

ORGANIZADORES

Ronaldo Gomes-Souza

Ana Cláudia Leal Vasconcelos

Robert Filipe dos Passos

Roberta de Lima

Socorro de Fátima Moraes Nina

SUBJETIVIDADE, TRABALHO E SAÚDE

aproximações entre práticas
e saberes nos contextos amazônico
e latino-americano



ORGANIZADORES

Ronaldo Gomes-Souza

Ana Cláudia Leal Vasconcelos

Robert Filipe dos Passos

Roberta de Lima

Socorro de Fátima Moraes Nina

SUBJETIVIDADE, TRABALHO E SAÚDE

aproximações entre práticas
e saberes nos contextos amazônico
e latino-americano



| São Paulo | 2025 |



DADOS INTERNACIONAIS DE CATALOGAÇÃO NA PUBLICAÇÃO (CIP)

S941

Subjetividade, trabalho e saúde: aproximações entre práticas e saberes nos contextos amazônico e latino-americano / Organização Ronaldo Gomes-Souza... [et al.]. – São Paulo: Pimenta Cultural, 2025.

Demais organizadores: Ana Cláudia Leal Vasconcelos, Robert Filipe dos Passos, Roberta de Lima, Socorro de Fátima Moraes Nina.

Livro em PDF

ISBN 978-85-7221-385-1

DOI 10.31560/pimentacultural/978-85-7221-385-1

1. Psicologia. 2. Saúde do trabalhador. 3. Psicossocial. 4. Psicologia do trabalho. 5. Amazônia. 6. América Latina. I. Gomes-Souza, Ronaldo (Org.). II. Vasconcelos, Ana Cláudia Leal (Org.). III. Passos, Robert Filipe dos (Org.). IV. Lima, Roberta de (Org.). V. Nina, Socorro de Fátima Moraes (Org.). VI. Título.

CDD 158.7

Índice para catálogo sistemático:

I. Psicologia do trabalho

Simone Sales • Bibliotecária • CRB ES-000814/0

Copyright © Pimenta Cultural, alguns direitos reservados.

Copyright do texto © 2025 os autores e as autoras.

Copyright da edição © 2025 Pimenta Cultural.

Esta obra é licenciada por uma Licença Creative Commons:
Atribuição-NãoComercial-SemDerivações 4.0 Internacional - (CC BY-NC-ND 4.0).
Os termos desta licença estão disponíveis em:
<<https://creativecommons.org/licenses/>>.
Direitos para esta edição cedidos à Pimenta Cultural.
O conteúdo publicado não representa a posição oficial da Pimenta Cultural.

Direção editorial	Patrícia Biegging Raul Inácio Busarello
Editora executiva	Patrícia Biegging
Gerente editorial	Landressa Rita Schiefelbein
Assistente editorial	Júlia Marra Torres
Estagiária editorial	Ana Flávia Pivisan Kobata
Diretor de criação	Raul Inácio Busarello
Assistente de arte	Naiara Von Groll
Editoração eletrônica	Andressa Karina Voltolini
Estagiárias em editoração	Raquel de Paula Miranda Stela Tiemi Hashimoto Kanada
Imagens da capa	yaseen22100 - Freepik.com
Tipografias	Acumin, Bee Four, Modula OT, Acumin Variable Concept
Revisão	Os organizadores
Organizadores	Ana Cláudia Leal Vasconcelos Robert Filipe dos Passos Roberta de Lima Ronaldo Gomes-Souza Socorro de Fátima Moraes Nina

CONSELHO EDITORIAL CIENTÍFICO

Doutores e Doutoradas

Adilson Cristiano Habowski
Universidade La Salle, Brasil

Adriana Flávia Neu
Universidade Federal de Santa Maria, Brasil

Adriana Regina Vettorazzi Schmitt
Instituto Federal de Santa Catarina, Brasil

Aguimario Pimentel Silva
Instituto Federal de Alagoas, Brasil

Alaim Passos Bispo
Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Brasil

Alaim Souza Neto
Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil

Alessandra Knoll
Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil

Alessandra Regina Müller Germani
Universidade Federal de Santa Maria, Brasil

Aline Corso
Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Brasil

Aline Wendpap Nunes de Siqueira
Universidade Federal de Mato Grosso, Brasil

Ana Rosângela Colares Lavand
Universidade Federal do Pará, Brasil

André Gobbo
Universidade Federal da Paraíba, Brasil

Andressa Wiebusch
Universidade Federal de Santa Maria, Brasil

Andreza Regina Lopes da Silva
Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil

Angela Maria Farah
Universidade de São Paulo, Brasil

Anísio Batista Pereira
Universidade do Estado do Amapá, Brasil

Antonio Edson Alves da Silva
Universidade Estadual do Ceará, Brasil

Antonio Henrique Coutelo de Moraes
Universidade Federal de Rondonópolis, Brasil

Arthur Vianna Ferreira
Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Brasil

Ary Albuquerque Cavalcanti Junior
Universidade Federal de Mato Grosso, Brasil

Asterlindo Bandeira de Oliveira Júnior
Universidade Federal da Bahia, Brasil

Bárbara Amaral da Silva
Universidade Federal de Minas Gerais, Brasil

Bernadette Beber
Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil

Bruna Carolina de Lima Siqueira dos Santos
Universidade do Vale do Itajaí, Brasil

Bruno Rafael Silva Nogueira Barbosa
Universidade Federal da Paraíba, Brasil

Caio Cesar Portella Santos
Instituto Municipal de Ensino Superior de São Manuel, Brasil

Carla Wanessa do Amaral Caffagni
Universidade de São Paulo, Brasil

Carlos Adriano Martins
Universidade Cruzeiro do Sul, Brasil

Carlos Jordan Lapa Alves
Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro, Brasil

Caroline Chioquetta Lorenset
Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil

Cássio Michel dos Santos Camargo
Universidade Federal do Rio Grande do Sul-Faced, Brasil

