fatores pessoais (CIF, 2004). Essa é uma definição muito relevante no entendimento do processo de incapacidade e, por sua vez, de qualquer proposta de reabilitação profissional, visto que é preciso planejar e atuar sobre os ambientes (físicos e sociais) conhecendo a condição de saúde do indivíduo e quem é essa pessoa em sua individualidade. Já a funcionalidade é um termo genérico para as funções do corpo, estruturas do corpo, atividades e participação. Indica os aspectos positivos da interação entre um indivíduo (com uma determinada condição de saúde) e seus fatores contextuais (fatores ambientais e pessoais).

É possível perceber, assim, que a CIF considera os aspectos sociais da incapacidade, reconhecendo-a não apenas como uma questão médica ou disfunção biológica, pois, ao considerar os fatores contextuais (ambientais e pessoais) permite registrar o impacto do ambiente sobre a funcionalidade do indivíduo.

O uso da CIF favorece ampliar a visão das condições de saúde dos trabalhadores e compreender a influência de serviços, sistemas e políticas nas diferentes áreas (TOLDRÁ et

al., 2010).

A utilização da CIF na reabilitação profissional deixa evidente que as deficiências não indicam, necessariamente, a presença de uma doença, ou que o indivíduo deva ser considerado doente. Assim, a falta de acesso a bens e serviços deve ser solucionada de forma coletiva e com políticas públicas estruturantes, para a equiparação de oportunidades. A isso se denomina "invalidez social", conceito que tem embasado inúmeras ações judiciais bemsucedidas contra o INSS (VARGAS, 2017).

Compreende-se que a avaliação do Programa de Reabilitação Profissional a partir da CIF visa ultrapassar as barreiras postas historicamente. O modelo da CIF viria substituir o enfoque negativo da deficiência e da incapacidade por uma perspectiva mais positiva ou neutra, considerando as atividades que um indivíduo que apresenta alterações de função e/ou da estrutura do corpo pode desempenhar, assim como sua participação social.

Um dos maiores desafios considerados é a dificuldade de colocação do reabilitado no mercado de trabalho, o qual já é altamente competitivo, constituindo-se num óbice para uma reinserção exitosa. São muitos os obstáculos para o emprego enfrentados no dia a dia por pessoas com deficiência e incapacitados profissionalmente, que vão desde a falta de transporte adaptado, por desconhecimento das deficiências, até doenças por parte da população em geral (VARGAS, 2017).

Uma parte também importante dos obstáculos na reinserção do trabalhador reabilitado decorre de visões equivocadas, fruto do preconceito contra o trabalhador que adoeceu ou sofreu um acidente de trabalho e que, em decorrência disso, tem sequelas que requerem sua readaptação funcional.

A superação da situação de exclusão de trabalhadores com restrições físicas e psíquicas, decorrente de agravos ocupacionais do mercado de trabalho, só terá possibilidade de ocorrer com a construção de uma política pública de reabilitação profissional que deverá ter à frente o Estado promovendo o diálogo entre as áreas de desenvolvimento econômico e as áreas sociais, concomitantemente ao desenvolvimento de uma integração de fato entre assistência, fiscalização e vigilância das condições de trabalho e previdência social. Essa integração requer o compartilhamento e a análise das bases de dados de cada área e a

21 a 23 de Novembro de 2018

definição de prioridades, com programas e procedimentos articulados.

O processo de reinserção do reabilitando é complexo e exige uma abordagem multidisciplinar e abrangente, objetivando a construção de um contexto inclusivo ao trabalho, que compreenda tantos serviços de apoio ao reabilitando quanto ações dirigidas à sociedade destinadas a eliminar as barreiras sociais e físicas no ambiente e no local de trabalho (VARGAS, 2017).

A reabilitação profissional deve constituir um programa para desenvolver atividades terapêuticas e de profissionalização que abranjam a integralidade do indivíduo, fortalecendo-o para lidar com as dificuldades impostas por suas incapacidades e superá-las, visando, além de sua estabilização física, a ampliação de movimentos sociais, cotidianos e de trabalho por meio de uma identidade. Para isso, o objetivo do programa de reabilitação profissional somente pode ser tido como alcançado quando resulta na inserção da pessoa em um trabalho que permita sua integração social plena.

### Referências

BARTILOTTI, C. B.; ANDRADE, P. R.; VARANDAS, J. M.; FERREIRA, P. C. G.; CABRAL, C. Programa de Reabilitação Ampliada (PRA): uma abordagem multidimensional do processo de reabilitação profissional. **Acta Fisiatr.**, São Paulo, v. 16, n. 2, p. 66-75, jun. 2009.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF, 25 jul. 1991.

CIF. Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde. Lisboa: Organização Mundial da Saúde, 2004.

MUNHOZ, D. E. N. Da multi à interdisciplinaridade: a sabedoria do percurso. **Revista de Estudos Criminais**, Porto Alegre: Notadez-PUC-ITEC, n. 18, p. 65-70, abr./jun. 2005.

TOLDRÁ, R. C.; DALDON, M. T. B.; SANTOS, M. C.; LANCMAN, S. Facilitadores e barreiras para o retorno ao trabalho: a experiência de trabalhadores atendidos em um Centro de Referência em Saúde do Trabalhador-SP, Brasil. **Rev. bras. Saúde ocup.**, São Paulo, v. 35, n. 121, p. 10-22, jan./jun. 2010.

VARGAS, L. A. **Direito à reabilitação profissional**: fundamentalidade e conteúdo jurídico. São Paulo: LTr, 2017.

# OS SENTIDOS DO TRABALHO ATUAL E O SOFRIMENTO PSÍQUICO DECORRENTES A PARTIR DE UMA PERSPECTIVA PSICANALÍTICA E DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO

Isadora Vialli Beraldi\*, Departamento de Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá-PR, Brasil; Pr. Dr. Marco Antônio Rotta Teixeira, Departamento de Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá-Pr, Brasil.

contato: isadoravialli@hotmail.com rottateixeira@yahoo.com.br

Palavras-chave: Sofrimento e prazer no trabalho. Saúde mental. Psicodinâmica do Trabalho.

O presente trabalho buscou compreender a partir de um campo histórico, social e da Psicodinâmica do Trabalho, as formações dos sintomas e patologias que emergem devido as organizações do trabalho. É importante apontar que a pesquisa está em andamento, e iremos demonstrar alguns dos resultados parciais advindos desse trabalho, que no caso é, dentro de um contexto mais geral, compreender o sofrimento psíquico do trabalhador por meio da Psicodinâmica do Trabalho a partir da apresentação das formas de subjetivação atuais do trabalho e seus modos de gestão decorrentes; para este fim, a pesquisa tem seguido os seguintes objetivos específicos: 1) contextualizar a história do trabalho - focalizando a contemporaneidade – bem como sua relação com o sofrimento psíquico; 2) comparar as fontes de sofrimento psíquico presentes na modernidade com as da contemporaneidade; 3) analisar se há a possibilidade das formas de subjetivação do trabalho contemporâneo estarem relacionados ao sofrimento psíquico e físico nos trabalhadores; 4) investigar nas abordagens da Psicodinâmica do Trabalho, possíveis condições para a promoção da saúde mental do trabalhador; e 5) discorrer acerca do suicídio a partir do olhar da Psicodinâmica do Trabalho. O trabalho carrega consigo um caráter polissêmico, multifacetado contendo apenas algumas regularidades no que diz respeito à sua organização. Mas muito além disso, segundo Areosa (2013, p.30), é um constituinte psíquico importantíssimo, portador de um papel fundamental na construção de identidades, é um mediador dos conflitos e resistências, está sujeito à afetividades e emoções, perpassa sobre si inúmeras relações de poder, hierarquias e dominação, como se já não bastasse todas estas questões, ainda pode produzir união e emancipação como mal-estares e descompensações. Seu histórico contempla inúmeras evoluções, mas também muitos retrocessos, sendo assim, se faz muito importante a ocorrência de diversas reavaliações.

A metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica com base psicanalítica, cuja qual tem sido feita por meio de livros e artigos que possuem relação com a temática e que já tenham sido analisados e publicados, a partir disso, a elaboração tem ocorrido por meio da coleta, leitura, fichamentos e análise de dados destes materiais. Esta metodologia é uma ferramenta que tem sido usada em grande escala, uma vez que possibilita ao pesquisador acesso a um leque de informações e questões produzidas até então sobre um determinado tema, por ter em sua base a psicanálise considera diversas questões subjetivas, tem como seu objeto o inconsciente e suas manifestações, bem como a realidade psíquica e subjetiva. Esta pesquisa foi fruto de questionamentos acerca dos sofrimentos e adoecimentos - físicos e psíquicos – em larga escala dentro dos postos de trabalho. É justamente este olhar histórico, social e psicodinamicista que têm contribuído para a compreensão de tais questionamentos. Em um primeiro momento foi abordado a história do trabalho levando em conta sua etimologia, seus sentidos e significados que foram criados no decorrer das décadas desde seu surgimento. Dentro de sua trajetória é possível identificar, de acordo com cada época, elementos que foram fundamentais e decisivos para determinar a centralidade do trabalho na vida das pessoas. A principal delas foi a disseminação, na modernidade, da ideia de que a emancipação da sociedade e do ser humano viria a partir do trabalho, neste sentido, o trabalho (dentro de um projeto) passa a ser o meio para que seja alcançado tal emancipação, tanto da sociedade quanto do sujeito.

A Psicodinâmica do Trabalho inicialmente teve como ponto de partida a psicopatologia tradicional – meados de 1950 –, que inicialmente era chamada de Psicopatologia do Trabalho e apenas posteriormente, em 1992, que reformula e propõe uma nova denominação: Psicodinâmica do Trabalho – ainda compreendendo como parte de seu campo a psicopatologia do trabalho. Esta nova denominação se deve à uma inversão de seu objeto de estudo, pois Dejours não vê mais o trabalho como um fator que causaria a loucura ou a doença, mas sim, uma habilidade dos trabalhadores de conseguirem exercer sua liberdade



# Il Encontro do Laboratório Interinstitucional de Subjetividade e Trabalho

21 a 23 de Novembro de 2018

mesmo diante de enormes exigências e pressões organizacionais, considerando ainda que eles se protegiam dos efeitos prejudiciais à saúde mental. Havia sofrimento, porém ao exercer sua liberdade (consideravelmente limitada) construíam sistemas defensivos que fundamentavam no coletivo. Ou seja, é a partir de toda esta reflexão que Dejours inverte sua forma de pensar: não se propõe mais a investigar as doenças mentais geradas pelo trabalho, agora o foco se volta para as formas de defesas contra o sofrimento que permeia o trabalho (o indivíduo como um todo, na verdade). Pensando sobre o assunto chega-se à percepção de que mesmo frente à violência da organização do trabalho, muitos dos trabalhadores conseguiam exorcizar o fantasma da loucura, era a dita "normalidade" que gerava curiosidade e repercutia um enigma. Tal "normalidade" vem a evidenciar que há um equilíbrio estável e precário entre o sofrimento e as defesas. Neste sentido, a Psicodinâmica do Trabalho objetiva o estudo das relações dinâmicas entre a organização do trabalho e os processos de subjetivação, em que se manifestam a partir das vivências de prazer/sofrimento, pelas estratégias de ação a fim de mediar as contradições presente na organização, na saúde, nas patologias do social e no adoecimento; é interessante este papel central que a organização do trabalho acaba por ocupar, pois passa a determinar todos estes quesitos citados acima. A organização do trabalho pode acarretar tanto uma experiência prazerosa ao trabalhador, quanto dolorosa, o que consequêntemente leva ao sofrimento, cujo qual se dá devido ao confronto entre a subjetividade do trabalhador e as restrições das condições sociais e culturais, relações sociais e organização do trabalho. Foi esclarecido, no decorrer da pesquisa, que este sofrimento é o "motor" que mobiliza o sujeito no mundo e, principalmente, no trabalho, sendo aquilo que impulsiona à saúde; ele significa justamente essa luta e enfrentamento para com a organização e, contrariamente ao que se pensava, não é patológico, está dentro da normalidade. No entanto, é válido considerar que "normalidade" não é a mesma coisa que estado saudável, uma vez que esta "normalidade" é mantida a partir de um compromisso entre o sofrimento e as estratégias de defesa. Sendo assim, se pode dizer que sempre existirá um sofrimento percorrendo a "normalidade", pois as patologias que emergem e impactam a vida do trabalhador decorre da impossibilidade do enfrentamento às pressões e imposições do trabalho. Dejours (2004) relata que as formas de adoecimento também estão diretamente



# Il Encontro do Laboratório Interinstitucional de Subjetividade e Trabalho

21 a 23 de Novembro de 2018

ligadas à falta de solidariedade dentro dos postos de trabalho, e que "as novas patologias relacionadas com o trabalho, hoje, são, antes, patologias da solidão" (p. 17). Outro ponto muito importante está relacionado a um conceito que foi e ainda é muito discutido: a alienação. Ela possui por si só diversos significados, mas aquele que consideraremos diz respeito àquele momento onde os homens perdem-se a si mesmos e a seu trabalho no capitalismo. Este aspecto tem sido sustentado por diversas organizações do trabalho. Um sujeito na condição de alienado não é capaz de produzir uma elaboração psíquica, cuja qual, para ocorrer, necessita ao mesmo tempo do pensar e o falar, pois este movimento é que possibilita a tomada de consciência por parte do sujeito para com a situação vivida. Nesse modelo nunca há questionamentos, cada vez mais se instaura uma "cultura do silêncio" diante das imposições da organização do trabalho. Segundo Chanlat (2002), os desastres mundiais já ocorridos não foram resultados apenas de falhas técnicas, mas de falhas da própria organização. Isso nos mostra que o excesso de controle, imposições e de exigências compreendidos pelas empresas e fábricas não tem funcionado. A qualidade total, por exemplo, é uma das estratégias utilizadas atualmente nos campos de trabalho que visa avaliar o desempenho final do candidato. No entanto, após ser contratado, o que será exigido desse trabalhador é uma produção elevada e qualificada, e sabemos que normalmente, fazer algo bem feito exige certo tempo, e quando este tempo é limitado pela organização do trabalho, não há outra saída se não o famoso "deixar a desejar" no quesito qualidade, o que é extremamente angustiante para o trabalhador, porque se de um lado se exige qualidade e de outro lado quantidade, tudo dentro de um curto espaço de tempo, obviamente disso emergirá um conflito. Há de fato uma pressão muito grande sobre esses dois quesitos. Nosso estudo também visa, por fim, realizar reflexões sobre a análise psicodinâmica, em que temos um espaço público clínico social (mesmo que dentro de um espaço privado, como a empresa), onde o objetivo é envolver o trabalhador na realidade do trabalho. E é a partir de tais análises que se descobrem as origens das patologias sociais, e que estas emergem devido à transformação das defesas, ou seja, elas surgem ao passo que ocorre um uso desenfreado e recorrente das defesas. Dejours discute três patologias sociais: a de sobrecarga, que são referentes às lesões de hipersolicitação, se enquadrando aqui as LER/DORT problemas



21 a 23 de Novembro de 2018

psicossomáticos, tal sobrecarga é originada no social e prescrita pela organização do trabalho, e o trabalhador tem a sua liberdade limitada ao passo que não pode, entre outras, nem decidir sua carga de trabalho; o segundo grupo é o da servidão voluntária, cuja qual está relacionada à pós-modernidade e ao projeto neoliberal, uma vez que possui vínculo às necessidades de emprego e conforto, devido a estas necessidades e também para crescer dentro da empresa o trabalhador passa a consentir certas práticas de trabalho como aquelas que apregoam a "cultura do desempenho", em que ele se apresenta como conformado, adaptado e flexível para com suas questões e demandas do trabalho, logo, vemos ocorrer um processo denominado de banalização do sofrimento e das injustiças, e o pior, isso se dá à troco da alta produtividade; já o terceiro se refere às patologias da violência, que evidencia as inúmeras práticas agressivas contra si próprio, aos outros e ao patrimônio, exemplos disso são o vandalismo, a sabotagem, o assédio moral e as tentativas e suicídios – este último se apresentando como a maior forma de violência contra si -, esta patologia ocorre a partir da degradação das relações subjetivas com o trabalho, com a perda de sentido e significado do trabalho, e o sofrimento que acaba por ultrapassar as barreiras do local de trabalho para a vida social e familiar, que emerge a partir da quebra das relações de solidariedade dentro dos postos de trabalho, à exposição de várias situações estressantes (o próprio processo de avaliação é visto como desestabilizante), segundo Mendes (2007, p. 57) está na base deste sofrimento o abandono, a solidão afetiva e a desolação no trabalho.

#### Referências

Areosa, J. (2013), "Christophe Dejours e a psicodinâmica do trabalho", *Revista Portuguesa de Psicanálise*, 33 (2), pp. 29-41.

Dejours, C. (2004). Addendum: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Em S. Lancman& L.I. Sznelwar (Org.), *ChristopheDejours - Da Psicopatologia À Psicodinâmica do Trabalho* (pp. 47 - 104). Rio de Janeiro: Fiocruz.