Christiano Martino Otero Avila
Universidade Federal de Pelotas, Brasil

Cláudia Samuel Kessler
Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil

Cristiana Barcelos da Silva.
Universidade do Estado de Minas Gerais, Brasil

Cristiane Silva Fontes
Universidade Federal de Minas Gerais, Brasil

Daniela Susana Segre Guertzenstein
Universidade de São Paulo, Brasil

Daniele Cristine Rodrigues
Universidade de São Paulo, Brasil

Dayse Centurion da Silva
Universidade Anhanguera, Brasil

Dayse Sampaio Lopes Borges

Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro, Brasil

Diego Pizarro

Instituto Federal de Brasília, Brasil

Dorama de Miranda Carvalho

Escola Superior de Propaganda e Marketing, Brasil

Edson da Silva

Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri, Brasil

Elena Maria Mallmann

Universidade Federal de Santa Maria, Brasil

Eleonora das Neves Simões

Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil

Eliane Silva Souza

Universidade do Estado da Bahia, Brasil

Elvira Rodrigues de Santana

Universidade Federal da Bahia, Brasil

Éverly Pegoraro

Universidade Federal do Rio de Janeiro, Brasil

Fábio Santos de Andrade

Universidade Federal de Mato Grosso, Brasil

Fabrcia Lopes Pinheiro

Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, Brasil

Felipe Henrique Monteiro Oliveira

Universidade Federal da Bahia, Brasil

Fernando Vieira da Cruz

Universidade Estadual de Campinas, Brasil

Gabriella Eldereti Machado

Universidade Federal de Santa Maria, Brasil

Germano Ehlert Pollnow

Universidade Federal de Pelotas, Brasil

Geymeesson Brito da Silva

Universidade Federal de Pernambuco, Brasil

Giovanna Ofretorio de Oliveira Martin Franchi

Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil

Handherson Leylton Costa Damasceno

Universidade Federal da Bahia, Brasil

Hebert Elias Lobo Sosa

Universidad de Los Andes, Venezuela

Helciclever Barros da Silva Sales

*Instituto Nacional de Estudos
e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, Brasil*

Helena Azevedo Paulo de Almeida

Universidade Federal de Ouro Preto, Brasil

Hendy Barbosa Santos

Faculdade de Artes do Paraná, Brasil

Humberto Costa

Universidade Federal do Paraná, Brasil

Igor Alexandre Barcelos Graciano Borges

Universidade de Brasília, Brasil

Inara Antunes Vieira Willerding

Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil

Jaziel Vasconcelos Dorneles

Universidade de Coimbra, Portugal

Jean Carlos Gonçalves

Universidade Federal do Paraná, Brasil

Jocimara Rodrigues de Sousa

Universidade de São Paulo, Brasil

Joelson Alves Onofre

Universidade Estadual de Santa Cruz, Brasil

Jónata Ferreira de Moura

Universidade São Francisco, Brasil

Jorge Eschriqui Vieira Pinto

Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, Brasil

Jorge Luís de Oliveira Pinto Filho

Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Brasil

Juliana de Oliveira Vicentini

Universidade de São Paulo, Brasil

Julierme Sebastião Moraes Souza

Universidade Federal de Uberlândia, Brasil

Junior César Ferreira de Castro

Universidade de Brasília, Brasil

Katia Bruginski Mulik

Universidade de São Paulo, Brasil

Laionel Vieira da Silva

Universidade Federal da Paraíba, Brasil

Leonardo Pinheiro Mozdzenski

Universidade Federal de Pernambuco, Brasil

Lucila Romano Tragtenberg

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Brasil

Lucimara Rett

Universidade Metodista de São Paulo, Brasil

Manoel Augusto Polastreli Barbosa

Universidade Federal do Espírito Santo, Brasil

Marcelo Nicomedes dos Reis Silva Filho

Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Brasil

Marcio Bernardino Sirino

Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, Brasil

Marcos Pereira dos Santos

Universidad Internacional Iberoamericana del México, México

Marcos Uzel Pereira da Silva

Universidade Federal da Bahia, Brasil

Maria Aparecida da Silva Santandel
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Brasil

Maria Cristina Giorgi
*Centro Federal de Educação Tecnológica
Celso Suckow da Fonseca, Brasil*

Maria Edith Maroca de Avelar
Universidade Federal de Ouro Preto, Brasil

Marina Bezerra da Silva
Instituto Federal do Piauí, Brasil

Mauricio José de Souza Neto
Universidade Federal da Bahia, Brasil

Michele Marcelo Silva Bortolai
Universidade de São Paulo, Brasil

Mônica Tavares Orsini
Universidade Federal do Rio de Janeiro, Brasil

Nara Oliveira Salles
Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Brasil

Neli Maria Mengalli
Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Brasil

Patricia Biegging
Universidade de São Paulo, Brasil

Patricia Flavia Mota
Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Brasil

Raul Inácio Busarello
Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil

Raymundo Carlos Machado Ferreira Filho
Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil

Roberta Rodrigues Ponciano
Universidade Federal de Uberlândia, Brasil

Robson Teles Gomes
Universidade Católica de Pernambuco, Brasil

Rodiney Marcelo Braga dos Santos
Universidade Federal de Roraima, Brasil

Rodrigo Amancio de Assis
Universidade Federal de Mato Grosso, Brasil

Rodrigo Sarruge Molina
Universidade Federal do Espírito Santo, Brasil

Rogério Rauber
Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, Brasil

Rosane de Fatima Antunes Obregon
Universidade Federal do Maranhão, Brasil

Samuel André Pompeo
Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, Brasil

Sebastião Silva Soares
Universidade Federal do Tocantins, Brasil

Silmar José Spinardi Franchi
Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil

Simone Alves de Carvalho
Universidade de São Paulo, Brasil

Simoni Urnau Bonfiglio
Universidade Federal da Paraíba, Brasil

Stela Maris Vaucher Farias
Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil

Tadeu João Ribeiro Baptista
Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Taiane Aparecida Ribeiro Nepomoceno
Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Brasil

Taíza da Silva Gama
Universidade de São Paulo, Brasil

Tania Micheline Miorando
Universidade Federal de Santa Maria, Brasil

Tarcísio Vanzin
Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil

Tascieli Feltrin
Universidade Federal de Santa Maria, Brasil

Tayson Ribeiro Teles
Universidade Federal do Acre, Brasil

Thiago Barbosa Soares
Universidade Federal do Tocantins, Brasil

Thiago Camargo Iwamoto
Universidade Estadual de Goiás, Brasil

Thiago Medeiros Barros
Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Brasil

Tiago Mendes de Oliveira
Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais, Brasil

Vanessa Elisabete Raue Rodrigues
Universidade Estadual de Ponta Grossa, Brasil

Vania Ribas Ulbricht
Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil

Wellington Furtado Ramos
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Brasil

Wellton da Silva de Fatima
Instituto Federal de Alagoas, Brasil

Yan Masetto Nicolai
Universidade Federal de São Carlos, Brasil

PARECERISTAS E REVISORES(AS) POR PARES

Avaliadores e avaliadoras Ad-Hoc

Alessandra Figueiró Thornton
Universidade Luterana do Brasil, Brasil

Alexandre João Appio
Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Brasil

Bianka de Abreu Severo
Universidade Federal de Santa Maria, Brasil

Carlos Eduardo Damian Leite
Universidade de São Paulo, Brasil

Catarina Prestes de Carvalho
Instituto Federal Sul-Rio-Grandense, Brasil

Elisiene Borges Leal
Universidade Federal do Piauí, Brasil

Elizabeth de Paula Pacheco
Universidade Federal de Uberlândia, Brasil

Elton Simomukay
Universidade Estadual de Ponta Grossa, Brasil

Francisco Geová Goveia Silva Júnior
Universidade Potiguar, Brasil

Indiamaris Pereira
Universidade do Vale do Itajaí, Brasil

Jacqueline de Castro Rimá
Universidade Federal da Paraíba, Brasil

Lucimar Romeu Fernandes
Instituto Politécnico de Bragança, Brasil

Marcos de Souza Machado
Universidade Federal da Bahia, Brasil

Michele de Oliveira Sampaio
Universidade Federal do Espírito Santo, Brasil

Pedro Augusto Paula do Carmo
Universidade Paulista, Brasil

Samara Castro da Silva
Universidade de Caxias do Sul, Brasil

Thais Karina Souza do Nascimento
Instituto de Ciências das Artes, Brasil

Viviane Gil da Silva Oliveira
Universidade Federal do Amazonas, Brasil

Weyber Rodrigues de Souza
Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Brasil

William Roslindo Paranhos
Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil

Parecer e revisão por pares

Os textos que compõem esta obra foram submetidos para avaliação do Conselho Editorial da Pimenta Cultural, bem como revisados por pares, sendo indicados para a publicação.

Pareceristas Ad-Hoc desta obra

Todos os avaliadores são professores,
pesquisadores e doutores.
As avaliações foram a cegas e cada
capítulo contou com 2 pareceristas –
double blind review.

Alba Cristhiane Santana
Alessandro Constantino Gamo
Consuelena Lopes Leitão
Élcio Gustavo Benini
Fernando de Oliveira Vieira
Gisele Cristina Resende
Graziele Alves Amaral
Leandro da Silva Sauer
Letícia Pessoa Masson
Liliam Deisy Ghizoni
Lilian Claudia Xavier Cordeiro
Livia B Hoffmann Dorna
Louise Cordeiro Borba Nogueira

Lucas Soldera
Marcelo Afonso Ribeiro
Marcelo Perilo
Marcio Tascheto
María Adriana Cecilia Cruz Flores
Marta Montenegro
Mireya Zamora Macorra
Sergio Dias Guimarães Junior
Socorro Mariano
Soraya Rodrigues Martins
Susana Martínez Alcántara
Willian Guimarães

SUMÁRIO

Agradecimentos 13

Ana Cláudia Leal Vasconcelos
Rosângela Dutra de Moraes
Socorro de Fátima Moraes Nina

Apresentação 14

Profa. Cláudia Regina Brandão Sampaio

Prefácio 25

CAPÍTULO 1

Gilberth Sá Amorim
Carla Vaz dos Santos Ribeiro

Trabalho e transgressão: uma revisão da literatura sob a ótica da Psicodinâmica do Trabalho 27

CAPÍTULO 2

Carla Sabrina Antloga
Marina Maia do Carmo
Rebeca dos Santos Moreira

Onde está o feminino? Por uma revisão urgente e necessária da Psicodinâmica do Trabalho 54

CAPÍTULO 3

Robert Filipe dos Passos

Neoliberalismo, sujeição social e servidão maquínica: a emergência do trabalhador investidor 83

CAPÍTULO 4

Fabiana Botelho Caldas

Meritocracia e saúde mental:

um olhar sobre estudantes que conciliam estudo e trabalho..... 109

CAPÍTULO 5

Roberto Heloani

Jackeline Cristiane Santos

**Esquizofrenia acadêmica
a serviço do produtivismo:**

saúde-doença e trabalho docente 127

CAPÍTULO 6

Jorge Ignacio Sandoval Ocaña

Salud-enfermedad, mentalidad y trabajo:

una perspectiva latinoamericana 148

CAPÍTULO 7

Johnny Orejuela

Laura Vera Sánchez

Las clínicas del trabajo:

una aproximación clínico-crítica a la comprensión
y abordaje de la subjetividad y la salud mental en el trabajo 172

CAPÍTULO 8

Angelina Paiva Pereira

Josiane da Silva Maciel

A “quebra” (além) de paredes:

as vivências subjetivas de técnicas-administrativas
em educação de uma instituição federal
de ensino superior do Amazonas.....227

CAPÍTULO 9

Roberta de Lima

Trabalho feminino e saúde mental:

reverberações do trabalho na pandemia 256

CAPÍTULO 10

Ronaldo Gomes-Souza

Psicologia do trabalho

e pesquisa-documentário:

contribuições teórico-metodológicas..... 284

CAPÍTULO 11

Ana Cláudia Leal Vasconcelos

Roberta de Lima

Josiane da Silva Maciel

Livia Bernardino Geber de Araujo

Juliana de Oliveira Sousa

Gabrielle Nogueira da Costa Santos

Maria Fernanda de Melo Palmeira

Articulação entre saberes constituídos

e saberes investidos no serviço público:

a experiência do laboratório

de psicologia, trabalho e saúde..... 317

CAPÍTULO 12

Maria Carollina Padilha Montenegro Reis

Teletrabalho compulsório

de professores universitários

no Amazonas durante

a pandemia de Covid-19..... 344

CAPÍTULO 13

Taciana Lemos Barbosa

Socorro de Fátima Moraes Nina

Gabriela Barros Cruz Ferreira

Ana Cristina Furtado Carvalho Régis

Cinthia Vivianne Carvalho dos Santos

Vigilância em saúde mental relacionada ao trabalho e seus desafios na rede de atenção em saúde do município de Manaus-Amazonas	369

Sobre os organizadores e as organizadoras.....	394

Sobre os autores e as autoras.....	396

Índice remissivo.....	402

AGRADECIMENTOS

Universidade Federal do Amazonas



UFAM

Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior



CAPES

Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado do Amazonas



FAPEAM

Fundação de Amparo à Pesquisa
do Estado do Amazonas

Esta obra concorreu, foi avaliada, aprovada e contemplada no EDITAL N.º 82/2024 da Pró-reitoria de Pesquisa e Pós-graduação (PROPESP) da Universidade Federal do Amazonas (UFAM), a partir do PROGRAMA DE APOIO À PUBLICAÇÃO DE LIVROS – 2024.