Mendes, A. M. (2007). Psicodinamica Do Trabalho: Teoria, Metodo E. Casa do Psicólogo.

# PERSPECTIVAS DA SOCIOLOGIA CLÍNICA NA ANÁLISE DA PSICOLOGIA DO TRABALHO EM UMA EMPRESA JÚNIOR

Lara Yumi Medeiros Watanabe, PIBIC/Fundação Araucária, Discente do curso Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá – PR, Brasil); Lucas Martins Soldera (Docente do Departamento de Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá – PR, Brasil).

contato: yume watanabe@hotmail.com

Palavras-chave: Psicologia do Trabalho. Empresa Júnior. Sociologia Clínica.

O conteúdo presente nesta apresentação é fruto de uma pesquisa em andamento. Essa pesquisa parte do pressuposto de que a Psicologia do Trabalho, como conhecemos hoje, não possui a mesma forma de atuação e o mesmo objeto de estudo desde o seu surgimento, uma vez que no decorrer dos acontecimentos ao longo da história da sociedade e consequentemente no contexto laboral, mudanças foram necessárias para que a ciência Psicologia em tal cenário pudesse continuar a oferecer suas contribuições. Deste modo, tal ciência, nesse cenário rapidamente mencionado, passou por três períodos ao longo de sua história. Para ilustrar estes três períodos usaremos o termo *face* e não fase, funcionando assim como uma divisão didática, uma vez que um período não supera o outro, eles coexistem e se complementam, como aponta Sampaio (1998).

A primeira face, intitulada "Psicologia Industrial", traz características predominantemente técnicas, focada no emprego de instrumentos da psicometria; a segunda face, nomeada "Psicologia Organizacional", as intervenções passam a integrar elementos de caráter social no contexto de trabalho, por exemplo, as relações interpessoais estabelecidas. Contudo, ainda diretamente vinculada a responder demandas advindas da produtividade. Já a terceira face, essa mais recente, intitulada "Psicologia do Trabalho", tem como seu objeto de estudo a relação homem/trabalho independentemente onde aconteça, podendo se debruçar também sobre saúde dos trabalhadores. Além disso, busca-se também nesta última face mencionada, promover uma compreensão a despeito da forma como o trabalho exerce um papel de importante relevância na construção da subjetividade dos indivíduos.

Em relação ao contexto da atuação e do histórico da Psicologia do Trabalho, alguns autores, como por exemplo Sampaio (1998), elucida que o mundo contemporâneo tem vivido

uma fase de intensas mudanças e estas, por suas vezes, impactam diretamente na vida dos indivíduos e das organizações. Em nível de compreensão, podemos citar a excessiva cobrança de melhoria e adequação exigida dos funcionários. Não interessa somente produzir melhor, se faz necessário produzir mais com menos. Menos tempo e menos recursos financeiros e humanos. Dada essas condições, é notável o crescimento do desgaste físico e emocional. Inserido neste quadro, é possível o profissional psicólogo consiga oportunizar novas reflexões sobre a relação homem/trabalho no mundo contemporâneo.

Mesmo ainda durante a sua formação, se torna oportuno que o futuro profissional psicólogo possa intervir neste contexto. Para isso, podemos considerar as Empresas Juniores, uma vez que estas possibilitam por meio das consultorias uma atuação e intervenção, ainda que de maneira limitada, nas organizações as quais contratam seus serviços. Deste modo, os consultores, neste caso, os graduandos em Psicologia, se tornam agentes autorizados a promover mudanças e intervenções tanto com os trabalhadores e organizações, como em sociedade, ainda que de maneira mais branda, dado a brevidade e pontualidade da maior parte das consultorias prestadas.

Os projetos desenvolvidos pelas Empresas Juniores surgem nas universidades como estratégia para aprimorar a formação de alunos da graduação apresentando a possibilidade de eles vivenciarem na prática conteúdos e teorias aprendidas em sala de aula. Assim, em certa medida as Empresas Juniores se mostram como uma alternativa de complementação, auxiliando a suprir lacunas de um ensino focalizado, ofertado pela maior parte das universidades e cursos de graduação em Psicologia, como aponta Sampaio (1998), ao citar a formação focalizada no "tripé industrial".

Antes mesmo de Sampaio (1998), Zanelli (1994), apontava uma limitação na formação do profissional de Psicologia para a área do trabalho, sendo que nesta mesma obra, o autor menciona como possibilidade de melhoria na formação dos futuros profissionais da área organizacional, a importância de além dos conteúdos acadêmicos as universidades promoverem atividades que venham a acrescentar e desenvolver habilidades diretamente relacionadas ao fenômeno organizacional e do trabalho. O autor cita por exemplo, a necessidade de haver uma junção dos conteúdos que vinculam tanto a Psicologia quanto as experiências em organizações,

por meio de experiências práticas e, além disso, aumentar os canais entre os estudantes e professores e as comunidades organizacionais. Deste modo, a Empresa Júnior em questão, pode, portanto, promover o preenchimento das lacunas da graduação, agindo diretamente nesses aspectos destacados por Zanelli (1994).

Considerando as transformações da ciência Psicologia no contexto do trabalho e a oportunidade de atuação desde o período de formação, essa pesquisa objetiva averiguar a relação entre teoria e prática em uma Empresa Júnior, constatando o modo como estes consultores se organizam, elaboram e executam seus projetos, para assim conhecer parte dos limites e avanços que a atuação encontra nos dias atuais. Além disso, também objetivamos mensurar a possibilidade de uma Empresa Júnior contribuir ou não para o preenchimento das lacunas da graduação, agindo diretamente nos aspectos destacados por Zanelli (1994).

Destarte, o estudo visa contribuir com reflexões acerca da atual formação dos futuros profissionais da área do trabalho, bem como, as possibilidades de complementação e reflexão desse exercício profissional para sanar as necessidades emergentes no mercado de atuação contemporâneo.

O presente trabalho constitui-se em uma pesquisa qualitativa, tendo em vista a necessidade de averiguar e compreender as vivências destes sujeitos enquanto consultores e, interpretá-las não tratando os dados apenas de modo objetivo. Para apreender a realidade e vivências desses sujeitos, a coleta de dados foi realizada por meio de entrevistas semi-estruturada.

Buscando propiciar uma aleatoriedade na amostragem dos dados, utilizamos a metodologia "bola de neve" (Vinuto, 2014), para indicação dos sujeitos a serem entrevistados. Tal metodologia se baseia na própria rede de contatos dos entrevistados para indicar os próximos sujeitos da pesquisa. Assim, os sujeitos iniciais, denominados "sementes", indicam quem serão os próximos entrevistados.

O local de coleta de dados para esta pesquisa foi uma Empresa Júnior de Psicologia Organizacional e do Trabalho, que se localiza em uma universidade pública no norte do estado do Paraná. O material de pesquisa constitui-se em 10 entrevistas, sendo que cinco dos sujeitos entrevistados fizeram parte da respectiva Empresa Júnior em gestões anteriores e as outras cinco

pessoas estavam atuando na empresa durante o período da entrevista. Os entrevistados tinham entre 18 e 27 anos.

No que concerne a entrevista, foi elaborado um roteiro com quatorze perguntas, que orientaram os encontros que duraram em média 30 minutos e ocorreram nas dependências da universidade citada. Para organização e análise das informações obtidas por meio das entrevistas, nos apropriamos da proposta dos núcleos de sentidos, expostos por Aguiar e Ozella (2006).

Para trazer luz às análises dos dados coletados nas entrevistas, nos apropriamos de obras e autores que nos auxiliam a pensar sobre os papéis que os psicólogos vêm ocupando ao longo da história da Psicologia no contexto de trabalho. Como por exemplo, Sampaio (1998), Zanelli (1994), Sato (2001). Na segunda fase desta pesquisa, iniciaremos a análise de dados guiada pelo referencial teórico da Sociologia Clínica, sendo selecionados obras referência para a mesma. Dentre tais obras, citamos: "Gestão como Doença Social" (Gaulejac, 2007) e "Cenários Sociais e Abordagem Clínica" (Araújo e Carreteiro, 2001).

Mediante a análise dos resultados temos encontrado em uma análise prévia das entrevistas, expressões relacionados a importância da Empresa Júnior na formação dos profissionais de Psicologia Organizacional e do Trabalho, uma vez que por meio das consultorias prestadas, tem-se uma vivência direta com o mercado de trabalho, conhecendo assim as reais demandas existentes, extrapolando os exemplos, muitas vezes limitados, em sala de aula.

Podemos enfatizar ainda que, as Empresas Juniores possuem condições de expansão e consolidação nas instituições de ensino superior como importantes estratégias de apoio à formação e à inserção de novos profissionais no mercado de trabalho, bem como viabilidade de preenchimento de lacunas e expansão das possibilidades de ensino de conteúdos teóricos e práticos. Como aponta Peixoto (2014), tais empresas constituem-se como locais privilegiados de complementação na formação dos estudantes que têm interesse pela área de organização e trabalho e que, ao longo de seus percursos curriculares, têm oportunidades limitadas de desenvolver um conjunto de competências e conhecimentos específicos.

Por fim, rememoramos que a pesquisa ainda está em desenvolvimento. Os dados já coletados estão em fase de análise, seguindo à risca a metodologia proposta e sendo analisados

segundo os referenciais indicados para que consigamos alcançar os objetivos propostos e contribuir para o desenvolvimento de conhecimento na respectiva área em questão.

#### Referências

Aguiar, W. M. J., & Ozella, S. (2006). Núcleos de Significação como Instrumento para a Apreensão da Constituição dos Sentidos. *Psicologia, Ciência e Profissão, 26*(2), 222 - 245.

Araújo, J. N. G., & Carreteiro, T. C. (2001). *Cenários sociais e abordagem clínica*. São paulo, SP: Escuta; Belo Horizonte, MG: Fumec.

Gaulejac, V. (2007). Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. São Paulo, SP: Ideias & Letras.

Peixoto, A. L. A. (2014). Empresas Juniores de Psicologia: Capacitar, Desenvolver e Transformar. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 14*(4), 464-474.

Sampaio, J. R. (1998). Psicologia do trabalho em três faces. In I. B. Goulart & J. R. Sampaio (orgs.). *Psicologia do trabalho e gestão de recursos humanos: Estudos contemporâneos*. (pp. 19-40). São Paulo, SP: Casa do Psicólogo.

Sato, L. (2001). A construção do objeto da psicologia do trabalho a partir da leitura da psicologia social e da saúde coletiva: relato de uma proposta de formação em psicologia do trabalho. In: *VIII Colóquio Internacional de Sociologia Clínica e Psicossociologia*, 2001, Belo Horizonte. 2001. v. 1.

VINUTO, J. (2014). A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. Temáticas. 22. ed. Campinas, p. 203 - 220.

ZANELLI, J. C. (1994). Movimentos emergentes na prática dos psicólogos brasileiros nas organizações de trabalho: implicações para a formação. In: Conselho Federal de Psicologia. (org). *Psicólogo brasileiro: Práticas emergentes e desafios para a formação.* (pp. 81-156). São Paulo, SP: Casa do Psicólogo.

# POSSÍVEIS IMPACTOS DO TELETRABALHO EM MODALIDADE HOME-OFFICE NAS RELAÇÕES SÓCIO FAMILIARES

Camila Juliana Ferreira Molina\* (Programa de Iniciação Científica – Fundação Araucária, Departamento de Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá-PR, Brasil); Guilherme Elias da Silva (Departamento de Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá-PR, Brasil).

contato: camilamolina.uem@gmail.com

Palavras-chave: Telemática, Trabalho, Família.

O processo de trabalho foi se transformando ao longo da história até alcançar o cenário atual, sendo possível afirmar que esse desenvolvimento se encontra correlacionado à evolução das tecnologias. A Revolução Tecnológica ocorreu no final do século XX, marcada por avanços tecnológicos que acarretaram na chamada *era digital* (Rodrigues, 2011). A expansão tecnológica se tornou base para a estruturação organizacional, uma vez que suas ferramentas são cada vez mais utilizadas para mediar o trabalho, consequentemente, a estrutura laboral evoluiu com o surgimento dessas ferramentas, como é o caso da telemática (Fincato, 2016, Rodrigues, 2011; Smaha, 2009; Trope, 1999; Vaz, 2013).

Diante do impacto da telemática nas estruturas e na dinâmica das empresas, o conceito de trabalho é reformulado e o Teletrabalho se torna um novo paradigma laboral permeado pelos meios tecnológicos. O teletrabalho é definido atualmente como uma forma de trabalho descentralizado e flexível, no qual o teletrabalhador exerce a função mediada pela telemática fora da organização, ou seja, em qualquer lugar diverso do estabelecimento ao qual presta serviço (Rodrigues, 2011; Smaha, 2009; Trope, 1999; Vaz, 2013).

Tendo em vista o foco da pesquisa, o teletrabalho a domicílio ou *home-office* é a atividade laboral realizada pelo teletrabalhador em seu próprio domicílio, podendo ser integral em sua residência, ou híbrido em que divide seu tempo entre o domicílio e o escritório. Entretanto, nem todo trabalho em domicílio é considerado teletrabalho, novamente, para alcançar esse status é necessário que haja a mediação da telemática (Fincato, 2016; Rodrigues, 2011; Smaha, 2009; Trope, 1999).

Contudo, mediante a inserção do trabalho no ambiente doméstico, existem diversas interferências que podem vir a acontecer, como é o caso daqueles profissionais que tem família, podendo ser tanto uma vantagem, como uma desvantagem do teletrabalho em domicílio. Outro

aspecto apontado é a flexibilidade, uma vez que o profissional irá trabalhar conforme seu próprio tempo e ritmo, o que em alguns casos leva a melhoria nas relações sócio familiares, devido ao alto grau de autonomia, e em outros isso pode causar diversos conflitos, já para a organização, essa flexibilidade auxilia na possibilidade do trabalho 24 horas por dia devido à viabilidade proporcionada pela telemática (Araujo, 2014; Rodrigues, 2011; Smaha, 2009).

O teletrabalho é apresentado muitas vezes como uma forma do trabalhador dominar o trabalho ao invés de ser dominado por ele, somado ao auxílio às demandas profissionais, pessoais e familiares, como um suporte para facilitar a organização laboral e familiar. Dessa forma, os sistemas culturais de trabalho e casa são reformulados, já que o ambiente e o comportamento dos envolvidos são afetados, e a dinâmica familiar se altera com base na necessidade de adaptação a essa nova modalidade laboral.

O espaço é uma questão importante dentro do contexto do teletrabalho, tendo em vista que o trabalho é inserido dentro da casa desse profissional, tornando-se o primeiro grande desafio a ser superado, uma vez que as diferenças entre os domínios do trabalho e da residência são marcantes, tradicionalmente vistas como espaços distintos. A residência é vista como um ambiente que envolve papéis sociais de intimidade, ou seja, um local de descanso, de lazer, ou seja, é o local onde as relações, comportamentos e valores são expressos de forma pessoal.

O teletrabalhador pode encontrar uma dificuldade em compreender os contextos como diferentes, principalmente se os espaços não forem separados fisicamente, algo imprescindível para tornar clara essa divisão, tendo em vista que essa barreira ajuda a tornar mais palpável as fronteiras entre a vida familiar e a vida profissional. Além da dificuldade encontrada pelo teletrabalhador quanto ao espaço, os familiares também podem ter problemas com adaptação a esse nosso método de trabalho, pois em alguns casos, os familiares podem se sentir afetados, por não poder circular normalmente em sua residência, ficar em silêncio ou falar mais baixo para não atrapalhar o profissional e até mesmo, por exemplo, mudar a forma como é feito o atendimento telefônico.

Mediante a compreensão de que o espaço laboral e o familiar encontram-se conectados, a relação sócio familiar se torna mais adjacente. O discurso administrativo afirma que a relação familiar do teletrabalhador se torna mais próxima e benéfica, entretanto, a inserção do trabalho

em casa deve inferir na dualidade desses contextos, vislumbrando a possibilidade de haver o aumento de conflitos entre as partes. O benefício da flexibilidade no teletrabalho prega a possibilidade de trabalhar em qualquer horário e balancear o exercício laboral dentro do contexto familiar, reduzindo a sobrecarga de trabalho. Contudo, essa visão é muito simplista (quiçá enganadora), pois a flexibilidade pode se tornar uma forma de opressão ao teletrabalhador, levando o profissional a absorver demandas excessivas ou em horário extras, o que permite que o trabalho invada momentos em que o teletrabalhador poderia/deveria estar descansando, cuidando de situações da vida privada ou em momentos de lazer com a família e amigos (Smaha, 2009).

Logo, a flexibilidade que, em tese, seria um fator positivo pode ocasionar discussões entre companheiros e estresse na família, além de contar com o estresse do próprio teletrabalhador por excesso de trabalho, que muitas vezes pode ser direcionado aos membros da família, pois estes se encontram presentes dentro do contexto de trabalho. Além disso, ainda existe o oposto, uma vez que os familiares podem ocasionar estresse ao teletrabalhador, já que existe essa intersecção da esfera laboral na esfera familiar, como é o caso de teletrabalhadores que tem filhos ou companheiros que não compreendem o espaço e o tempo de trabalho que ocorre dentro da residência. Essa aglutinação pode gerar pressões familiares e domésticas por vezes causando interferências no trabalho e até mesmo desorganização da própria atividade laboral, consequentemente diminuindo a produtividade. Ainda assim, essa relação pode se tornar desgastante e/ou fruto de sofrimento para o teletrabalhador e para a família (Smaha, 2000; Trope, 1999).

Em pesquisa realizada por Costa (2005) são apresentados os discursos de 25 teletrabalhadores (em modalidade *home office*) que foram entrevistados no Rio de Janeiro. Ao serem questionados sobre as relações sócio familiares fica evidente a existência do conflito gerado pela necessidade de equilibrar trabalho e casa. Uma teletrabalhadora afirma que a relação familiar fica muito desgastada, e principalmente a relação com os filhos é muito complicada, julgando pelo fato de que crianças tem mais dificuldade de compreender essa separação do trabalho dentro da casa, ainda afirma que as crianças começam a fazer parte da vida dos adultos muito cedo. Outra teletrabalhadora relata a dificuldade de lidar com as crianças, pois elas cobram atenção e presença, acima de tudo por que ela se encontra em casa, mas não pode atender essa

necessidade a todo o momento, o que a faz sentir-se culpada (COSTA, 2005). Logo, é evidente que existe uma linha tênue entre esses contextos.

Diante disso, o discurso gerencial designa como é possível criar um bom ambiente familiar para o teletrabalho, como informar a família sobre as condições exigidas para esse trabalho, estabelecer regras e mudanças que podem vir a fazer parte da organização da família, eliminar as distrações, assim como esclarecer a indisponibilidade existente nessa nova modalidade laboral. Portanto, a residência passa a ser um campo aberto à empresa, disciplinando não só a esfera profissional do teletrabalhador, como também adaptando a vida pessoal às necessidades organizacionais.

As mudanças no contexto familiar virão junto à inserção do trabalho, todavia, é necessário que essas transformações aconteçam visando evitar que as demandas de uma domine a outra. Entretanto, o aspecto disciplinador busca alcançar somente um ambiente produtivo ao trabalhador, se preocupando pouco com os efeitos que isso pode vir acarretar naqueles que convivem com o profissional diariamente.

Diante disso, o teletrabalho em modalidade *home-office* tem sido discutido pelo viés administrativo, contribuindo com o interesse na produtividade, visando o benefício das organizações, mas pouco se fala sobre os pontos negativos e como o teletrabalhador pode ser afetado, considerando um ponto de vista crítico e voltado ao campo social. Logo, é evidente a carência de contribuições críticas sobre o tema e fica evidente perceptível a importância de analisar pela visão da Psicologia do Trabalho, essa atividade laboral despida de uma visão, meramente, capitalista, dando ênfase ao trabalhador e a sua subjetividade.

Considerando o contexto no qual o teletrabalho em *home-office* se realiza, a relação sócio familiar é um ponto primordial ainda pouco explorado, mesmo que essa relação faça parte da constituição da subjetividade do trabalhador tradicional, é mediante essa cisão entre a esfera privada da família e a pública do trabalho que essa modalidade laboral acontece. Sendo assim, esses cenários se chocam e causam uma reestruturação em ambos os contextos.

Logo, é importante a intensificação de estudos/pesquisas que investiguem em que pontos a organização do teletrabalho irá impactar na dinâmica sócio familiar, questionando como acontece o balanço entre a vida familiar e vida laboral e como cada esfera é afetada,

considerando os processos sociais que envolvem a prática do teletrabalho e a forma como essa modalidade envolve, ressignifica e, até mesmo, proporciona a subsunção de todo o contexto familiar.

### REFERÊNCIAS

Araujo, G. S. G. (2014). *Teletrabalho*: evolução, desenvolvimento e sua identificação dentro da empresa de *call center*. Dissertação (Graduação em Direito) – Centro de Ciências Jurídicas, Universidade Estadual da Paraíba, Paraíba. Dissertação (Mestrado em Direito) - Departamento do Direito do Trabalho e da Seguridade Social, Universidade de São Paulo, São Paulo, Brasil.

Barros, A. M.; & Silva, J. R. G. (2015). *Percepção dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office*: estudo de caso na Shell Brasil. Tese de mestrado, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, RJ, Brasil. Disponível em: http://www.egov.ufsc.br:8080/portal/conteudo/percep%C3%A7%C3%B5es-dos-indiv%C3%ADduos-sobre-consequ%C3%AAncias-do-teletrabalho-na-configura%C3%A7%C3%A3o-home-office.

Fincato, D. (2016). A regulamentação do teletrabalho no Brasil: indicações para uma contratação minimamente segura. In: *Revista Jurídica Luso-Brasileira*, Lisboa, nº 2, p. 365-396.

Rodrigues, A. C. B. (2011). Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho. *Dissertação* (Mestrado em Direito) - Departamento do Direito do Trabalho e da Seguridade Social, Universidade de São Paulo, São Paulo, Brasil.

Smaha, H. C. (2009). Teletrabalho e família no contexto do teletrabalho: o olhar de teletrabalhadores e seus co-residentes. *Dissertação* (Mestrado em Gestão Empresarial) – Departamento de Administração de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, Brasil.

Trope, A. (1999). *Organização virtual*: impactos do teletrabalho nas organizações. Rio de Janeiro: Qualiymark Ed.

Vaz, J. S. (2013). *O Teletrabalho*: as novas perspectivas do conceito de subordinação e a extrajornada em seu âmbito. Monografia (Bacharelado em Direito) — Departamento de Direito, Centro Universitário de Brasília, Brasília, Brasíl.

# PRÁTICAS DE ESTÁGIO EM PSICOLOGIA DO TRABALHO: (RE)CONSTRUINDO FAZERES

Evelyn Yamashita Biasi; docente do curso de Psicologia da UNIFAI; Adamantina/SP.\* Aline Cristina Tasca; aluna do curso de Psicologia da UNIFAI; Adamantina/SP. Andréia Raquel Barbosa dos Santos; aluna do curso de Psicologia da UNIFAI; Adamantina/SP. Bruna Ramos Rantichieri; aluna do curso de Psicologia da UNIFAI; Adamantina/SP. Camila dos Santos Giorgiani; aluna do curso de Psicologia da UNIFAI; Adamantina/SP. Daiane Ap. Costa dos Santos; aluna do curso de Psicologia da UNIFAI; Adamantina/SP. Fernanda Guilherme Strabeli; aluna do curso de Psicologia da UNIFAI; Adamantina/SP. Gabriela Marquesi Val; aluna do curso de Psicologia da UNIFAI; Adamantina/SP. Jaqueline Lourenço; aluna do curso de Psicologia da UNIFAI; Adamantina/SP. Lucilene da Silva Macedo; aluna do curso de Psicologia da UNIFAI; Adamantina/SP. Naiara Lima Ventura; aluna do curso de Psicologia da UNIFAI; Adamantina/SP. Marisa Emiko Miyata Teixeira; aluna do curso de Psicologia da UNIFAI; Adamantina/SP.

evelynbiasi@gmail.com

Palavras-chave: Trabalho. Intervenções. Sociedade.

Este resumo refere-se ao relato sobre as práticas de estágio em Psicologia do Trabalho realizadas pelos alunos do curso de Psicologia da UNIFAI-Centro Universitário de Adamantina/SP, sob supervisão da professora Ma. Evelyn Yamashita Biasi. O estágio em Psicologia do Trabalho é realizado em dois semestres prioritariamente consecutivos no 7º e 8º termo do curso de Psicologia. Os alunos necessitam cumprir certos pré-requisitos, nos quais algumas disciplinas constituem-se como base para o desenvolvimento posterior do estágio, entre elas: Psicologia do Trabalho, Psicologia do Desenvolvimento, Psicologia Social e Ética Profissional.

As práticas desenvolvidas situam-se no campo da Psicologia Social do Trabalho tendo a "intenção de questionar e apontar as condições e relações de trabalho que restringem as ações das pessoas, constrangem seus modos de ser e limitam suas condições de vida" (Sato, Coutinho & Bernardo, 2017, p. 14). De acordo com as autoras, o estudo e a intervenção dentro desta perspectiva deve ter seu olhar dirigido ao individual, mas também ao coletivo; ao objetivo e ao

subjetivo; ao material e ao simbólico, considerando as relações entre tais dimensões e, principalmente, captando o mundo do trabalho a partir do olhar dos próprios trabalhadores.

Dentro dessa perspectiva, no presente grupo de estágio as práticas são voltadas para a saúde dos trabalhadores com atendimentos psicológicos para trabalhadores do setor público (professores, agentes comunitários, trabalhadores penitenciários), voluntários de organização de saúde e pacientes renais crônicos; processos de reabilitação e readaptação profissional por meio de atendimentos psicológicos e orientações aos sujeitos que vivenciam incapacidade física decorrente de acidentes com sequelas e/ou doenças que impedem o exercício laboral; orientação profissional para adolescentes e jovens, bem como para sujeitos em cumprimento de medida ou penas alternativas, ambos com o objetivo de aprimorar as identificações com as profissões e desenvolver um espaço de acolhimento aos conflitos decorrentes da relação com o trabalho.

Os objetivos do estágio em Psicologia do Trabalho são: desenvolver o olhar críticoanalítico dos alunos frente à relação homem-trabalho; produzir a capacidade de articular o conhecimento teórico visto ao longo do curso com o desenvolvimento prático do estágio; habilitar os alunos para o atendimento às populações específicas, bem como sobre a utilização das técnicas em Psicologia Social do Trabalho; prestar atendimento aos sujeitos que necessitem de práticas voltadas para a Psicologia Social do Trabalho e a Saúde do Trabalhador.

As metodologias são elaboradas de acordo com as demandas e os espaços específicos em que são realizadas as práticas de estágio. Propormos o atendimento psicológico individual para os casos que envolvem o acometimento à saúde dos trabalhadores, bem como sofrimento decorrente de conflitos com a relação com o trabalho. Nesse espaço, contamos com as técnicas de Plantão Psicológico e Psicoterapia Breve.

O Plantão Psicológico é instalado nas instituições públicas e de atendimento à população como no caso de organização sem fins lucrativos para atendimento aos trabalhadores ou voluntários por meio de horários pré-determinados, funcionando por todo o semestre letivo. De acordo com Amorim, Andrade & Branco (2015), esta modalidade de atendimento baseia-se na escuta e intervenção psicológica do sujeito em situação de crise ou outro tipo de necessidade emergente. Nesse caso, o estagiário-plantonista atua como um facilitador e, a partir da relação intersubjetiva com o paciente, deve oferecer "[...] um ambiente de segurança que facilita a

abertura a novas possibilidades de compreensão de si, e começa então a integrar elementos que estavam fragmentados em seu ser, iniciando um processo de mudança" (SOUZA & SOUZA, 2011, p. 246).

A Psicoterapia Breve constitui-se numa técnica não regressiva, onde o elemento primordial é o foco no conflito atual que norteará o atendimento. De acordo com Hegenberg (2004), a Psicoterapia Breve pode ter duração de um ano, alguns meses ou algumas sessões, todavia deve complementar dois elementos essenciais: "o limite de tempo previamente estabelecido para a terapia e a presença de um foco, ligado à angústia que leva o paciente a consultar-se" (HEGENBERG, 2004, p. 29). Na prática de estágio de Psicologia do Trabalho, a partir do contrato terapêutico é estabelecido, inicialmente, a duração de pelo menos um semestre letivo, podendo ser flexibilizada de acordo com a necessidade dos sujeitos atendidos e da instituição. Esta modalidade é utilizada nos casos de atendimento a sujeitos em situação de afastamento do trabalho por acidente ou outras doenças, bem como nos casos em que os sujeitos atendidos no Plantão Psicológico necessitam e desejam um acompanhamento mais sistematizado.

Nos casos de orientações profissionais a abordagem é realizada por meio de atendimento grupal envolvendo o uso de técnicas de mediação como: a fotolinguagem, atividades de arterapia, música, filmes; que têm como objetivo expandir a capacidade criativa dos indivíduos e levá-los à reflexão sobre a centralidade do trabalho no desenvolvimento da identidade.

Temos como abordagem teórico-analítica a Psicodinâmica do Trabalho que nos ajuda a compreender a relação entre o reconhecimento do trabalho e a construção identitária, bem como o funcionamento organizacional e a produção de mecanismos de defesa contra o sofrimento dos trabalhadores e/ou a produção de sintomas referentes à inflexibilidade da organização e precaridade das condições de trabalho (Dejours, 2011).

O estágio em Psicologia do Trabalho proporciona o desenvolvimento de um olhar crítico do aluno de Psicologia no que se refere à prestação de um serviço psicológico que atenda às necessidades da população, promovendo um espaço de interação entre aluno-comunidade. Na maioria dos casos, os estagiários são aqueles que reconhecem o sofrimento do sujeito e os empoderam para a busca de soluções frente aos conflitos.



Por meio do atendimento psicológico é possível construir um espaço de reflexão e elaboração sobre o sofrimento decorrente das relações e condições do trabalho, expandindo o conhecimento dos trabalhadores frente a si mesmo, seus desejos e angústias, levando também à ampliação frente ao conhecimento do mundo, sobre os direitos, as necessidades e as formas de relação no trabalho. Sendo assim, nesse espaço é possível construir formas de enfrentamento contra o sofrimento e possibilidade de ressignificação dos conflitos, isto é, encontrar um sentido diferente ao do sofrimento, humilhação ou decepções vivenciadas no/pelo trabalho, buscando significados aliados ao prazer, à construção identitária e à realização pessoal. Noutro prisma, por meio dessas intervenções construímos ações de prevenções no âmbito da saúde mental à medida que os sujeitos podem expressar conflitos ainda não cronificados, serem orientados e levados a refletir sobre o papel do trabalho no desenvolvimento de suas identidades e na produção de saúde.

Dessa forma, concluímos que os estágios em Psicologia do Trabalho tornam-se um importante recurso para o atendimento a demandas específicas que, embora sejam de responsabilidade do setor público, não são ou não podem ser trabalhadas por falta de investimento material, afetivo e teórico dos profissionais. Por outro lado, as intervenções realizadas contribuem não só para o aprimoramento do aluno de Psicologia, mas para o desenvolvimento social com vistas à construção de uma sociedade mais humana e justa.

#### Referências

Amorin, Beatriz Torres., Andrade, Andréa Batista & Branco, Paulo Coelho Castelo. (2015). Plantão psicológico como estratégia de clínica ampliada na atenção básica em saúde. *Contextos Clínicos* (São Leopoldo), 8(2), 141-152.

Dejours, C. (2011). Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. S. Lancman, & L. I. Sznelwar (orgs.). Brasília: Paralelo 15/ Rio de Janeiro: Fiocruz.

Hegenberg, M. (2004). Psicoterapia Breve. São Paulo: Casa do Psicólogo.



Sato, L., Coutinho, M. C., & Bernardo, M. H. (2017). A perspectiva da Psicologia Social do Trabalho. In: Sato, L., Coutinho, M. C., & Bernardo, M. H (orgs.), *Psicologia Social do Trabalho* (pp.11-24). Petrópolis/RJ: Vozes.

Souza, Bianca Nascimento de, & Souza, Airle Miranda de. (2011). Plantão psicológico no Brasil (1997-2009): saberes e práticas compartilhados. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 28(2), 241-249.

# PRAZER-SOFRIMENTO ATRÁS DO VOLANTE: UM ESTUDO SOBRE PSICODINÂMICA DO TRABALHO NA ATIVIDADE DO MOTORISTA DE TRANSPORTE INTERURBANO EM UMA EMPRESA NA CIDADE DE IGUAPE-SP

Jackson Franco Gonçalves\*; Alexandre Coutinho Guedes; Hetiele Vieira Barretos. (Departamento de Administração, Faculdade Adventista Paranaense, Ivatuba-PR, Brasil).

contato: jacksonadm2015@gmail.com adm.guedes@gmail.com hetiivieira@gmail.com

Palayras-chaye: Motoristas. Psicodinâmica do trabalho. Prazer e sofrimento no trabalho.