APRESENTAÇÃO

LAPISC:
CELEBRAÇÃO DE 15 ANOS DE HISTÓRIA COM UM
LIVRO SOBRE SAÚDE E TRABALHO NA AMAZÔNIA

*Ana Cláudia Leal Vasconcelos
Rosângela Dutra de Moraes
Socorro de Fátima Moraes Nina*

Este livro, que apresenta relevantes contribuições de autores da América Latina e pesquisas e intervenções no contexto amazônico, é fruto do Laboratório de Psicologia, Trabalho e Saúde (LAPSIC), vinculado à Graduação em Psicologia e ao Programa de Pós-graduação em Psicologia (PPGPSI) da Universidade Federal do Amazonas (UFAM), do qual participam docentes, pesquisadores, profissionais que atuam no campo da saúde e do trabalho, estudantes de graduação, mestrandos e doutorandos.

Criado em 2010, o Laboratório resultou de uma cooperação sistemática (iniciada em 2008) com vistas a articular estratégias de pesquisa, formação e intervenção em diferentes situações de trabalho. Ao longo de 15 anos, os coletivos que historicamente compuseram o Laboratório vêm desenvolvendo uma crescente e profícua produção coletiva, em diferentes formatos: organização de eventos, coletâneas, publicação de artigos, de capítulos de livro e intercâmbios diversos. Para este livro, optou-se por privilegiar produções resultantes de pesquisas e intervenções direcionadas a trabalhadores do serviço público na Amazônia, com a composição de capítulos resultantes de pesquisas e intervenções realizadas recentemente por membros do Laboratório. No sentido de embasar, ampliar e

problematizar as práticas relatadas neste livro, foram convidados autores que são referência na América Latina para a construção de capítulos teóricos.

A trajetória do LAPSIC começou em 2008, quando a professora Rosângela Dutra de Moraes retornou do seu afastamento para o doutorado e deu prosseguimento às pesquisas fundamentadas na base teórica da Psicodinâmica do Trabalho. Naquele mesmo ano iniciou uma pesquisa com um bolsista de iniciação científica e submeteu ao CNPq o projeto de pesquisa intitulado “O Trabalho com Automação no Polo Industrial de Manaus: estudo de processos subjetivos”, que pretendia ampliar e aprofundar os estudos desenvolvidos em sua tese de doutorado¹. O projeto foi aprovado e o financiamento foi liberado em 2009, quando tiveram início as reuniões do grupo de pesquisadores que constituiu o embrião do Laboratório.

Com o início da pesquisa financiada, criou-se um grupo que reunia os três alunos bolsistas do projeto e outros alunos do curso de graduação em psicologia, interessados na temática de saúde e trabalho. O desenvolvimento da pesquisa despertou o interesse de outros psicólogos de diferentes instituições, que se juntaram ao estudo da dimensão subjetiva do trabalhar. Foi nesse momento que a professora Socorro de Fátima Moraes Nina, que à época era psicóloga do CEREST, ingressou nesse grupo de pesquisadores.

O surgimento do LAPSIC, então, foi favorecido por uma conjuntura de eventos, dentre os quais destacou-se a implantação do Mestrado em Psicologia, com a concomitante criação de diversos laboratórios, estrutura planejada para expandir as pesquisas no contexto de implementação da pós-graduação. Outro elemento importante foi o ingresso da professora Ana Cláudia Leal Vasconcelos no quadro permanente de professores da Universidade Federal do

1 Moraes, R. D. (2008). Prazer-sofrimento e saúde no Trabalho com Automação: estudo com operadores em empresas japonesas no Pólo Industrial de Manaus. Tese de Doutorado – Universidade Federal do Para, Belém.

Amazonas, também em 2009. A partir de então, o grupo já contava com três professoras, e a ele foram se unindo os mestrandos e os alunos concluintes de graduação que estavam sendo orientados pela professora Rosângela, totalizando aproximadamente dez pessoas, que passaram a reunir-se semanalmente às terças-feiras à tarde.

Para institucionalizar essas atividades, naquele ano foi criado o grupo de pesquisas “Psicodinâmica do Trabalho”, cadastrado na Plataforma Lattes e certificado pela UFAM. Com o objetivo de consolidar a identidade desse grupo que realizava pesquisas com o fundamento teórico da Psicodinâmica do Trabalho, estudando a relação saúde-subjetividade-trabalho, em 2010 formalizou-se o LAPSIC (na época, Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho), que já contava com um grupo expressivo de participantes e foi ampliado com a participação de alunos de Estágio Básico e Estágio Curricular, orientandos das professoras do laboratório.

Foi a articulação entre atividades de ensino, pesquisa e extensão, e ainda o trabalho conjunto entre a graduação e a pós-graduação, que propiciou a expansão do LAPSIC. As atividades de ensino caracterizavam-se por disciplinas denominadas “Psicodinâmica do Trabalho”, ofertadas na graduação e no mestrado; e por estágios na graduação, e ainda pelo estágio de docência no mestrado. Nas atividades de pesquisa destacaram-se projetos que integravam pesquisas de mestrado, de Iniciação Científica e Trabalho de Conclusão de Curso de graduação. Paralelamente, ofereciam-se atividades de extensão, visto que a clínica do trabalho de base dejouriana caracteriza-se como uma intervenção. Além destas atividades, desenvolviam-se ainda cursos, oficinas e palestras em diversas instituições.

Entre os anos de 2011 e 2015, o coletivo do LAPSIC desenvolveu uma macro pesquisa intitulada “Trabalho e saúde: abordagem clínica da subjetividade”, que contou com auxílio financeiro da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado do Amazonas (FAPEAM). No mesmo período, entre os anos de 2011 e 2013,

membros do LAPSIC desenvolveram o projeto de pesquisa e extensão financiado pelo MEC/SESU, intitulado “Saúde de Trabalhadores/as de Escola: formação para transformação”. Além disso, entre 2012 e 2015, 07 (sete) dissertações foram defendidas no PPGPSI-UFAM por estudantes orientados no LAPSIC.

O LAPSIC destacou-se, no cenário nacional, por reunir condições para desenvolver várias pesquisas inspiradas do método dejouriano, a Clínica do Trabalho e da Ação, que possui características singulares. Este método foi proposto por Christophe Dejours (2011), sendo caracterizado por seu criador como pesquisa-ação.

Muitas demandas por intervenções em clínica do trabalho chegavam ao LAPSIC através do Centro de Referência em Saúde do Trabalhador-CEREST Estadual do Amazonas, com o qual LAPSIC firmou uma parceria, formalizada por meio de um termo de cooperação técnica, que se concretizava com a participação da professora Socorro Nina nas atividades do LAPSIC. Essa parceria mostrou-se essencial para receber a demanda dos coletivos de trabalhadores, que chegavam ao CEREST por meio de Associações, Sindicatos e outras instituições, e eram apresentadas nas reuniões do LAPSIC.

Este grupo local articulou-se ao grupo nacional a partir da inserção da professora Rosângela do Grupo de Trabalho da Associação Nacional de Pesquisa Pós-graduação em Psicologia – ANPEPP, que estudava a Psicodinâmica do Trabalho e outras abordagens da área de saúde e trabalho, em 2008. Posteriormente as professoras Socorro Moraes Nina, Ana Cláudia Leal Vasconcelos, também ingressaram nesse GT. Assim, a conjunção de todos esses elementos possibilitou o florescimento de um grupo de pesquisas bastante dinâmico, que passou a elaborar publicações conjuntas com pesquisadores de outras universidades tendo uma atuação que se tornou referência de promoção de saúde no trabalho na cidade de Manaus.

O IV Congresso Brasileiro de Psicodinâmica do Trabalho, realizado no Tropical Hotel, em Manaus, no ano de 2015, constituiu-se em um marco do amadurecimento do coletivo de pesquisadores do LAPSIC. Além disso, foi importante para o reconhecimento nacional e internacional do Laboratório. O congresso reuniu cerca de 400 participantes de todas as regiões do Brasil e contou com a presença de dois conferencistas convidados do CNAM-Paris, e a participação de mais de uma dezena de congressistas de renome, integrantes da ANPEPP. A equipe organizadora deste congresso foi totalmente composta por integrantes do LAPSIC, destacando a importância da parceria do CEREST. A presidência do Congresso esteve a cargo da coordenadora desse Laboratório.

No período de 2016 a 2019 as atividades de pesquisa se diversificaram, incorporando a perspectiva Clínica do Trabalho a partir de temas como: Mobilização subjetiva; Escuta clínica e emancipação; psicodinâmica do Trabalho na Amazônia e Situação de trabalho e modos de vidas de trabalhadores de universidade federal. Nesse período, 12 (doze) dissertações foram defendidas no PPGPSI - UFAM e uma tese de doutoramento de docente vinculada ao laboratório.

Esse período também foi marcado por mudanças com a aposentadoria da professora Rosângela Dutra e vinculação do professor Ronaldo Gomes Souza que se tornou docente permanente da Faculdade de Psicologia (FAPSI) da UFAM no ano de 2018. O professor Ronaldo tem desenvolvido nos últimos seis anos atividades de pesquisa, intervenções e contribuído com as atividades da graduação e pós-graduação a partir de novas formas de pesquisar e intervir.

A ampliação dos temas de pesquisas e a diversificação das demandas por intervenção mobilizou a incorporação de outros aportes teóricos e escolhas metodológicas. Pesquisas e intervenções direcionadas ao assédio moral no trabalho, trabalho doméstico, relações sociais e trabalho rural, entre outros, ampliaram e diversificaram a atuação dos membros do Laboratório. Identificou-se, então,

a necessidade de renomear o Laboratório que, no ano de 2020, passou à denominação “Laboratório de Psicologia, Trabalho e Saúde” (mantendo-se, contudo, a sigla Lapsic), ampliando as possibilidades teórico-metodológicas e conferindo ênfase na relação saúde, subjetividade e trabalho. Nos anos de 2020 e 2021, durante a pandemia da Covid-19, foram incorporadas atividades de pesquisa e ações interventivas direcionadas a trabalhadores da saúde, além de atividades formativas sobre saúde mental e trabalho face à pandemia.

Mais recentemente, no ano de 2023, o professor Robert Filipe dos Passos passou a compor o coletivo de professores/pesquisadores do LAPSIC com sua inserção na carreira docente da FAPSI/UFAM. Sua entrada também foi marcada por relevantes contribuições, inclusive sua participação na construção deste livro.

O principal objetivo do Laboratório de Psicologia, Trabalho e Saúde (LAPSIC) é desenvolver atividades de pesquisa, articuladas a intervenções e ensino na graduação e pós-graduação, acerca da relação saúde, subjetividade e trabalho no estado do Amazonas. Tendo em conta a formação político-econômico-social brasileira, o LAPSIC objetiva contribuir com o desenvolvimento de um campo da Psicologia do Trabalho e Organizacional (PT&O), que se propõe compreender e transformar positivamente situações e relações de trabalho.

Enquanto aportes teórico-metodológicos, as pesquisas-intervenções do LAPSIC têm incorporado contribuições das conhecidas Clínicas do Trabalho, em especial: a Psicodinâmica do Trabalho, Psicossociologia do Trabalho, Clínica da Atividade e Ergologia. Além disso, a análise das relações sociais (classe, raça/etnia e gênero) no trabalho compõem o repertório teórico que tem atravessado as pesquisas, intervenções e atividades de ensino desenvolvidas no LAPSIC.

Agora recorreu-se, no âmbito do LAPSIC, ao exercício da construção de textos em parceria para a composição de um livro marcado por contribuições teóricas contemporâneas e relatos de

pesquisas e intervenções vinculadas ao Laboratório. Visando à organização do presente livro, estabeleceu-se um cronograma detalhado, abrangendo as seguintes fases: elaboração dos capítulos pelos autores; avaliação e crítica dos referidos capítulos por pareceristas *ad hoc*; revisão dos capítulos pelos autores com base nos pareceres emitidos; e, por fim, a entrega da versão final dos capítulos. Concluídas essas etapas, o e-book resultante, composto por treze capítulos, é apresentado a seguir.

No capítulo 1, intitulado “Trabalho e transgressão: uma revisão da literatura sob a ótica da Psicodinâmica do Trabalho”, Gilberth Sá Amorim e Carla Vaz dos Santos Ribeiro apresentam uma revisão da literatura nacional e internacional sobre a transgressão no contexto laboral e revelam que esse fenômeno é pouco estudado no Brasil. O texto apresenta relevantes reflexões sobre a literatura encontrada no âmbito da Psicodinâmica do Trabalho.