O exercício do trabalho faz parte do crescimento e desenvolvimento do ser humano, ligado diretamente ao seu autoconhecimento, às relações interpessoais, ao intelecto, a sua qualidade de vida e suas movimentações financeiras, e, assim, como faz parte da evolução e da sobrevivência do ser humano, o trabalho está relacionado também à uma fonte de prazer. É inquestionável que o trabalho é algo de extrema importância para o ser humano, pois é considerado um elemento de equilíbrio e sustentação de cada pessoa. Nisso existe uma possível dependência da relação que cada ser humano estabelece com seu trabalho (Franco, 2014). O trabalho, portanto, está presente em toda a existência do homem (Martins & Oliveira, 2012), atuando na construção de sua identidade, sendo considerado de real importância, o seu valor. O trabalho não é em primeiro momento a relação salarial ou emprego, é o "trabalhar", ou seja, em certos processos de envolvimento da personalidade com objetivo de responder certos momentos de pressões no ambiente de trabalho. Trabalhar é preencher a lacuna entre prescrito e real. O sentido que é obtido a ser percorrido entre prescrito e o real, é desenvolvido a cada momento, inventado ou exposto pelo sujeito que trabalha (Dejours, 2004). A Psicodinâmica do trabalho examina como são as relações de prazer e sofrimento vivenciadas pelo indivíduo, representam seu comportamento, bem como seu relacionamento social no trabalho (Ferreira & Mendes, 2003). O estudo da Psicodinâmica do trabalho é caracterizado pela mobilidade e mudanças, e o funcionamento psíquico, pelos modos de mobilização subjetiva, tendo o trabalhador um papel ativo diante das imposições e a possibilidade de transformar corretamente as situações de



trabalho, para que estas possam trazer algo positivo para a saúde mental (Mendes, 1995). A subjetividade é algo que cada ser humano carrega dentro de si. Cada indivíduo interpreta de uma forma. Não há como definir a subjetividade em algo concreto, ela é diversificada de acordo com cada ser humano, com seu gosto, gestos e também suas formas de se expressar (Dejours, 2004). Mediante o exposto, volta-se as atenções para o caso dos motoristas de ônibus de transporte coletivo, pois Vasconcelos et al. (2015) afirma que é uma atividade indispensável à população e que engloba grau de responsabilidade de extrema importância, pois o exercício do trabalho requer lidar com pessoas. O bem-estar e a saúde, são peças fundamentais, pois erros provenientes destes, pode levar a uma elevação do índice de estresse, podendo originar assim, acidentes, colocando vidas em risco. De acordo com Bahia e Monteiro (2013), no contexto de trabalho dos motoristas de transporte coletivo, eles muitas vezes são expostos a inúmeros fatores crises, em relação a saúde, sendo que alguns deles são até mesmo inerentes ao próprio ambiente. Diante da periculosidade a que estão colocados, os profissionais apresentam sintomas de sofrimento no trabalho. Diante do exposto, despertou-se o seguinte questionamento: como os motoristas de ônibus vivenciam o prazer e o sofrimento no trabalho? Métodos: Trata-se de uma pesquisa de campo, de abordagem qualitativa realizada em uma empresa de transporte coletivo em Iguape/São Paulo. A pesquisa foi realizada com a imersão do pesquisador (primeiro autor) junto a um grupo de 30 motoristas. Para a coleta de dados foi realizada a entrevista semiestruturada com 10 motoristas, até a saturação dos dados, utilizando-se a análise de conteúdo de Bardin para interpretação das entrevistas. Resultados: Após a análise conteúdo, emergiram três dimensões: Psicodinâmica do Trabalho, Sofrimento e Prazer, e de cada dimensão, categorias e destas subcategorias. Com relação a Psicodinâmica do trabalho, emergiram duas categorias centralidade no trabalho e organização do trabalho - ambos divididos em subcategorias, o primeiro (significado do trabalho), o segundo (organização do trabalho). Em relação ao sofrimento obtemos apenas uma categoria - Sistemas defensivos - está sendo dividida na subcategoria (meios para evitar o sofrimento). E quanto ao Prazer temos duas categorias -Sublimação e Reconhecimento – esta última dividida nas subcategorias (Soluções favoráveis ao desejo e Valorização). Dejours (1987), coloca a importância que o trabalho diante da construção da identidade do colaborador, em prol da centralizadas do trabalho. Para que o sujeito consiga

sua criação da sua identidade na organização, consequentemente ele forma um conceito sobre o trabalho, diante dessa situação, o "trabalho" começa a ter significado na vida dos mesmos. Vale ressaltar que o significado pode ser diverso, pois contém expressões de subjetividades diferentes. Uma das perguntas realizadas para os motoristas da empresa, buscou-se compreender a percepção em relação a profissão de motoristas de ônibus, se sente prazer naquilo que se faz e quais são os pontos negativos e positivos. Baseado na dimensão Psicodinâmica do trabalho, na categoria centralidade do trabalho, pôde-se perceber que os entrevistados possuem diferentes percepções sobre o trabalho e, com a realização parece acontecer o mesmo. As entrevistas mostram que a grande maioria se sente feliz com a realização do trabalho, embora experienciem alguns sentimentos de sofrimento, sendo o importante, deixar os passageiros felizes. Muitos dos entrevistados estão na carreira de motoristas há muitos anos, diante dessa concepção, já vivenciaram episódios de satisfação e sentimentos ruins, e mesmo diante disto, os motoristas acionam o mecanismo de defesa para não ficar lembrando dos acontecimentos, buscando valorizar aquilo que se faz.

BAHIA, R., & MONTEIRO, T. F. (2013). Trabalho e ambiente na saúde do motorista de ônibus urbano em Fortaleza. Revista Trabalho e Sociedade, Fortaleza, 1(1), 3-19.

Dejours, C. (2004). Subjetividade, trabalho e ação. Revista produção, 14(3), 27-34.

Ferreira, M. C., & Mendes, A. M. (2003). *Trabalho e riscos de adoecimento: o caso dos auditores-fiscais da previdência*. LPA Edições.

Franco, T. (2006). A centralidade do trabalho na visão da psicodinâmica de Dejours. *Caderno CRH*, 17(41).

VASCONCELLOS, E. G. (1992). O modelo psiconeuroendocrinológico de stress. L. Seger, Psicologia e Odontologia: uma abordagem integradora. São Paulo, Livraria Santos, 25-47.

MARTINS, A. C. A., & OLIVEIRA, G. (2006). Trabalho: fonte de prazer e sofrimento e as práticas orientais. *IPES*, *12*(03), 229-41.

Dejours, C. (1988). A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. In *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*.



# PROCESSO DE SUCESSÃO GERENCIAL NAS ORGANIZAÇÕES ESTRATÉGICAS: COMPREENDENDO AS AÇÕES PSICOSSOCIOLÓGICAS NAS NOVAS CONFIGURAÇÕES NO MUNDO CONTEMPORÂNEO

Renata Paloni Varanda

UNESP- Assis -SP
renatapalonivaranda@gmail.com

Palavras chaves: Psicanálise. Processo sucessório. Organizações estratégicas.

O objetivo deste trabalho consiste em analisar o trabalhador no contexto atual, compreendê-lo no processo de sucessão gerencial para propor novos olhares ao seu desenvolvimento profissional e as repercussões na organização. É um estudo teórico-reflexivo, fundamentado Psicossociologia de orientação francesa e autores da Administração, além de recorrer nas experiências profissionais que foram sendo construídas ao logo do trajeto profissional. Estudar o tema "sucessão" em Organizações Estratégicas, é bastante complexo visto que as novas configurações no mundo contemporâneo demandam de uma dinâmica organizacional cada vez mais ágil, de estratégias a curto prazo e desenvolvimento constante dos profissionais (colaboradores) buscando a retenção dos melhores potenciais. Dessa forma tomamos a Psicossociologia, que tem por objetivo analisar as dimensões psíquicas, sociais e políticas pelas quais indivíduos e grupos se posicionam nas micropolíticas da vida cotidiana, sociedade, organizações e instituições em busca de respostas para inquietações em relação aos fenômenos psicossociais. As Organizações Estratégicas, palco no nosso estudo, não contemplam a ideia de planejamento a longo prazo e racionalidade ilimitada, mas sim da diversidade do mundo, com modelos adaptáveis, profissionais com iniciativa, que agem de maneira rápida, flexíveis, em busca contínua de formação e desenvolvimento pessoal estando sempre preparados para acontecimentos imprevisíveis. É neste contexto estratégico que a busca por profissionais que



sabem correr riscos, que usam de sua autonomia, que conseguem engajamento físico e mental no trabalho a que se propõem executar dentro da organização, se integrando com os objetivos da mesma e com um forte espirito de equipe, são cada vez mais demandados. O profissional inserido nessa organização tem que ser capaz de persuadir, tomar decisões, comunicar, participar ativamente de grupos e projetos e principalmente serem capazes de transformar e adaptar seus comportamentos ao estilo da empresa em prol de seu crescimento e perenidade. Devem ser capazes de adquirir continuamente novos conhecimentos nas mais diversas áreas, para atender a empresa naquele exato momento. Segundo Gaulejac (2007, p.124)... "O poder da organização com a qual se identificam permite-lhes acreditar em uma onipotência individual, a de um Ego em incessante expansão, não encontrando limites. Todavia, se as satisfações são profundas, as exigências também. O indivíduo deve consagra-se inteiramente a seu trabalho, sacrificar tudo pela sua carreira." Os tipos de personalidade encontrado nessa estrutura estratégica difere dos experts da estrutura tecnocrática pois todos (da gestão aos operacionais) tem que estar voltados ao mesmo objetivo o que reforça uma busca constante sobre o controle do modo de pensar desses indivíduos, além da exigência de sua energia física e psíquica para encontrar a aptidão do sucesso individual e utilidade social. São tantas demandas para atuar nessas organizações que "o assumir vários papéis" acaba por refletir um mundo de aparências, de teatralidade onde o gestor na busca por ser o mais bem-sucedido impulsiona seus colaboradores supervalorizando suas conquistas e competências num jogo de sedução, persuasão, exalando charme na forma de se comunicar e convencer fazendo com que a "máscara substitua sua pessoa. Segundo Enriquez (2014, p 45.), "... ela exige indivíduos que se querem sujeitos (mas que de fato, são alienados) de seu destino e agentes da história. Sujeitos presos nas identificações heroicas e aptos a se comportarem como heróis, quer dizer, como seres prontos, a introduzirem rupturas e mesmo a prepararem os outros, que lhes denotam admiração sem limites, merecida por todo ídolo. As concepções do trabalho nessas organizações retratam sobre um indivíduo que faz parte de uma comunidade, mas não apenas de trabalho, mas também uma comunidade de vida, de pensamento, um indivíduo integrado a uma equipe onde só existe sentido na realização plena de sua performance. Conforme observado porGaulejac, (2007, p 126) .. O indivíduo procura na organização um meio de satisfazer seus desejos de onipotência e de canalizar suas angústias. A



organização lhe oferece um objeto de idealização e uma excitação/incitação permanente a se superar, a ser o mais forte, a se tornar um "ganhador". Porém, o trabalho, com essa sobrecarga psíquica desmensurada para manutenção de suas funções na organização acaba por submeter os profissionais ao stress, ao limite, aos conflitos internos. "Os conflitos se colocam cada vez menos no nível da organização em termos de lutas reivindicatórias ou de respeito pela autoridade hierárquica. Eles se colocam no nível psicológico em termos de insegurança, de sofrimento psíquico de esgotamento profissional, de perturbações psicossomáticas, de depressões nervosas" (Gaulejac 2007, p 127). Esse profissional a medida que começa a perceber onde estão inseridos, a insegurança gerada pelo esforço continuo em manter seus empregos, (risco de desemprego) onde os esforços, talento e a identificação com a empresa apenas, não garantem mais seu emprego, começa a buscar novas oportunidades de promoção e desenvolvimento de carreira estando aptos a deixar sua empresa e iniciar a busca por outra. Assim, nessa dinâmica de funcionamento da empresa estratégica verifica-se e se amplia a rotatividade de diversos profissionais em busca de realização no trabalho, nesta ou em outra organização. Fazer então, a gestão estratégica desses profissionais é fundamental para que a empresa possa mantê-los satisfeitos e motivados buscando mecanismos para reter os melhores talentos e manter parcerias duradouras para que se consiga fazer um processo sucessório de maneira estruturada. Dentro desse contexto a preparação de novos gestores para serem sucessores é o que permite que essas empresas se perpetuem e continuem competindo num mercado global cada vez mais inovador e em constante mudança. O processo sucessório (Sucessão) é um tema bastante discutido nas organizações e uma preocupação constante principalmente no que diz respeito aos cargos de gestão das empresas. Assim, a preparação de novos gestores para serem sucessores permitirá que essas empresas se perpetuem e continuem competindo num mercado global cada vez mais inovador e em constante mudança. Essa preocupação com a linha sucessória vem ocorrendo, na atualidade, não só em empresas de grande porte, mas também em micro, pequenas e médias empresas. Cada vez mais vêm se tomando conhecimento de que as organizações precisam ampliar o nível de consciência quanto à sucessão de seus cargos de gestão/liderança e não só dos proprietários.

Os ganhos de um processo sucessório bem estruturado estão na garantia da sobrevivência e na continuidade do desenvolvimento da empresa, no aumento das opções e da capacidade de resposta diante das mudanças (previstas e imprevistas). Entender o indivíduo nesse contexto e a adaptação do perfil dos futuros "sucessores" e sua trajetória de desenvolvimento dentro de cada empresa é imprescindível para a perenidade da organização no contexto atual. Espera-se que este estudo contribua para ampliação da reflexão sobre as ações/práticas de processos sucessórios utilizados nas organizações estratégicas na configuração do mundo já que é um tema pouco estudado, mas com aumento de demanda pelas organizações.

## Bibliografia consultada:

CASADORE, M. M. O sentido do trabalho na sociedade atual: suporte da identidade para o consumo? IN: HASHIMOTO, F. Psicologia e Trabalho: desafios e perspectivas. Assis (SP): Unesp, 2010.

ENRIQUEZ, E. Jogos de poder na empresa. São Paulo: editora, 2014.

\_\_\_\_\_\_. Perda do trabalho, perda da identidade. *Cadernos Esc. Legis.*, Belo Horizonte, v.5. nº 9, p.53-73, Jul./Dez, 1999.

GAULEJAC, V. *Gestão como doença social:* ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. Aparecida (SP): Ideias & Letras, 2007.

PAGÈS, M. e outros. O poder das organizações. São Paulo: Atlas, 1987.

SILVA, G. E. As relações de trabalho em tempo de aventura e performance: modelo de gestão estratégica e a atividade dos jogadores profissionais de poker. . IN: PERES, R. S. e outros. *Sujeito contemporâneo, saúde e trabalho:* múltiplos olhares. São Carlos (SP): Edufscar, 2017.

\_\_\_\_\_. A Psicologia do Trabalho nas organizações estratégicas. IN: HASHIMOTO, F. *Psicologia e Trabalho*: desafios e perspectivas. Assis (SP): Unesp, 2010.

VIANA-BRAZ, M.; HASHIMOTO, F. Sobre a natureza dos laços nas organizações multinacionais: das relações fusionais com a empresa à performance. IN: PERES, R. S. e outros. *Sujeito contemporâneo, saúde e trabalho: múltiplos olhares*. São Carlos (SP): Edufscar, 2017.



# PSICOLOGIA POSITIVA, ORGANIZAÇÕES E O DIRECIONAMENTO DA SUBJETIVIDADE NA CONTEMPORANEIDADE: UMA CRÍTICA PSICANALÍTICA

Jéssica Pereira de Mello (\*) (Doutoranda no Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Porto Alegre- RS, Brasil); Fabio Bittencourt Meira (Professor do Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Porto Alegre- RS, Brasil).

Contato: jessica.pereira@ufrgs.br

Palavras-chave: Subjetividade. Psicologia positiva. Organizações.



**Figura 1.** Frase motivacional. Fonte: Instagram

# Introdução

Cerceados por diversos imperativos, os sujeitos na atualidade lamentam-se de não conseguirem atender as diversas demandas que lhes são impostas. A figura 1 representa de forma cirúrgica o tempo paradoxal vigente. Ao mesmo tempo em que são supostamente livres, devido a flexibilidade e a possibilidade de "ser quem quiser", os sujeitos também se tornaram os únicos responsáveis por seus fracassos e sucessos. Em sintonia com esse panorama, as doenças como depressão e ansiedade emergem como sintomas corriqueiros, que são acompanhadas por queixas de vazio, impotência, cansaço, apatia, sensação de vertigem e desorientação. No campo do trabalho, há uma intensa flexibilização dos modos de ser para acomodar-se às constantes mudanças nas exigências do mercado. Os sujeitos lançados à deriva e a responsabilidade por bem administrar todos os âmbitos da vida, deparam-se com o desamparo (BIRMAN, 2012; HAN, 2017; DARDOT; LAVAL, 2016; GAULEJAC, 2007).

Ao notarmos que o que se sobressai no imaginário social atual relaciona-se à intensa produção de imperativos de desempenho, a busca da felicidade como estado possível, supostas novas formas de organizações e a recusa da reflexão e a negatividade, também localizamos o

campo das organizações como lugar onde esses discursos ganham força (HAN, 2017; BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009). Desta forma, partimos do pressuposto de que as organizações são produto e produtoras da sociedade em que vivemos, bem como concordamos com a premissa da centralidade que as primeiras ocupam no cenário social da contemporaneidade (ENRIQUEZ, 2002).

Apesar das organizações sempre terem considerado a vida psíquica dos sujeitos, mesmo em períodos em que este era visto apenas de maneira mecânica, as organizações hodiernas são um lugar privilegiado no que se refere ao uso de técnicas que interpelam a um autoaperfeiçoamento incessante. Ancorando-se em um discurso de neutralidade e racionalidade, instituem novos níveis de controle que extrapolam a estrutura tradicional e atuam através de técnicas de controle mais refinadas, com alcance cada vez mais amplo (PAGÈS et al., 2006; GAULEJAC, 2007; ENRIQUEZ, 2002).

Em paralelo a esse panorama, tem surgido teorias e abordagens que apresentam consonância com as exigências das organizações contemporâneas e com o discurso de uma possível solução para os problemas enfrentados pelos sujeitos na atualidade. Dentre as abordagens que oferecem uma "programação eficiente de vida", a psicologia positiva é a que mais vem ganhando destaque, juntamente com o *coaching*.

Pensamos então, que é preciso partir destes indícios para tensionar a complexa relação entre as configurações sociais da contemporaneidade e as ressonâncias na subjetividade. Inspirados por esses vestígios e amparando-nos na premissa freudiana de que toda sociedade produz um correlato subjetivo que se expressa nos sujeitos, passamos a olhar atentamente para fenômenos que poderiam ter lugar como modos de subjetivação na contemporaneidade (FREUD, 1895; 1908; 1930). É a partir deste cenário que encontramos na psicologia positiva um fenômeno que parece perpassar por esses diversos imperativos e signos encontrados na atualidade.

## A psicologia positiva

A leitura de "O mal-estar na cultura" (FREUD, 1930/2017) nos levou a uma problematização ligada às formas com que a sociedade contemporânea promete alívio para o sofrimento dos sujeitos. De fato, apenas lenitivos, visto que o sofrimento é constitutivo da relação entre homem e cultura. Dentre as promessas, enfatizaremos a psicologia positiva.

A psicologia positiva é um movimento recente, que tem sua data surgimento com essa nomenclatura, os anos 2000. O principal fundador e disseminador do movimento é Martin

Seligman, que vem desde meados da década de 90 tentando elaborar uma espécie de redenção à Psicologia, que teria deixado de lado a compreensão do lado positivo do ser humano e enfatizado apenas o lado negativo.

A resiliência é o principal processo em que a psicologia positiva se ancora. A superação das dificuldades que podem atrapalhar a harmonia dos indivíduos e dos grupos é a chave pela qual a psicologia positiva compreende a resiliência. Para Yunes (2003) a resiliência é um percurso a ser realizado de forma evolutiva, em busca de uma vida positiva, isto se dá pela conversão dos traumas e sentimentos negativos em positivos e crescimento pessoal com o objetivo de desenvolver as forças do ser humano.

Em relação aos estudos sobre organizações o foco recai sobre o bem-estar do indivíduo no meio em que está inserido e na busca das virtudes requeridas para harmonia da vivência em grupos, os potenciais cívicos, altruísmo e a ética. Em síntese, objetiva-se desenvolver e treinar habilidades com foco no bem-estar e o aprimoramento dos potenciais positivos do ser humano (SELIGMAN, 2002).

De saída nota-se que a preocupação do autor tem como eixo a melhoria comportamental das pessoas em torno da produtividade, a prevenção de doenças em busca de uma vida "digna de ser vivida" (SELIGMAN, 2002). Nesse sentido, "a ciência e a prática da psicologia positiva estão direcionadas para a identificação e compreensão das qualidades e virtudes humanas, bem como para o auxílio no sentido de que as pessoas tenham vidas mais felizes e produtivas" (SNYDER; LOPEZ, 2009, p.19).

## Notas conclusivas: A psicologia positiva no divã

Essa conversa parece trazer à tona alguns questionamentos sobre a psicologia positiva. O primeiro vem da leitura do texto *O mal-estar na cultura*, de Freud (1929/2010), no qual o conflito entre sujeito e cultura é apresentado como inerente. A crítica freudiana é que a solução entre as exigências "pulsionais" e as exigências da cultura não encontrariam um equilíbrio definitivo e resolutivo, tornando a condição de desamparo intrínseca aos sujeitos. No entanto, Freud (2017) argumenta que poderia haver alguns lenitivos utilizados pelos sujeitos: sublimação

<sup>— &</sup>quot;Estou fazendo um curso de coaching e psicologia positiva, vamos participar também?

Palavras de hesitação.

<sup>-</sup> Vamos!? Se não resolver os problemas, pelo menos vamos nos distrair, o curso é muito divertido".

nas artes e no trabalho científico, trabalho, neurose, toxicomania e isolamento. A ênfase é que, na visão freudiana, esses seriam caminhos de desvio para a pulsão sexual, portanto não resolveriam o conflito entre as exigências "pulsionais" e da cultura.

Embora seja preciso aprofundar essa discussão, pois o próprio Freud oferece perspectivas diferentes quanto à gestão dos conflitos "pulsionais" e culturais (FREUD, 1908; 1929), há indícios de que a psicologia positiva parece se apresentar como uma forma de lenitivo para o mal-estar na contemporaneidade, com um discurso coberto de *slogans* e técnicas prontas a oferecem saídas que tentam suprir problemas enfrentados pelo sujeito contemporâneo.

É necessário ressaltar que, em diversos trechos, principalmente em seus livros e artigos, Seligman (2002; 2004; 2011) direciona suas críticas de forma contundente à obra freudiana. Porém, na maioria das vezes, trechos são retirados de forma deslocada do contexto da obra de Freud, reduzindo a uma leitura, muitas vezes, literal dos trechos, ou atribuindo uma relação causal entre criador da Psicanálise o direcionamento negativo tomado pela Psicologia.

No livro *Felicidade Autêntica* (2002, p. 12) Seligman afirma que sua teoria da felicidade tem um grande obstáculo: "a crença de que a felicidade (e ainda mais genericamente, qualquer motivação humana positiva) é inautêntica. Essa é uma visão difundida sobre a natureza humana, que se repete em muitas culturas, o dogma do núcleo podre. Se existe alguma doutrina que este livro procura derrubar, é este". A ênfase da Psicologia na anormalidade e no lado negativo do ser humano é atribuída ao criador da Psicanálise.

Trechos do livro apontam casos nas artes em que os artistas supostamente apenas canalizaram impulsos negativos como justificativa para seus trabalhos. Não entraremos na seara das próprias críticas internas à forma como Seligman constrói seus argumentos científicos, porém é preciso lembrar a importância de situar conceitos dentro da obra dos autores. Para além das distorções realizadas por Seligman das análises psicanalíticas, é preciso lembrar que Freud não segue um caminho linear na construção de sua teoria, é preciso analisar sua obra em conjunto, pois seus conceitos se transformam, têm uma complexidade que extrapolam determinados textos específicos, não é possível, recorrendo a trechos isolados, ter um entendimento da complexa construção freudiana.

Quanto à relação entre psicologia positiva e exigências organizacionais contemporâneas, destacamos uma aderência no discurso em favor do empreendedorismo, a máxima eficiência na melhor versão dos sujeitos. As exigências organizacionais contemporâneas e o imaginário social pautado pela busca por desenvolvimento pessoal, atuam como um reforço ao narcisismo dos sujeitos, que investem psiquicamente nas organizações com o objetivo de realizar seus desejos

de reconhecimento, fantasias e a onipotência narcísica (GAULEJAC, 2007). No entanto, os sujeitos não aderem totalmente às regras do modelo de gestão atual e a contraposição ao estímulo de gerirem a si mesmos, por vezes tem como saída encontrada, o adoecimento (GAULEJAC, 2007). Outra consonância é a ênfase na neutralidade científica das técnicas utilizadas tanto pelas organizações contemporâneas quanto pela psicologia positiva.

#### Referências

BIRMAN, J. (2012). **O sujeito na contemporaneidade**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.

BOLTANSKI, L.; CHIAPELLO, È.. (2009). **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: Martins Fontes.

DARDOT, P.; LAVAL, C. (2016). **A nova razão do mundo** – Ensaio sobre a Sociedade Neoliberal. São Paulo: Boitempo.

ENRIQUEZ, E. (2002). Vida psíquica e organização. In: MOTTA, F. C. P.; FREITAS, M. E. (Org.). **Vida psíquica e organização**. Rio de Janeiro: FGV.

FREUD, S. (1930/2017). O mal-estar na cultura. Porto Alegre: L&PM.

\_\_\_\_\_. Moral Sexual 'Civilizada' e Doença Nervosa Moderna. (1908). In: \_\_\_\_\_\_. **S. Freud, Edição standard brasileira das obras psicológicas completas de Sigmund Freud**. v. 9, p. 169-186. Rio de Janeiro: Imago.

\_\_\_\_\_. **Estudios sobre la histeria**. (1895/2007). Obras completas, v. II. Buenos Aires: Amorrortu.

GAULEJAC, V. (2012). Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 37, n. 126, p. 287-289, jul.-dez.

HAN, B. C. (2017). A agonia do Eros. Rio de Janeiro: Vozes.

SELIGMAN, M. E. P. (2002). Felicidade Autêntica. Rio de Janeiro: Ponto de Leitura.

YUNES, M. A. M. (2003). Psicologia positiva e resiliência: o foco no indivíduo e na família. **Psicol. Estud.** v. 8, p. 75-84, 2003.

# SÍNDROME DE *BURNOUT* EM PROFISSIONAIS DA ENFERMAGEM: UMA REVISÃO BIBLIOGRAFICA

Beatriz Maria dos Santos Santiago Ribeiro<sup>1</sup>, mestranda em enfermagem, Universidade Estadual de Londrina, Londrina-PR\*;

Júlia Trevisan Martins<sup>2</sup>, Professora Colaboradora da Universidade Estadual de Londrina(UEL); Victor Hideaki Goto Hirai<sup>3</sup>, especialista em Medicina do Trabalho.

contato: beatrizsantiago1994@hotmail.com

Palavras-chave: Síndrome de Burnout, enfermagem, Esgotamento Físico e Psíquico.

## Introdução:

A palavra *burnout* deriva do verbo inglês to burn out, que significa "queimar-se ou "consumir-se", sendo empregado para caracterizar um conjunto de sintomas predominantemente evidenciados em profissionais que lidam com pessoas, que se queixam de esgotamento físico e mental, irritabilidade, perda do interesse pelo trabalho e sentimento de autodesvalorização.

Esta representa um dos grandes problemas psicossociais a serem enfrentados, é um fator preocupante que tem chamando atenção da comunidade científica internacional, de instituições governamentais, empresas e sindicatos, pelo impacto no estado de saúde das pessoas e, consequentemente, no desempenho a nível organizacional, cujas disfunções repercutem econômica e socialmente

A síndrome pode ser caracterizada por inúmeros sintomas, entre eles o estresse que constitui um de seus determinantes, não resultando apenas do estresse em si, mas do "estresse não mediado", sem possibilidade de solução por fatores físicos, psíquicos, comportamentais e defensivos. Destaca-se que o aparecimento dos sintomas se relaciona com as características de cada indivíduo, como os fatores genéticos; do estágio de desenvolvimento da doença; e, também do ambiente de trabalho. Em algumas vezes se manifestando em momentos distintos no mesmo indivíduo, gerando consequências nos níveis pessoal, organizacional e social.

A síndrome de *Burnout* atinge principalmente os profissionais das áreas da saúde e educação que se relacionam diretamente com o ser humano, que ao longo do tempo desgastam-

se pela baixa remuneração, por falta de reconhecimento, pela desmotivação, pelas relações interpessoais conflituosas, dentre outros fatores. Sendo assim, induzindo a sentimentos como a tristeza, apatia, falta de vontade e exaustão emocional (MOREIRA et al., 2009). Constitui-se por três dimensões que são: exaustão emocional; despersonalização e baixa realização profissional

As autoras Carlotto e Câmara (2004), avalia SB como uma reação à tensão emocional gerada por se lidar demasiadamente com pessoas. O construto refere como a primeira dimensão a exaustão emocional, marcada pela ausência de energia, entusiasmo e sentimento de esgotamento de soluções. É possível surgir sentimento de frustração e tensão, nesse momento os trabalhadores notam-se esgotados para o atendimento ao cliente, percebendo que sua atuação não é de como era antes. A segunda dimensão é a de despersonalização, situação em que o profissional tratar as pessoas e a organização como objetos, podem desenvolver nesse sentido uma insensibilidade emocional. A terceira dimensão é e baixa realização pessoal no trabalho, caracterizada como uma tendência do profissional auto avaliar-se de forma negativa, sentindo se infelizes consigo mesmas e insatisfeitas com sua atuação profissional, aparecendo um declínio do sentimento de competência e êxito, e também diminuição da capacidade de interagir com os outros.

#### **Objetivos:**

Objetivou-se identificar sua ocorrência nos profissionais da área da saúde e quais os motivos que levam os profissionais de saúde a desenvolverem a Síndrome de Burnout.

## Métodos:

Trata-se de um estudo de revisão literária, realizada no período de agosto a setembro de 2018 onde realizou-se um levantamento nas publicações no Google Acadêmico e ScIELO (Scientific Eletronic Library Online). Para o refinamento de busca, utilizou-se como critério, artigos nacionais, escritos em português, referente ao ano de 2013 à 2018.

#### Resultados e discussões:

Os resultados revelam que a Síndrome de Burnout é classificada como uma doença, que afeta os profissionais, principalmente aqueles que trabalham prestando assistência humana, o Burnout prejudica tanto o seu desenvolvimento físico quanto o mental. Afeta principalmente aqueles profissionais que trabalham prestando assistência diretamente a seres humanos. A enfermagem foi classificada, pela Health Education Authority, sendo a quarta profissão mais

estressante do setor público <sup>2</sup> Muitos são os motivos que levam o profissional de enfermagem a desenvolver a síndrome de Burnout, estes profissionais vivem em constante estado de estresse, decorrente de suas atividades. O fato de estar sempre atento, ter uma grande responsabilidade, as grandes jornadas de trabalho, a falta e de recursos humanos na equipe que acabam por sobrecarregar os profissionais, estruturas físicas precária, a falta de materiais e equipamentos, o relacionamento interpessoal prejudicado, a baixa remuneração, desgaste emocional intenso, o contato constante com o sofrimento de pacientes e familiares e o contato com a morte, tudo isso leva o profissional de enfermagem a uma constante sobrecarga emocional, contribuindo para o seu adoecimento.

#### Considerações finais:

Diante deste estudo, é possível perceber a necessidade de atenção a estes profissionais, sendo indispensável o monitoramento da saúde física e mental, buscando desenvolver estratégias que diminuam as fontes de estresse, com o objetivo de amenizar o desgaste destes cuidadores. Por fim, pode-se sugerir a implementação de uma equipe de apoio para monitorar e garantir a prevenção desta doença, a fim de garantir profissionais saudáveis e em condições de promover uma assistência de qualidade à toda população.

# SÍNDROME DE *BURNOUT* EM PROFISSIONAIS DA ENFERMAGEM DE UNIDADE DE TERAPIA INTENSIVA

Beatriz Maria dos Santos Santiago Ribeiro<sup>1</sup>, mestranda em enfermagem, Universidade Estadual de Londrina, Londrina-PR\*;

Júlia Trevisan Martins<sup>2</sup>, Professora Colaboradora da Universidade Estadual de Londrina(UEL); Victor Hideaki Goto Hirai<sup>3</sup>, especialista em Medicina do Trabalho.

contato: beatrizsantiago1994@hotmail.com

Palavras-chave: Síndrome de Burnout. Profissional de enfermagem, Unidades de Terapia Intensiva.

#### Introdução:

Os profissionais de enfermagem têm relação direta com o paciente, família e a comunidade, possui capacidade de desenvolver, de forma autônoma e em equipe, atividades de promoção, proteção, prevenção e recuperação da saúde, lidam com pessoas que precisam ser cuidadas e requerem sua atenção, que vai além das habilidades técnicas.

Nesse contexto, a equipe de enfermagem atuante em uma Unidade de Terapia Intensiva (UTI) enfrenta o desafio de cuidar com maior intensidade, pois o ambiente de trabalho é caracterizado por extremo desgaste, tanto físico como emocional, e requer uma condição de alto nível de habilidade e atenção para encarar as situações de emergências.

É preocupante assunto referente a Estresse entre Profissionais de saúde, muitos desenvolvem sintomas dessa doença, podendo apresentar reações agudas e/ou crônicas, as quais podem desencadear sentimentos de fracasso e exaustão profissional, causados por um excessivo desgaste de energia e de recursos, ou seja, a síndrome de *Burnout*.

A atividade laboral exercida principalmente pelo trabalhadores em UTI, é apontada por componentes ameaçadores a saúde mental, isso faz com que se torne susceptível ao desenvolvimento da Síndrome de *Burnout* e outros estressores ocupacionais que propiciam o desenvolvimento de doenças ocupacionais como Lesão por Esforços Repetidos (LER) e Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT).