Com o título “Onde está o feminino? Por uma revisão urgente e necessária da Psicodinâmica do Trabalho”, o segundo capítulo foi escrito por Carla Sabrina Antloga, Marina Maia do Carmo e Rebeca dos Santos Moreira. O texto apresenta a psicodinâmica do trabalho feminino como uma ferramenta crucial para desvelar os desafios e as especificidades desse trabalho, muitas vezes invisibilizado e subvalorizado. As autoras enfatizam o lugar do trabalho feminino, tanto doméstico quanto profissional, na manutenção do patriarcado e do capitalismo, na medida em que se organiza de forma a perpetuar desigualdades de gênero, raça e classe. O texto apresenta relevantes contribuições sobre as especificidades do trabalho feminino, visando desvelar as desigualdades de gênero e promover a valorização do trabalho realizado por mulheres.

No Capítulo 03, intitulado “Neoliberalismo, sujeição social e servidão maquínica: A emergência do trabalhador investidor”, o autor Robert Filipe dos Passos apresenta uma reflexão sobre os processos de transformação das relações de trabalho e dos modos de existir

promovidos pelo neoliberalismo durante o século XX e algumas de suas consequências para a contemporaneidade. No artigo o autor aborda alguns dos efeitos subjetivos do neoliberalismo na experiência dos trabalhadores e trabalhadoras na contemporaneidade, apresentados a partir de quatro eixos: 1. A transformação do trabalhador em consumidor e o impacto desta mudança para o modo como se estabeleceram as relações de trabalho; 2. As transformações que neoliberalismo desencadeou no processo produtivo do trabalho e nos modos de existir; 3. O aparecimento da figura subjetiva do trabalhador endividado e as consequências desta condição para a sua relação com o trabalho; 4. A emergência de um trabalhador investidor que atualiza o mito da meritocracia individualizante do sucesso financeiro enquanto expressa a sua dupla condição de sujeição social e servidão maquínica.

No capítulo 04 intitulado “Meritocracia e Saúde Mental: um olhar sobre estudantes que conciliam estudo e trabalho” de Fabiana Botelho Caldas, a autora afirma que o trabalho é um indicador social relevante na caracterização de jovens universitários e, dentro do recorte de estudantes que trabalham, existe uma diferença expressiva nas suas dinâmicas de vida que é dada a partir das motivações em se trabalhar, podendo ser devido a questões majoritariamente financeiras ou devido a busca de desenvolvimento profissional. A autora apresenta os múltiplos desafios político-econômicos e sociais do ser um estudante que trabalha.

Roberto Heloani e Jackeline Cristiane Santos são os autores do capítulo 05, com o título “Esquizofrenia acadêmica a serviço do produtivismo: saúde-doença e trabalho docente”. Os autores apresentam a concepção de esquizofrenia acadêmica caracterizando-a como reducionismo que acontece quando a ênfase na dimensão mental humana passa a equivaler à totalidade da pessoa, desprezando as demais esferas que a compõem, concebendo-a como peça-chave na engrenagem do produtivismo acadêmico. A ideia de esquizofrenia acadêmica é, portanto, apresentada na relação com o

produtivismo condicionante do trabalho docente. A construção teórica deste capítulo apresenta contribuições consolidadas e culmina com reflexões sobre a potência de a categoria profissional docente encontrar estratégias para reinventar no processo formativo.

O Capítulo 06, “Salud-enfermedad, mentalidad y trabajo: una perspectiva latinoamericana”, é uma contribuição do autor Jorge Ignacio Sandoval Ocaña que convida a uma reflexão sobre a saúde no trabalho, propondo uma abordagem mais complexa e interdisciplinar, que considere as dimensões sociais, históricas e subjetivas do trabalho. O texto contribui, principalmente, para reflexões sobre o fortalecimento das construções teórico-metodologias acerca da relação entre saúde e trabalho na América Latina, considerando as especificidades das condições de trabalho precárias e as desigualdades sociais deste território.

O Capítulo 07, com o título “Las clínicas del trabajo: una aproximación clínico-crítica a la comprensión y abordaje de la subjetividad y la salud mental en el trabajo”, de autoria de Johnny Orejuela e Laura Vera Sánchez, apresenta as clínicas do trabalho como um campo de estudo que busca compreender a relação entre trabalho, subjetividade e saúde mental em uma perspectiva clínico-crítica. Apresentadas como compondo um campo interdisciplinar no âmbito da psicologia social das organizações e do trabalho, as clínicas do trabalho são discutidas de forma esclarecedora e consistente.

No capítulo 08 intitulado “A “quebra” (além) de paredes: as vivências subjetivas de técnicas-administrativas em educação de uma instituição federal de ensino superior do Amazonas, Angelina Paiva Pereira e Josiane da Silva Maciel apresentam uma pesquisa realizada a partir da perspectiva clínica do trabalho e da ação da psicodinâmica do trabalho. A pesquisa, direcionada ao trabalho de técnicas-administrativas em educação, incluiu a análise dos processos subjetivos que favoreciam a saúde do trabalhador, as estratégias defensivas, as estratégias de enfrentamento, além das vivências que permitiam a mobilização subjetiva.

“Trabalho feminino e saúde mental: reverberações do trabalho na pandemia” é o título do nono capítulo escrito por Roberta de Lima. O texto apresenta e analisa dados relativos à vivência dos trabalhos produtivos e reprodutivos de servidoras públicas de uma universidade pública durante a pandemia da Covid-19 e a suas repercussões para a saúde mental dessas mulheres. A pesquisa coloca uma lupa sobre sobrecarga de trabalho e os problemas de saúde mental das servidoras universitárias agravados significativamente com a pandemia da Covid-19.

No capítulo 10 intitulado “Psicologia do trabalho e pesquisa-documentário: contribuições teórico-metodológicas”, o autor Ronaldo Gomes-Souza, relata o processo parcial de validação teórico-metodológica da pesquisa de pós-doutorado, tendo como parte dos resultados o documentário “Trabalhar e estudar: subjetividade, lutas e afetos” com o desafio de inaugurar uma vertente com multimétodos. O autor reflete que apesar de ter o objeto de estudo em psicologia do trabalho, as contribuições podem ser adaptadas a diferentes áreas do conhecimento, tanto como meio de se fazer pesquisa quanto forma de resistência, dando mais visibilidade acadêmica e política inseridos no cenário de desigualdades e injustiças sociais no sul global, em prol de mobilizações coletivas para mais equidade, dignidade e saúde.

O capítulo 11 apresenta a experiência do projeto “Articulação entre Saberes Constituídos e Saberes Investidos no Serviço Público: a experiência do laboratório de psicologia, trabalho e saúde” bem como o relato de experiência de duas psicólogas participantes do projeto que evidenciam a relevância do LAPSIC como profícuo espaço de confluência entre saberes constituídos e saberes investidos na intervenção em situações de trabalho. Esta foi uma produção coletiva das autoras: Gabrielle Nogueira da Costa Santos, Josiane da Silva Maciel, Juliana de Oliveira Sousa, Livia Bernardino Geber de Araujo, Maria Fernanda de Melo Palmeira, Roberta de Lima e Ana Cláudia Leal Vasconcelos.