A Síndrome de *Burnout*, representa um dos grandes problemas psicossociais da atualidade, é um fator preocupante que tem chamando atenção da comunidade científica internacional, de instituições governamentais, empresas e sindicatos, pelo impacto no estado de saúde do indivíduo e, consequentemente, no desempenho a nível organizacional, cujas disfunções repercutem econômica e socialmente. Essa síndrome é detectável nos estados mais tardios quando apresenta características peculiares, pois nos estágios iniciais, os sinais e sintomas não se diferem do estresse e da depressão. Evidencia-se que o diagnóstico de *Burnout* só pode ser realizado por médicos ou psicoterapeutas.

Portanto, o presente trabalho teve por objetivo conhecer a incidência da Síndrome de *Burnout* em profissionais da Enfermagem de uma UTI.

#### Métodos

Trata-se da uma pesquisa bibliográfica. A finalidade da revisão de literatura é a reunião e o aprofundamento de subsídios sobre um determinado assunto de modo a compreender como vem sendo construído este corpo de conhecimentos.

Na elaboração do trabalho foi realizado uma pesquisa bibliográfica sobre o tema, objetivando fornecer dados já produzidos por vários autores em relação ao tema. A pesquisa se baseou em levantamento teórico das referências literárias. A busca foi realizada entre os períodos de março a setembro de 2018. Após o recolhimento das informações dos materiais observados houve a seleção do conteúdo, analisando os diferentes pontos de vista dos autores, a prática da informação e a análise de dados disponíveis.

#### Resultados e discussão

Após a leitura dos artigos, foi possível elaborar três categorias temáticas: *Unidade de Terapia Intensiva (UTI)*; O fazer profissional da Equipe de Enfermagem na UTI; Síndrome de Burnout;

Unidade de Terapia Intensiva (UTI);

Tanto a equipe de saúde como os pacientes e familiares, a consideram como um dos setores hospitalares mais agressivos, tensos e traumatizantes. Desse modo o ambiente da UTI pode ser um fator favorável ao desenvolvimento da Síndrome de *Burnout*.

#### O fazer profissional da Equipe de Enfermagem na UTI;

Frente a isso, destaca-se que os profissionais atuantes em UTI utilizam em seu cotidiano de qualificação adequada e competências profissionais específicas para execução do seu trabalho, logo aliando conhecimento técnico-científico, comando da tecnologia, humanização, cuidado individualizado e assistência prestada com qualidade e eficácia.

#### Síndrome de Burnout;

Os profissionais da Enfermagem passam a maior parte do tempo no hospital, abrindo mão de finais de semana, feriados, almoços em família e festas. O lazer pode prevenir o surgimento da doença, uma vez que permite o desligamento do indivíduo da rotina, contribuindo para o bemestar das pessoas. Nessa perspectiva, possuir um único vínculo empregatício seria importante, pois, consequentemente dispõem de maior tempo livre para as atividades de lazer (descansar, passear, dormir e estar com a família), isso que de fato diminuiria as chances de desenvolver a doença.

#### Considerações finais

A construção desse artigo permitiu-nos aprofundar o conhecimento, acerca do assunto do fenômeno de *Burnou*t em profissionais da saúde, de tal modo conclui-se que o cotidiano dos profissionais de saúde das UTIs é extremamente habilidoso exigindo alto preparo, e para que a assistência seja eficiente precisa-se de um gerenciamento eficaz. Contudo, inúmeros problemas podem afetar o dia a dia desses profissionais, como recursos, suporte e sobrecarga de trabalho, o que contribui significativamente para que essas classes de trabalhadores estejam mais expostas a Síndrome de *Burnout*. Nesse contexto a síndrome de *Burnout* é um exemplo do mau causado pelo estresse constante vivido pelos profissionais de saúde.

Como exposto nesse estudo, é de extrema importância o trabalho desempenhado pela equipe de enfermagem, visto que possuem papel fundamental para saúde dos indivíduos hospitalizados em UTIs, porém o estresse presente na rotina dos laboriosos de enfermagem atuantes em UTIs, podem desencadear problemas físicos e psíquicos.

SUCESSÃO FAMILIAR NAS EMPRESAS BRASILEIRAS DO AGRONEGÓCIO: UM ESTUDO DE ABORDAGEM PSICOSSOCIOLÓGICA

João Guilherme Domingues Iglézias

**Unesp – Assis** 

jgdi@uol.com.br

Palavras chaves: Família. Processo Sucessório. Empresas Familiares.

O objetivo do trabalho é conhecer e entender o desenvolvimento do processo de

sucessão familiar nas empresas do agronegócio brasileiro, focando nas relações entre o

sucessor e o sucedido e nas dificuldades deste relacionamento no seio familiar e fora dele,

abordando também os pontos críticos de sucesso e de insucesso no processo. Ou melhor

dizendo, o que SUCEDIDO E SUCESSOR carregam de si e de suas gerações, e o que

estão dispostos a abrir mão, no sentido de garantir os objetivos de longo prazo e

perpetuação da empresa.

Desta forma, são abordados no presente trabalho aspectos sobre a sucessão nas

empresas familiares do agronegócio a partir do referencial psicossociológico. Para tentar

compreender esta dinâmica, serão feitos levantamentos bibliográficos relacionados ao

assunto, de modo a buscar a compreensão dos processos existentes durante as fases de

sucessão nas empresas familiares, observando-se principalmente os aspectos relacionados

à interação sucessor-sucedido e ao meio cultural empresarial.

No mesmo sentido, busca-se o entendimento deste processo através das

experiências desenvolvidas durante nossa trajetória profissional,

complementarão a análise e compreensão dos fatos, buscando antever e melhor entender

as ocorrências dos eventos, permitindo um melhor posicionamento diante dos fatos.

A integração do referencial teórico proposto e tais experiências, advindas do

exercício profissional, resultarão no melhor entendimento deste processo, suas

repercussões no ciclo de vida da empresa e seus efeitos na sociedade como um todo, tendo

como fruto a contribuição para o desenvolvimento de novos processos sucessório que

mantenham a condição de estreita interrelação entre colaboradores, empresas e sociedade,

em que todos se desenvolvam de forma sustentável ao longo do tempo.

230

É também momento oportuno de se buscar respostas e análises consistentes sobre os modelos de gestão empresarial existentes e suas funções no desenvolvimento da sociedade como um todo, mais especificamente nos processos psicossociológicos e seus reflexos na transformação da sociedade contemporânea e nas empresas hipermodernas. O estudo fundamenta-se na Psicossociologia Francesa, com autores como Enriquez (2014), Gaulejac (2007), Pagès e outros (1987), assim como se serve do arcabouço teórico-técnico da Administração e do Agronegócio.

É portanto um estudo teórico-reflexivo, que buscará nas experiências profissionais que foram sendo desenvolvidas durante o trajeto profissional, os dados para a análise e compreensão do processo de sucessão familiar em empresas de agronegócio. O interesse sobre o assunto decorre portanto da necessidade de se entender o processo de sucessão por esta grande parcela de empresas constituintes da economia nacional e como conduzila sob a ótica psicossocial.

Neste aspecto, se observou nas últimas décadas, um crescimento robusto da economia familiar brasileira, entre os anos 60 e 70, o qual expõe em algum momento próximo a este a transição em sua gestão e é momento de se pensar em sucessão familiar. Algumas empresas já vivenciam esta realidade por 2 ou 3 períodos sucessórios suportados pelas novas gerações. Outras pela primeira vez. Outras tantas se perderam pelo caminho.... fecharam ou foram vendidas.

Estudar este momento delicado do ciclo de vida das empresas é adentrar na intimidade de suas relações familiares, de seus valores, sua cultura e seus estilos de gestão dentro das relações psicossociais, e entender os porquês dos sucessos e fracassos. Várias reflexões sobre o tema se sobressaem, dentre outras especificamente as que buscam os motivos do fechamento de empresas por aspectos relacionados à sucessão, o motivo para a não perpetuação, a sustentação econômica da família, as partilhas das heranças, o preparo dos sucessores e dos sucedidos, as vocações tanto para se formar sucessores como para ser um sucessor, os sonhos de quem deixa e de quem inicia o processo, os riscos do capital, do patrimônio, a transferência deste, as disputas internas pelo poder, enfim, um sem número de pensamentos permeiam a perspectiva de sucesso afrontadas pelos fantasmas do fracasso e suas reverberações na família, nas heranças construídas durante gerações e no sonho de se deixar o legado expressivo, construído com trabalho e glórias a serem catapultados pelas gerações futuras.

Um sonho que pode ser desfeito pela simples falta de interesse no negócio, até mesmo pelo aparecimento de novas paixões que impelem o herdeiro a buscar novos

mundos ainda não explorados, ou talvez por exaustão do negócio atual por obsolescência ou falta de competitividade da cadeia produtiva. A própria característica empreendedora ao longo da história da família, neste momento pode ser um ponto de dificuldade, levando a nova geração a querer materializar novos sonhos ao invés de suceder o modelo existente.

Por outro lado, pode ser o momento de renovação do próprio negócio, através de herdeiro vocacionado, hábil, capaz de mudanças profundas, sem deixar de lado o legado familiar que vem junto com o orgulho passado de geração a geração e que agora tem novamente a oportunidade de ver seu crescimento garantido pelas tradições e conhecimentos transmitidos ao longo dos tempos.

Estas possibilidades extremas de sucesso ou insucesso das sucessões em empresas familiares instigam-nos a buscar melhor entendimento sobre estas ocorrências, avaliando a que características tais ocorrências respondem de uma forma ou de outra, como se formam os vínculos neste momento e como esta relação é afetada pelo meio social e os relacionamentos do dia a dia. O mundo empresarial passa por mudanças constantes ao longo do tempo, dadas especificamente por alterações no ambiente competitivo, bem como em sua gestão interna e a complementaridade entre ambas.

Diferentemente do ciclo de vida das pessoas, uma empresa busca se perenizar ao longo do tempo, transferindo aos sucessores a responsabilidade por mantê-la saudável e lucrativa ao longo dos anos e se possível sob um ritmo de crescimento adequado diante do mercado onde atua. No caso das empresas familiares, comumente existe um desejo de que a sucessão se dê dentro do quadro familiar, mantendo sob sua gestão e controle os destinos da empresa, através da ascensão de um novo membro da família, dotado de conhecimento, experiência, vocação e aceitação pelos outros membros. Tarefa nem sempre fácil.

Este processo de transferência de gestão ao sucessor, em algumas situações ocorre de forma natural, com ambas as partes entendendo suas responsabilidades e criando uma dinâmica própria de acordo com a cultura empresarial e da própria família. Em outros casos, o preparo e construção da relação sucessor-sucedido e suas interações com o ambiente psicossocial da empresa e demais atores (clientes, fornecedores, concorrentes, etc) se dão de forma incompleta, desarmonizadas e até mesmo conflituosas, com sérias consequências à tão sonhada perenização que não poucas vezes aceleram a deterioração do ambiente corporativo culminando até mesmo na venda da companhia, com seu consequente desaparecimento.

Com relação ao sucesso dos processos sucessórios nas empresas familiares, dados publicados por Alcântara (2014) dão conta que apenas 5% das empresas rurais brasileiras possuem entre 30 a 41 anos de existência e apenas 2% possuem mais de 41 anos de existência, ou seja, muitos destes processos não se realizam e as empresas acabam sendo vendidas ou encerradas. Neste ambiente de incertezas, surgem as maiores dificuldades de transição de gestão familiar nos tempos de hoje, e a este ambiente, soma-se também os desafios do próprio agronegócio, com ambientes competitivos organizados mundialmente, e expostos a culturas diversas, tantos na formação de pessoas, nos métodos de gestão quanto nos protecionismos abertos ou velados, praticados pelos mais diferentes países, inclusive o Brasil.

A nova geração que chega no mercado atual, apresenta-se ansiosa ou insegura e o sucedido por muitas vezes não se vê preparado (e geralmente realmente não está) para a transição tão sonhada na teoria e tão complexa na prática. Muitas vezes parece que o ideal seria parar o tempo e somente viver as expectativas, entretanto o momento das mudanças chega de forma implacável ou pelo falecimento do gestor, ou por imposição do mercado, ou de uma forma mais branda, pelo desejo de ambos. Desta forma, esta mudança geralmente exige com antecedência alterações no próprio ambiente psicossocial da empresa, com o objetivo de receber novos valores e novo estilo de liderança em uma realidade que normalmente se apresenta de forma diferente ao do início da gestão anterior e muitas vezes sob uma crise gerada pelo anacronismo criado entre gestão, ambiente competitivo e pessoas.

É neste ambiente reflexivo que se espera caracterizar os fatores que interferem no processo de sucessão avaliando as intercorrências dentro deste processo que possibilitem seu melhor entendimento e quiçá o desenvolvimento de ações facilitadoras neste delicado momento.

Sob o enfoque psicossociológico e construindo propostas concretas de intervenção, transformar sistemas passivos e conformistas em dinâmicos e reflexivos através desta visão, permitirá melhor observar e encaminhar a sucessão de empresas familiares do agronegócio, bem como melhor entender e conduzir de forma complementar as ações dentro do domínio do referencial apresentado.

## Referências

Alcântara, N. de Barros; Machado Filho, C. A. P. (2014) O processo de sucessão no controle de empresas rurais brasileiras: um estudo multicascos. In: *Organizações Rurais* & *Agroindustriais* [en linea], 16 [Fecha de consulta: 28 de octubre de 2017] Disponible en: <a href="http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87831144011">http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87831144011</a> ISSN 1517-3879.

Enriquez, E.(jul/dez2005). Psicanálise e Ciências Sociais. Ágora: Estudos em Teoria Psicanalitica. Rio de Janeiro, v.VIII, n. 2, pp. 153 – 174.

\_\_\_\_\_\_. (2014). Jogos de poder na empresa: sobre os processos de poder e estrutura organizacional. - 1 .ed. – São Paulo: Zagodoni.

Gaulejac, V. Psicossociologia e Sociologia Clínica. In: Araújo, J.N.; Carreteiro, M. T. (orgs).(2001). *Cenários sociais e abordagem clínica*. Belo Horizonte: Fumec.

Pagès, M.; Bonetti, M.; Gaulejac, V.; Descendre, D. (1987). *O poder das organizações*. São Paulo: Atlas.

# SUICÍDIO COMO ÚLTIMA VIA DE RESPOSTA ÀS NOVAS FORMAS DE SOFRIMENTO NO TRABALHO

Andressa Belasques Bonoto\*
andressabelasques@gmail.com
Barbara Dias Nagano\*
barbaranagano@hotmail.com
Ruberval Pereira de Oliveira\*
rubervalpo@icloud.com
Prof. Ms. Matheus Viana Braz (Orientador)
mvianabraz@gmail.com

Palavras chave: Trabalho. Sofrimento. Suicídio. (evitar que sejam as mesmas do título)

# INTRODUÇÃO

Na hipermodernidade, sob a égide da cultura da excelência, em que as pessoas passaram a trabalhar mais intensamente, para obter melhores resultados, serem reconhecidos e afirmar sua existência social, regressões, erros e tropeços se tornam inadmissíveis. A pressão se torna cada vez mais frequente em um ambiente onde se obtém reconhecimento apenas quando o limite de excelência é ultrapassado e mantido, buscando sempre a superação por questões de sobrevivência dentro do espaço organizacional. Esse fator emerge no social, implicando a imagem de um sujeito fraco e incompetente, e na esfera do psíquico, trazendo sentimentos como o de inferioridade e vergonha, segundo Viana Braz (2018). Quando há adoecimento e intensificação do sofrimento, nesse cenário, o suicídio pode emergir como uma última via de resposta, revelando o desamparo do sujeito. Esse é, portanto, o objeto do presente trabalho.

#### MÉTODO

Para a realização desse estudo de caráter teórico e reflexivo, foram pesquisadas bibliografías que se referem ao sofrimento e adoecimento no trabalho. A problematização, portanto, se dá em um domínio teórico.

#### DISCUSSÃO

A sociedade atual produz indivíduos cada vez mais institucionalizados e pautados na excelência, adaptação a mudanças, competição e na disciplina desde a infância, no período da escola, quanto durante o desenvolvimento, o que contribui para essa cultura da urgência, ainda segundo Viana Braz (2018).

O descarte de pessoas gera exclusão e tem sido também um fator muito utilizado quando o indivíduo não corresponde de forma satisfatória os critérios estabelecidos, em uma sociedade onde a necessidade de melhoria e a velocidade dos acontecimentos pede por flexibilidade e alta capacidade de superação, como defende o autor. Como efeito, temos a geração de sofrimento por meio da angustia, insegurança, cansaço excessivo, desânimo, sentimentos de impotência, que são os mais frequentes, tudo em decorrência ao receio do futuro e de não estar a altura do que é estabelecido (VIANA BRAZ, 2018).

Em alguns casos, os chamados *Workaholics*, que se desenvolvem nesta sociedade capitalista e individualista, trabalham de forma intensa, em busca de melhores condições. Para Tavares (2017), ter uma rotina intensa de trabalho pode trazer sérias consequências para a saúde do trabalhador, tanto físico como também psicológicos, devido ao pouco tempo que o organismo terá para descansar e repor as suas energias. Ao ser exposto por uma falha, ou o esgotamento emocional, leva a pessoa a se afundar em seu sofrimento, se tornando insuportável e quase que impossível de sair.

Para Dal Rosso (*apud* Tavares, 2017), a intensificação do trabalho começou durante a Revolução Industrial devido a entrada da tecnologia, reorganizando o trabalho a partir de sistemas como *toyotismo e fordismo*, nos quais foram responsáveis pelo aumento do trabalho.

O tempo ocioso passou a ser reduzido com a entrada de novas demandas, e consequentemente, o gasto de energia física e mental, também passou a ser maior, desgastando a saúde do trabalhador, segundo Dal Rosso (*apud* Tavares, 2017).

A intensificação do trabalho passa a ser considerada como um fenômeno contemporâneo, gerando consequências muitas vezes negativas ao trabalhador, como o aumento do estresse, uso excessivo de substâncias tóxicas, alterações no sistema cardiovascular e arterial, entre outros malefícios, contudo, ao mesmo tempo que pode ser considerado aversivo por prejudicar a saúde

física e mental, também pode ser caso não ocorra o esforço necessário exigido, ocasionando a demissão (Tavares, 2017).

As doenças ocupacionais surgem com o tempo e são sentidas com o acúmulo de trabalho excessivo quando desconsideradas, segundo a autora. A causa não costuma ser aparente, geralmente o indivíduo sente, mas não percebe que é devido ao trabalho.

Vista como um mal do século, a depressão aparece cada vez com mais frequência nos organizações. O sofrimento no ambiente de trabalho já não é mais uma novidade ou algo estranho para as pessoas. Dejours (2010), em seu livro, afirma que na sociedade de antes os suicídios por causa do trabalho ocorriam com menos frequência devido à vergonha por expor o seu sofrimento, de admitir que alguma coisa estava errada, num ambiente em que o homem deveria demonstrar a sua coragem e virtualidade, e não sua fraquezas; e também devido à capacidade de solidariedade dos demais, com o próximo. Se algo estava errado, havia certo compartilhamento dos problemas que a pessoa estava enfrentando, amenizando seu sofrimento, pois sabia que não estava sozinho, e que podia contar com os colegas do trabalho caso precisasse. Com o tempo, essa questão foi ficando no passado, chegando a uma era em que é cada um por si, a competitividade por trabalho é tão grande que a humanidade perdeu a sua capacidade de solidariedade para com os demais dentro das organizações.

Mas o que leva alguém a tirar a própria vida? Para chegar a tal ato, a pessoa estava necessitando de uma ajuda que não foi reconhecida, algo lhe aconteceu para que chegasse a esse ponto, um desentendimento, uma mudança, *bullying*, assédios, diversos podem ser as causas do adoecimento no trabalho, com o qual a pessoa não estava conseguindo lidar, a pressão foi tão grande que a única solução que encontra é tirar a própria vida.

Além dos efeitos ao individuo, as jornadas excessivas também prejudicam relações familiares, diminuindo cada vez mais o tempo que antes era aproveitado de outra forma e aumentando a indisposição.

#### CONCLUSÃO

As organizações atuais pedem por profissionais cada vez mais flexíveis, capacitados, competitivos, que atendem à exigência de ideários de qualidade total e excelência, devido à alta

demanda de serviços, em busca de resultados satisfatórios que, quando não alcançados, podem gerar o descarte destas pessoas que passam a ser consideradas improdutivas. O efeito causado pela pressão estabelecida junto à insatisfação constante, com o tempo, acaba favorecendo o sofrimento e consequências para a saúde devido ao alto dispêndio de energia, afetando o físico e o psicológico e podendo levar até ao suicídio em casos mais graves.

#### REFERÊNCIAS

DEJOURS, C.; BÈGUE, F. Suicídio e trabalho: o que fazer? Sobradinho (DF): Paralelo 15; 2010.

TAVARES, S. A. Trabalho intenso: Opção ou condição? *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 10 (1), jan-jun, 2017, 123 – 132.

VIANA BRAZ, M. *Paradoxo Gerencialista e Hiperperformance*: sobre os laços psicológicos e ideológicos nas organizações multinacionais. Dissertação apresentada à Universidade Estadual Paulista (UNESP), Faculdade de Ciências e Letras, Assis, para obtenção do título de Mestre em Psicologia (Área de Conhecimento: Psicologia e Sociedade).

# TELETRABALHO E RELAÇÕES VIRTUALIZADAS: UM ESTUDO EXPLORATÓRIO ACERCA DAS CONSEQUÊNCIAS SUBJETIVAS AOS TELETRABALHADORES

Bianca Marques Longo\* (Departamento de Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá-PR, Brasil); Guilherme Elias Silva (Departamento de Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá-PR, Brasil).

contato: biancamaarques@gmail.com

Palavras-chave: Tele-relações. Psicodinâmica do trabalho. Psicodinâmica do reconhecimento.

Introdutoriamente, considerando as transformações no contexto mundial que afetaram a estrutura social, compreende-se que o trabalho está pautado em uma nova morfologia, que apresenta-se por um caráter multifacetado, isto é, assume diversas formas de manifestação na contemporaneidade. Dentre essas modificações, podemos indicar o desenvolvimento de novas tecnologias como um dos fatores que influenciaram esse contexto, sendo que esse processo fora possibilitado por meio da globalização da economia mundial que alterou as relações de trabalho e promoveu a busca pela informatização como forma de sobreviver às mudanças do mercado econômico (Antunes, 2013).

Diante disso, é válido ressaltar que tal conjuntura ocorreu devido a dois momentos históricos, sendo as revoluções industriais, que dizem respeito ao momento em que houve a "substituição" dos homens por máquinas; e a revolução tecnológica, que se refere aos avanços da informática que disponibilizaram a circulação de informações pelo mundo. Com isso, originou-se a necessidade de adaptação dos trabalhadores às novas formas de trabalho, tendo em vista que tais transformações exigem inúmeras habilidades aos trabalhadores, como, por exemplo, a polivalência, ou seja, a capacidade de realizar multifunções. Além disso, a flexibilidade passar a ser exaltada nas organizações, configurada como algo indispensável, já que fora considerada como a saída necessária para a competitividade e a mundialização da economia.

Dito isso, segundo Seligmann-Silva (2011), o desenvolvimento das tecnologias relacionadas ao trabalho pode ser interpretado enquanto benéfico quando relacionado ao objetivo de reduzir acidentes de trabalho e aumentar a produtividade, já que, inicialmente, a ideia acerca do avanço da tecnologia era voltada para a libertação dos trabalhadores de um

trabalho danoso, a fim de assegurar proteção e saúde ao sujeito. Todavia, é perceptível que este também agrega alguns prejuízos aos trabalhadores, exemplificado pelo fato de que, na prática, observou-se que as tecnologias foram utilizadas como uma forma de controle e vigilância, visando garantir uma (hiper)produtividade, em uma entrega objetiva e, especialmente, subjetiva do trabalhador em prol da realização do trabalho.

Considerando os aspectos identificados anteriormente e compreendendo que o trabalho se configura enquanto um dos aspectos constitutivos do sujeito, vemos que é de extrema relevância promover discussões acerca do teletrabalho na contemporaneidade, tendo em vista que podemos contribuir para o desenvolvimento de novos conhecimentos acerca do tema. Nesse sentido, o objetivo dessa pesquisa é analisar o processo de constituição de relações virtualizadas promovidas pelo teletrabalho na contemporaneidade e suas implicações na saúde do trabalhador, entendendo-o enquanto produto do processo de informatização das relações laborais promovidas pelo desenvolvimento da telemática. Para isso, será necessário compreender a configuração do teletrabalho e os impactos subjetivos das novas relações de trabalho à subjetividade, isto é, as tele-relações.

Sendo assim, podemos entender que o teletrabalho não se configura somente enquanto produto de uma nova organização do trabalho, mas como uma atividade laboral que pode ser realizada em qualquer lugar e qualquer momento, o que promoveu um impacto na imagem "comum" das organizações, já que se abandonam os espaços físicos dos escritórios com horários convencionais. Com isso, pode-se afirmar que o teletrabalho é a forma mais moderna de descentralização produtiva, tendo em vista que é realizado externamente à empresa por meio de recursos tecnológicos, como a internet, por exemplo.

Diante disso, é necessário compreender que tais mudanças geraram a necessidade de reorganização do trabalhador para um exercício de performance, uma vez que se torna imprescindível o desenvolvimento de novas capacidades, ou competências, como a proatividade, por exemplo, isto é, ter iniciativa nas decisões; bem como a organização pessoal e o planejamento do tempo de trabalho, objetivação de resultados, entre outras (Rosenfield & Alves, 2011). Nesse sentido, podemos entender que o teletrabalho atua de forma impactante na construção de novas subjetividades, tendo em vista que essa forma de atividade laboral gera

consequências à vida pessoal e profissional do trabalhador, uma vez que pode promover o isolamento físico, a insegurança, dificultando interações e relações sociais, e, muitas vezes, limitando o sentimento de pertencimento à empresa.

Além disso, novas práticas de gerenciamento do trabalho foram definidas como forma de adequar tanto o trabalhador quanto o gerente ao trabalho à distância, como o planejamento individual, novos padrões de comunicação e de liderança, assim como relações de trabalho baseadas na confiança ao invés de controle físico. Isso se efetiva devido ao entendimento de que tais formas de controle culminam na responsabilização da autonomia, constituindo o sujeito como agente investido de poder (Costa, 2005).

Sendo assim, outro possível impacto à subjetividade do teletrabalhador pode ser percebido em relação ao "perfil" profissional exigido pela organização, tendo em vista a gama de competências que devem ser apresentadas pelo sujeito. Tais habilidades caracterizam-se pela flexibilidade, independência, automotivação, confiabilidade, valorizando a autonomia, capacidade de gerir o tempo e de assumir desafios, pela boa comunicação e gestão do tempo, bem como pela facilidade em solucionar problemas. Todavia, é válido compreender que essas exigências recaem sob o trabalhador como uma forma de hiper responsabilização, que podem configurar um cenário de extrema pressão psíquica (culpabilização), devido às competências estarem atreladas a um elevadíssimo nível de desempenho profissional, sem muitas vezes virem acompanhadas por um respaldo institucional e/ou por parte de um coletivo de trabalho.

Com isso, no que concerne aos impactos psicológicos aos teletrabalhadores, podemos ressaltar fatores como: a redução das relações interpessoais formais ou informais e a diminuição das trocas de afetividade, entendendo que mensagens eletrônicas não substituem afetos e conversas espontâneas entre os colegas de trabalho; além da possibilidade de choque cultural entre o teletrabalhador e à equipe que ainda está presente na organização física (Trope, 1999).

Outro ponto interessante é a questão da autonomia, que também pode ser vista como um aspecto gerador de dificuldades ao sujeito, entendendo que, muitas vezes, a liberdade de tempo e de organização do trabalho pode caracterizar-se como uma armadilha e causar conflitos, como, por exemplo, quando este estende a jornada de trabalho para cumprir prazos. Isso pode

ser reflexo da "nova ordem" do trabalho na contemporaneidade, que exige a responsabilidade do trabalhador frente ao engajamento e cooperação com o trabalho (Rosenfield & Alves, 2011).

Diante disso, utilizaremos o referencial da Psicodinâmica do Trabalho, para refletir sobre os aspectos subjetivos do teletrabalho, utilizando seus princípios relacionados às consequências das condições laborais à subjetividade do trabalhador, uma vez que essa abordagem permite a compreensão de que o trabalho não é por si só gerador de doenças, mas que o sofrimento no contexto laboral ocorre por meio do conflito entre a organização do trabalho e o funcionamento psíquico do sujeito.

Considerando os aspectos expostos anteriormente, podemos utilizar, mais especificadamente, a Psicodinâmica do Reconhecimento no trabalho, tendo em vista que traz importantes contribuições para a compreensão do processo identitário do trabalhador. Nesse sentido, compreende-se que o exercício laboral pode ser gerador de saúde ao passo em que concede ao sujeito a identidade frente ao campo social, sendo essa estabelecida por meio do julgamento do outro.

Segundo Gernet (2010), o trabalho, inevitavelmente, está acompanhado de situações de confrontação do sujeito com a realidade, isto é, momentos no qual o indivíduo é obrigado a pensar e agir da forma como é postulado pela organização — o que faz com que a subjetividade seja reformulada constantemente. Todavia, o sofrimento no trabalho pode estar pautado nos esforços dispensados pelo trabalhador à organização, de forma a superar as dificuldades que lhe são apresentadas, sendo necessário o reconhecimento social para que o sujeito disponha suas autonomias individuais à empresa.

Com isso, de acordo com Dejours (2004b como citado em Traesel e Merlo, 2009), há dois tipos de reconhecimento, sendo eles provenientes do julgamento da utilidade e da estética, que se referem à proficuidade social, econômica, bem como técnica da atividade realizada pelo sujeito no trabalho; e à contribuição do trabalhador à sociedade pela originalidade, respectivamente. Devido a isso, podemos compreender que há uma maior possibilidade de agravamento da invisibilidade do reconhecimento no trabalho quando não há a produção de objetos materiais, quando a maior parte do trabalho efetivo é considerada "invisível" – o que caracteriza grande parcela dos "frutos" do teletrabalho. Nesse sentido, para que não ocorra a

manifestação de sintomas decorrentes da não-transformação do sofrimento pelo trabalho, é necessária a conversão de desprazer em prazer e realização, entendendo que essa transformação é possível a partir da constituição do sentido atribuído à atividade laboral, por meio do julgamento subjetivo do outro sob a criatividade empregada na realização da atividade, por exemplo. Caso contrário, quando não há o reconhecimento, pode-se indicar a tendência de que o sujeito desmobilize sua subjetividade frente ao processo de trabalho.

Diante do que fora exposto anteriormente, sugerimos que é necessária uma atenção mais desenvolvida das áreas de gestão de pessoas, como a Administração, e da saúde do trabalhador, em especial a Psicologia do Trabalho, a fim de compreender a dificuldade do estabelecer o reconhecimento no teletrabalho. Isso se efetiva devido ao fato de que o exercício laboral nesses moldes é permeado pelo deslocamento do campo simbólico, pela fragmentação do diálogo e do coletivo (tele-relações), promovidos pelo distanciamento social; além da supervalorização de aspectos quantitativos e de resultados objetivos na análise do desempenho; que restringem as possibilidades de ocorrência do reconhecimento no trabalho, tendo em vista o cenário capitalista contemporâneo pautado nos princípios de competitividade e da flexibilidade.

#### Referências

Antunes, R. (2013). Algumas teses (e ideias) sobre Os sentidos do trabalho. In Ferreira, J. J.; & Penido, L. O. Saúde mental no trabalho: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do Estado de Goiás (pp. 201-209). Goiânia: Cir Gráfica.

Costa, I. S. A. (2005). Controle em novas formas de trabalho: teletrabalhadores e o discurso do empreendimento de si. **Caderno Ebape**, 3(1).

Gernet, I. (2010). Psicodinâmica do reconhecimento. In: Mendes, A. M. (Org.). **Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros** (pp. 61-76). Curitiba: Juruá.

Rosenfield, C. L.; & Alves, D. A. de (2001). Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. DADOS – **Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, 54(1), 207-233.

Seligmann-Silva, E. (2011). Psicopatologia no trabalho: aspectos contemporâneos. In\_\_\_\_\_. **Trabalho e desgaste Mental: o direito de ser dono de si mesmo** (pp. 64-98). São Paulo: Cortez.

Traesel, E. S.; & Merlo, A. R. C. (2009). A Psicodinâmica do Reconhecimento no trabalho de enfermagem. **Revista Psico**, Porto Alegre, 40(1), 102-109.

Trope, A. (1999). **Organização virtual**: **impactos de teletrabalho nas organizações**. Rio de Janeiro: Qualitymark Ed.

# UM OLHAR PSICOSSOCIOLÓGICO SOBRE O PAPEL DO PSICÓLOGO DO TRABALHO EM TEMPOS DE CRISE

Cinthia Harumi Mizuta (Programa de Iniciação Científica, Departamento de Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá-Pr, Brasil); Gabriela Hirata Yokode (Programa de Iniciação Científica, Departamento de Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá-PR, Brasil); Lucas Martins Soldera (Docente do Departamento de Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá-PR, Brasil).

contato: chmizuta@gmail.com; gabyyokode@gmail.com

Palavras-chave : Psicologia do Trabalho, Psicossociologia e Crise Econômica

O objetivo geral desta pesquisa consiste em compreender o papel do psicólogo do trabalho frente ao momento de crise atual, tomando como base a teoria da Psicossociologia. Para isso, se utilizará de um trabalho teórico, seguindo os preceitos de uma pesquisa qualitativa, na qual, será feito uma busca em plataformas de pesquisa do Brasil ainda a serem selecionadas de acordo com a pesquisa.