No capítulo 12 intitulado “Teletrabalho compulsório de professores universitários no Amazonas Pandemia de Covid-19” a autora Maria Carollina Padilha Montenegro Reis, analisa os efeitos da pandemia nos processos de trabalho dos docentes de uma universidade no Amazonas, revela as dificuldades encontradas durante o teletrabalho compulsório desses professores e os caminhos possíveis a partir de melhorias sugeridas por eles. Acena para a reflexão de se ter posicionamento crítico para planejar e acompanhar as ações e dinâmicas da universidade, juntamente com todos os sujeitos que a constitui, para manter seu compromisso cidadão de promover benefícios e transformar a sociedade a partir do conhecimento científico.

E, por fim, no capítulo 13 intitulado “Vigilância em saúde mental relacionada ao trabalho e seus desafios na Rede de Atenção em Saúde do município de Manaus-Amazonas, as autoras Taciana Lemos Barbosa, Socorro de Fátima Moraes Nina, Cínthia Vivianne Carvalho dos Santos, Ana Cristina Furtado Carvalho Régis e Gabriela Barros Cruz, analisam os desafios no desenvolvimento das ações de vigilância em saúde mental relacionadas ao trabalho em Manaus-AM. Propicia a reflexão sobre a importância do (re)conhecimento do sofrimento relacionado ao trabalho pelos profissionais da rede e como a notificação ou não notificação impacta diretamente no planejamento das ações de vigilância em saúde mental e na tomada de decisões nas esferas de poder.

PREFÁCIO

Tempo, Território e Trabalho. Estas três palavras permitem compreender no que consiste a obra a qual pretendo neste breve texto contextualizar. Trata-se de uma coletânea organizada por integrantes do Laboratório de Psicologia, Trabalho e Saúde (LAPSIC), reunindo capítulos de seus pesquisadores, parceiros e convidados, em uma celebração dos 15 anos de produção científica sobre Trabalho a partir do olhar da Psicologia na Amazônia. A categoria *Tempo* situa a existência e a produção do Laboratório na dimensão da História: sua criação, questões de investigação, formação do quadro de pesquisadores e redes de pesquisa e intervenção encontram-se na esteira do tempo – os 15 anos de atividade –, revelando as transformações vividas e promovidas no processo histórico. No tocante ao *Território*, é imprescindível destacar que, além de dada, a produção do LAPSIC é contextualizada em termos de lugar. Não se trata de um laboratório de Psicologia do Trabalho em termos genéricos, mas um laboratório de Psicologia do Trabalho situado na Região Amazônica e, mais precisamente, na Universidade Federal do Amazonas (UFAM), universidade centenária situada em Manaus-AM, cidade constituída, enquanto território vivo, de grande diversidade e complexidade e que abriga um dos maiores polos industriais da América Latina. Sobre o *Trabalho*, este é tomado a partir da centralidade que possui ao entendimento da organização subjetiva (individual e social) e à própria existência humana, razão pela qual é tema que se entrelaça com temas de interesse das mais diversas áreas do conhecimento e da vida.

As pesquisas do LAPSIC têm gerado impacto para além do entendimento sobre processos de trabalho na Amazonia, contribuindo para o avanço da compreensão de questões relativas à região, subjetividade, saúde, educação, se constituindo referência entre

pesquisadores locais, regionais, nacionais e internacionais. O caráter dinâmico, intervencionista e de práticas pautadas no coletivo, que marcam o fazer do LAPSIC, gerou parcerias fecundas junto aos demais laboratórios da própria Faculdade de Psicologia (FAPSI) da UFAM (a exemplo do Laboratório de Intervenção Social e Desenvolvimento Comunitário – LABINS), bem como com setores do trabalho em nível local, laboratórios e grupos de pesquisa em todas as regiões do país e em países estrangeiros, aspecto que se vê refletido nos capítulos da presente obra.

Sempre acompanhando discussões teórico-metodológicas e práticas imprescindíveis na contemporaneidade tanto no nível local quanto global, o LAPSIC também se destaca como espaço de reflexão crítica, inovação e ousadia ao fomentar e contribuir para construção de perspectivas orientadas para um projeto ético de sociedade, o que nos faz receber e apresentar esta obra como um livro que não abarca somente os 15 anos de produção, posto que transcende esta janela temporal e conecta a história – presente e passado – num movimento que remete a novos possíveis futuros. Se igual modo, não obstante emergir do contexto amazônico, não esgota suas possibilidades nas especificidades da região. E por último, ainda que eleja o Trabalho como categoria central, a partir do qual organiza seu olhar e produção, a obra abarca, em um sentido amplo, a própria vida, considerando o caráter indissociável deste com todas as dimensões da existência.

Profa. Cláudia Regina Brandão Sampaio
Coordenadora do LABINS/FAPSI/UFAM

1

*Gilberth Sá Amorim
Carla Vaz dos Santos Ribeiro*

TRABALHO E TRANSGRESSÃO:

**UMA REVISÃO DA LITERATURA
SOB A ÓTICA DA PSICODINÂMICA
DO TRABALHO**

DOI: 10.31560/pimentacultural/978-85-7221-385-1.1

INTRODUÇÃO

Os ambientes organizacionais têm sido forjados com o objetivo de ordenar os recursos e as pessoas em direção ao alcance de metas. Revelam-se como lugares onde a obediência a regras, leis, regulamentos e ordens faz parte do funcionamento ordinário e da congruência de esforços com vista à maximização dos ganhos financeiros (Mendes, 2020). Nesses espaços, o controle adquire posição hegemônica, que perpassa todas as outras funções tradicionais da administração: planejamento, organização e direção.

Para Sobral e Peci (2008), o controle tem duas finalidades essenciais: monitoramento e correção. Segundo Ferreira e Santos (2021), o controle, como monitoramento, visa à comparação entre o planejado e o executado, ao passo que o controle, enquanto atividade corretiva, busca adequar à norma os desvios encontrados.

A atividade de controle procura manter as estruturas e, principalmente, as pessoas domesticadas, de tal modo que as incorreções e os desvios devem não só ser prontamente identificados, como também ser extirpados (Dejours & Bounio, 2014; Mendes, 2020). Sua função é manter o *status quo* e alertar o gestor às possíveis variações em relação ao planejado.