Para atingir o objetivo proposto, utilizaremos a pesquisa qualitativa, quando se trata da abordagem da pesquisa. Esse tipo de pesquisa é definida como aquele que não se pode mensurar, já que a realidade e o sujeito são indissociáveis. Para Severino (2007), a pesquisa qualitativa traz consigo uma preocupação com a compreensão da dinâmica das relações sociais e não com a representatividade numérica. Ou seja, os pesquisadores buscam explicar o porquê das coisas, explorando o que necessita ser feito e não identificam os valores que se reprimem a prova de dados. E o objetivo desse tipo de pesquisa é a interpretação da relação de significados de fenômenos para as pessoas e a sociedade, na qual, não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis. Dessa forma, optamos por utilizar a pesquisa teórica, a qual cria espaços para discussões, para complementar nossa metodologia.

Para compreender as formas de atuação dos profissionais da psicologia do trabalho, é necessário compreender o cenário das crises, do trabalho e do sujeito.

Nosso percurso teve início com uma compreensão do cenário das crises, na qual, cada crise tem a sua particularidade, duração, seu motivo e as consequências, porém, elas têm algumas semelhanças já que são agravadas por crises anteriores. Segundo Bauman e Bordini (2016), uma crise está relacionada com a justificativa das dificuldades financeiras, alta dos preços, o caimento na procura das mercadorias, aumento dos novos tributos, etc.

É nesse contexto de crise, que percebemos a importância em se traçar um cenário do trabalho para que possamos explorar as possibilidades e dificuldades de atuação do psicólogo do trabalho. Desta maneira, foi possível entender como se deu a consolidação do capitalismo, tendo como uma das principais características a venda da força de trabalho, ou seja, o homem passa a ser visto como um recurso a ser empregado no processo produtivo. De acordo com Goulart (2002), o trabalho foi colocado como a atividade principal nas preocupações dos indivíduos, na qual, o mercado e a própria sociedade capitalista, vocifera por pessoas que estejam sempre ocupados e produzindo.

No decorrer dos anos, a sociedade passou por algumas transformações, uma delas foi a substituição do trabalho manual pelo trabalho das máquinas, o que causou o desemprego de uma grande quantidade de trabalhadores das fábricas e consequentemente afetou na economia dos indivíduos e da sociedade. Neste sentido, como afirma Enriquez (1999), o trabalho é que dá sentido à existência humana, uma vez que esta forma a identidade do indivíduo.

Durante o seu percurso, assim como as mudanças que ocorreram no mundo do trabalho, a Psicologia no contexto do trabalho também passou por algumas modificações. De acordo com Sampaio (1998) existem três faces da Psicologia no contexto do trabalho: Industrial, Organizacional e Trabalho. E o mesmo utiliza o termo face para fazer uma divisão didática, visto que não possuem uma data específica de início e término de cada uma delas.

A primeira face, denominada *Psicologia Industrial*, se consolidou no contexto da Revolução Industrial e crescente modo de produção taylorista, este último tinha como foco o maior controle sobre o trabalho. As práticas mais comuns nessa época eram a seleção e à colocação profissional, definidas pelos testes psicométricos. Com o passar do tempo, foram incluídas também a orientação vocacional e estudos sobre motivação, comunicação e o

comportamento de grupos que se relaciona com as condições de trabalho, a fim de aumentar a produtividade.

Segundo Sampaio (1998), os temas conhecidos na primeira face eram a seleção com base na psicometria, a classificação de pessoal, a avaliação de desempenho, as condições de trabalho, o treinamento, a liderança e a engineering psychology. Neste sentido, a psicologia não se envolve com a estruturação da organização, ou seja, ainda o seu foco é a produtividade das empresas.

Com a mudança econômico-social, as organizações foram obrigadas a se transformarem, e as práticas que serviam bem à administração da produção, agora não era suficientes para contribuir com a produtividade das empresas.

Dessa forma, a segunda face, a *Psicologia Organizacional*, surgiu à medida que os psicólogos deixaram de estudar apenas os postos de trabalho e começaram a ter mais participação junto às estruturas da organização, porém, ainda se buscava a produtividade. Esta face deu uma maior valorização às teorias comportamentais, na qual, maximizam a importância do ambiente no comportamento do homem e também minimizam as influências intrapsíquicas. Além disso, ela continuou com os pesquisas sobre treinamento, não apenas voltado para a capacitação para o trabalho, mas também com a de desenvolvimento de recursos humanos.

Havia algumas críticas contra à segunda face, na qual, estavam relacionados ao desempenho, produtividade e rendimento a curto prazo. Os profissionais não estavam preocupados os efeitos do ambiente e da tecnologia no contexto do trabalho. Dessa forma, surge a terceira face.

Por fim, a terceira face, *Psicologia do Trabalho*, Sampaio (1998) tende a dar uma maior importância ao trabalhador. Neste sentido, o psicólogo do trabalho necessita compreender o trabalho do homem em suas diversas manifestações, deixando a produtividade como uma consequência, ao invés de colocá-la em primeiro plano. Assim, a atuação do profissional de psicologia se amplia, visando entender também questões sobre relações de poder, conflitos interpessoais e promoção da saúde mental. Consequentemente, o psicólogo consegue abordar temas, dentro da empresa, que até então não eram abordados.. Além disso,



o psicólogo do trabalho também pode atuar além dos limites das organizações, tendo um leque de possibilidades em que pode intervir: desemprego e suas consequências, ONGs, sindicatos, trabalhos informais, grupos de trabalhadores, etc.

Tendo em vista todo este contexto laboral, é importante compreender o papel do psicólogo do trabalho. Este profissional é responsável por fazer a conexão entre patrões e empregados, pelo recrutamento, seleção, treinamentos profissionais, gestão de pessoas, acompanhamentos e avaliação de desempenho pessoal, visando o bem-estar do trabalhador em seu local de trabalho. Porém, o psicólogo não deve ter apenas uma atuação técnica, ele pode criar programas para prevenção de doenças ocupacionais, melhor qualidade de vida, melhoria de clima organizacional, por exemplo. Além disso, também pode atuar em outros setores da empresa, buscando diminuir os efeitos prejudiciais e aumentar os benefícios à saúde dos trabalhadores. É importante ressaltar que o psicólogo do trabalho não faz atendimentos clínicos, porém é possível fazer um acolhimento, dar as primeiras orientações e, em seguida, fazer um encaminhamento para um atendimento clínico.

## REFERÊNCIAS

BAUMAN, Z.; BORDINI, C. Estado de Crise. In: \_\_\_\_\_. (Org.). **Estado de Crise**. Rio de Janeiro: Zahar, 2016. p. 9-69.

GOULART, I.B. (org). **Psicologia Organizacional e do Trabalho; teoria, pesquisa e temas correlatos**. São Paulo: casa do psicólogo, 2002. p. 17-29.

SAMPAIO, J.R. Psicologia do trabalho em três faces. Em: I. B. Goulart; J. R. SAMPAIO (Orgs.). **Psicologia do trabalho e gestão de recursos humanos: Estudos contemporâneos**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1998.

SEVERINO, A.J. **Metodologia do trabalho científico**. 23.ed. rev. e atual. São Paulo: Cortez, 2007.

# UM OLHAR SOBRE A CONSTRUÇÃO DE SUBJETIVIDADE NO TRABALHO: NO QUE A FILOSOFIA DA DIFERENÇA PODERIA CONTRIBUIR?

\*Maria Letícia de Oliveira Bianchini, (Graduanda de Psicologia; Faculdades Integradas de Ourinhos-FIO; Ourinhos-SP, Brasil); Guilherme Gonzaga Duarte Providello (Departamento de Psicologia; Faculdades Integradas de Ourinhos-FIO; Ourinhos-SP, Brasil).

contato: leticiaobianchini@gmail.com

Palavras-chave: Subjetividade; Trabalho; Filosofia da Diferença.

Ao longo da história, foram atribuídos ao trabalho diversos significados, de tal modo que para entendermos como ele afetou e afeta as pessoas, é preciso levar em consideração o momento histórico e o contexto socioeconômico que ele se encontra.

Nas sociedades tribais, ele foi importante para o desenvolvimento humano e do coletivo, tudo era feito em grupos e visava apenas o necessário para sobrevivência biológica. Porém, na Idade dos Metais, começa a existir o interesse pelo lucro, e as famílias passam a trabalhar separadas, gerando a divisão social do trabalho, que acabará culminando na lógica por detrás do escravismo. Na Grécia e no Império Romano, trabalho era sinônimo de dor, sofrimento e impedia o crescimento intelectual, por isso era relegado aos escravos. E mesmo com o fim da escravidão e a criação do Feudalismo, a situação dos escravos não mudou, a escravidão é substituída pela servidão, pois sem dinheiro algum e sem terra para sustentar a família, as pessoas foram obrigadas a continuar nas fazendas, apenas com a diferença que recebiam uma pequena parte do que produziam para garantir a sua sobrevivência (KNAPIK, 2004).

Com o crescimento do sistema de trocas no Feudalismo, expandiu-se o comércio, e com o surgimento do dinheiro foi possível criar um valor universal das mercadorias. Desse modo, quanto mais se produzia mais lucro se obtinha, o que acarretou na necessidade de sofisticar as técnicas rudimentares, e com a invenção das máquinas de tear, os artesãos ficaram para trás, sendo obrigados a fechar suas oficinas e irem trabalhar nas fábricas. Assim, nasce o capitalismo moderno e com ele "o trabalho foi concebido como uma categoria central que os indivíduos devem tomar como prioridade em suas vidas, porque deverá prover a abundância geral e o sucesso individual" (BORGES; YAMAMOTO, 2004). Essa fala fortemente imposta ao

trabalhador se estende por toda Revolução Industrial, sendo reforçado pelos métodos de organização científica do trabalho, até os dias atuais, onde se tornou uma questão social contemporânea que dita maneiras de consumir e organiza a escala social.

Percebe-se que a cada período da história, o trabalho possui um significado diferente e é executado de acordo com os instrumentos que se tinha na época, consequentemente, produzia formas de se relacionar com ele de maneira variada. Ele não só desperta sentimentos distintos, mas também define a hierarquia social, o que afeta a construção subjetiva de cada um. A subjetividade então é uma construção rizomática feita ao longo da história pessoal, não só pelo o que o individuo é biologicamente, mas também daquilo que é vivenciado através das experiências na vida social e cultural, como diz Soares e Miranda (2009) são "subjetividades sendo produzidas por todos os lados em agenciamentos insuspeitos, materializando-se no cotidiano, em nossas relações familiares, afetivas, institucionais e libidinais", ou seja, é feita de vários contatos com o mundo, no qual várias linhas de subjetivação nos travessam e nos mudam cotidianamente.

Portanto, a presente pesquisa tem como objetivo central compreender o modo que a dinâmica sujeito/trabalho produz significações pessoais, modificando a subjetividade e consequentemente afetando a sociedade. Apresentando ainda a construção histórica das atividades laborais, a maneira que a subjetividade é modificada através das interações externas e subjetivas com o mundo trabalhista e do desejo que o mundo capitalístico impõe aos indivíduos, bem como propor a reflexão de como somos movidos por esses fluxos.

Esse estudo está sendo construído através de uma pesquisa bibliográfica, utilizando livros, artigos, monografias, teses e revistas com o tema trabalho e subjetividade. A linha teórica que embasa a pesquisa é a Filosofia da Diferença, com o intuito de direcionar o pensamento crítico, e não com a intenção de rotular os "porquês" que determinam a dinâmica trabalho/subjetividade.

O que diferencia a atividade humana das demais, é o fato que planejamos antes de agir, temos um resultado ideal do que queremos e nos propomos uma finalidade para alcançar, planejando o melhor caminho para conseguir tal façanha, esse caráter consciente da atividade que a torna uma característica específica da raça humana, onde "o homem age conhecendo, do

mesmo modo que se conhece agindo" (VÁSQUEZ, 1968). E é graças a isso, que "o homem não se encontra numa relação de exterioridade com seus diversos atos e com seu produto, (...) mas sim numa relação de interioridade com eles, porquanto sua consciência estabelece o objetivo como lei de seus atos" (VÁSQUEZ, 1968), nesse sentido é impossível manter uma distância entre o trabalho e vida pessoal, um afeta o outro e transforma o outro, e ao olhar sua construção histórica, percebemos que a maior parte do tempo a humanidade passou e passa ocupada com suas atividades laborais.

Quando o homem sai do campo no Feudalismo e se muda para cidade atrás da promessa de riqueza do capitalismo industrial, ele se enche de esperança para uma "boa nova" onde conquistará a sua ascensão, sairá da pobreza e terá uma vida digna, porém mais uma vez o homem foi iludido por um sonho inatingível, e como disserta Maurizio Lazzarato (2014) "agora que as promessas de riqueza para todos através do trabalho duro, do crédito e das finanças, se mostraram vazias, a luta de classes se volta para a proteção dos credores e dos proprietários de 'valores imobiliários" assim, na modernidade "o homem não é mais o homem confinado, mas o homem endividado" (DELEUZE, 1990), pois para garantir que o capitalismo e a produção não morram, desejos e modos de vida são injetados nas pessoas, "o desejo opera por meio das forças produtivas que atravessam o sujeito e que também são produzidas por ele" (BAIERLE 2014) permitindo construção e reconstrução de subjetividades.

A ideia capitalística que o acumulo de riqueza dependeria do esforço individual de cada um, incita sujeitos individualizados, onde produz uma rivalidade como forma de motivação dividindo as pessoas e ao próprio sujeito, assim como nos fala Baierle (2014) "O capitalismo faz crer que é o consumo que nos fará feliz. Nesse sentido, segundo essa lógica, as pessoas valem pelo que possuem e não pelo que são".

Claro, não podemos tomar apenas o viés de que o trabalho é algo cruel, ele também é uma potência de vida e graças a ele nossos ancestrais evoluíram. Coloca-lo nesse patamar exclui todo poder de criatividade que ele incita como ressalta Baierle (2014) "no jogo de forças entre o real e o prescrito, está à possibilidade de ultrapassagem, de descoberta, de criação, para além da reprodução-repetição. Este encontro traz em si a limitação do real e a possibilidade da invenção", por mais que tenhamos o trabalho prescrito, que corresponde às tarefas e metas passadas a nós

pela administração, a maneira como o trabalho real vai ser executado se difere, pois as questões subjetivas daquele que executa o trabalho, fará que ele planeje sua atuação de acordo com as suas possibilidades (ZAMBONI; BARROS, 2012).

Portanto, o trabalho ocupou e ocupa a maior parte de nosso tempo, afetando a sociedade a tal ponto de construir uma hierarquia social, e não olha-lo com a atenção que merece é um erro, por isso, os questionamentos que estão permeando a construção dessa pesquisa bibliográfica são: Como o trabalho na modernidade, constrói e modifica subjetividades? E a que modo ele dita nossos desejos e planejamentos de vida? A fim de elaborar uma escrita reflexiva e não um diagnóstico de como nos atinge e como se desvencilhar disso.

#### Referências

BAIERLE, T. C. **Transversalidade, subjetivação e produção de vida: Marcas do trabalho na polícia civil**. Porto Alegre: UFRGS, 2014. Tese (Doutorado em Psicologia Social e Institucional) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2014.

BORGES, L. O; YAMAMOTO, O. H. Mundo do trabalho: Construção histórica e desafios contemporâneos. In: **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Editora: Artmed, 2ª ed. 2014.

DELEUZE, Gilles. Post-Scriptum sobre as sociedades de controle. In:**Conversações** 1972-1990. Rio de Janeiro: Ed. 34, 1992, pp. 219-226.

KNAPIK, Márcia, C. O trabalho humano: Das sociedades comunais ao modo de produção feudal. In: CEFURIA (Org). **História Social do Trabalho**. 2ª ed. Curitiba, ago. 2004.

LAZZARATO, M. **Signos, máquinas e subjetividades**. 1 ed – São Paulo: Edições Sesc São Paulo: n-1 edições, 2014.

SÁNCHEZ VÁSQUEZ, A. **Filosofia da práxis**. Tradução de Luiz Fernando Cardoso. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1968.



SOARES, L. B; MIRANDA, L. L. Produzir subjetividades: o que significa?. In: **Estudos e pesquisas em psicologia**, UERJ-RJ, ano 9, n.2. p. 408-424, 2° semestre de 2009. Disponível em: <a href="http://www.revispsi.uerj.br/v9n2/artigos/pdf/v9n2a10.pdf">http://www.revispsi.uerj.br/v9n2/artigos/pdf/v9n2a10.pdf</a>>.

ZAMBONI, Jésio; BARROS, Maria E. B. Esquizoanálise da ergonomia: Paradoxos do sistema homens-máquina. UFES, 2012.