Como as organizações são compostas por recursos e por pessoas – e como estas últimas que apresentam maior tendência à variabilidade –, o controle acaba sendo investido, preponderantemente, sobre o trabalho humano, numa tentativa de garantir que os trabalhadores executarão as tarefas exatamente como determinado.

No entanto, conforme já pontuado por Babeau (2005), Babeau & Chanlat (2008), Dejours (2015), Dejours (1994), Dejours & Abdoucheli (1994), Dejours & Bouniol (2014), Mendes (2020), Mendes (2018), Mendes (2007a, 2007b) e Lancman & Uchida (2003),

a organização do trabalho não consegue descrever todas as ações e comportamentos que o trabalhador deve seguir para poder realizar uma tarefa. Consequentemente, ao entrar em contato com a atividade e ao receber o retorno da própria tarefa executada e dos colegas é que o sujeito vai construindo o seu saber-fazer. Segundo Mendes (2018, p. 53),

O trabalho como criação – o trabalhar –, como o fazer, como insistência ao inevitável e inesperado encontro com o real. Esse trabalho, que é o trabalho do sujeito, se enlaça no discurso da produção de saber. Saber que não é redutível, que é infinito. A cada encontro com o fazer, o trabalhador se depara com o inesperado. É só fazendo que se sabe que faz. Assim, o trabalho do sujeito possibilita a aproximação da satisfação do desejo no circuito da invocação. Isso significa que a sublimação é a renúncia ao gozo, ou seja, uma satisfação faltosa no vazio da inexistência de objetos e objetivos que satisfaçam a pulsão.

Assim, ir além das regras é algo necessário para se apropriar do trabalho e, ao mesmo tempo, uma condição essencial para produzir e alcançar as metas organizacionais (Araújo & Freitas, 2021). A transgressão é inerente ao trabalho e vem sendo aproveitada pelo setor produtivo, de modo sistemático, desde a Revolução Industrial, embora o discurso gerencialista a negue (Babeau & Chanlat, 2008; Dejours & Bouniol, 2014; Facas, 2020).

É na execução que o trabalho ganha vida e significado, dado que o seguimento à risca do prescrito dificulta ou mesmo inviabiliza o trabalho (Araújo & Freitas, 2021; Dejours, 1994; Dejours, 2015; Mendes, 2020; Mendes, 2018; Mendes & Facas, 2011).

Nesse contexto, a transgressão das regras da organização formal do trabalho assume um caráter essencial, não só para apropriação do saber/fazer do trabalho, mas também como elemento fundamental para a ressignificação subjetiva e indicação de saúde no trabalho (Mendes, 2018; Mendes & Facas, 2011; Facas, 2020; Facas & Mendes, 2013).

Tendo em vista que os estudos sobre a transgressão no contexto laboral é um campo ainda pouco explorado e que as pesquisas em Psicodinâmica do Trabalho têm-se voltado, preponderantemente, para as relações de prazer-sofrimento (Mendes & Facas, 2011), busca-se, neste artigo, apresentar uma revisão da literatura sobre o tema.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O principal critério de seleção dos materiais do presente estudo foi a transgressão ser discutida no ambiente organizacional sob uma perspectiva crítica.

Segundo Bendassolli e Soboll (2011), as teorias que analisam criticamente o trabalho têm como foco de estudo a relação entre trabalho e subjetividade. Assim, a ênfase é dada à maneira como cada trabalhador ou cada coletivo de trabalho sente-se e posiciona-se diante das formas de organização da produção.

As teorias críticas propõem uma apreciação da relação homem x trabalho sobre um prisma diverso do defendido pela literatura gerencial hegemônica (Fernandes *et al.*, 2022; Soldera, 2017), a qual prega a ideia do trabalhador como empresário de si, por meio da internalização dos mecanismos de controle utilizados nas empresas (Facas, 2021; Mendes, 2018).

Dambrin & Lambert (2008), ao discorrerem sobre a passagem de um controle organizacional estritamente direto para o controle indireto do *empowerment*, advogam que a essência desse mecanismo não se modificou. O objetivo continua o mesmo: fazer com que o trabalhador realize, da maneira mais produtiva possível, as tarefas nas empresas (Linhart, 2015; Mendes, 2018; Merlo, 2011). O diferencial, entretanto, é a roupagem psicológica que envolve esse controle indireto (Facas, 2021; Mendes, 2020).

Dessa maneira, as teorias gerenciais deixam de ser apenas Teorias da Administração para ocupar todos os espaços sociais (Nascimento, 2019). De normas de empresa, tornam-se normas sociais dominantes. Sob a regência delas, o trabalhador é incentivado a empresariar seu próprio comportamento, sempre em busca da excelência (Jost, Fernandes & Soboll, 2014; Mendes, 2020).

Gaulejac (2007, p. 57) diz que o estudo crítico da teoria gerencial é importante porque, na sociedade atual, “os homens procuram na gestão um sentido para a ação e até, por vezes, para sua vida e para seu futuro”.

Dentre as principais correntes de pensamento crítico das teorias das organizações estão: a Psicossociologia, a Ergologia, a Clínica da Atividade e a Psicodinâmica do Trabalho. Todas essas correntes apresentam conceitos próprios, tanto de trabalho quanto de subjetividade, bem como as formas peculiares de compreender e de apreender as relações de trabalho e os processos de subjetivação (Bendassolli & Soboll, 2011; Soldera, 2017).

A Psicossociologia busca investigar as relações entre o homem e o grupo social, bem como entre o aspecto psicológico e o social (Gaujelac, 2007; Bendassolli & Soboll, 2011). O interesse dos psicossociólogos ou sociólogos clínicos está direcionado a pesquisar o papel que grupos e organizações desempenham nas vidas dos indivíduos e os vínculos que os homens estabelecem entre si.

A Ergologia parte da premissa de que o homem deve conhecer a tarefa que ele realiza para que possa atuar sobre ela e modificá-la (Bendassolli & Soboll, 2011; Holz & Bianco, 2014). O trabalhador assume, pois, uma posição ativa que possibilita que ele vá aprendendo, modificando e sendo transformado pelo trabalho (Holz & Bianco, 2014; Soldera, 2017).

A corrente Clínica da Atividade encarrega-se da busca de elementos que permitem compreender os fatores reais de trabalho

que governam as relações que os homens estabelecem em sociedade (Bendassolli & Soboll, 2011; Soldera, 2017). Os trabalhadores se autorreconhecem no e pelo trabalho.

A Psicodinâmica do Trabalho, por sua vez, advoga que o trabalho é elemento estruturante do sujeito e desencadeador de experiências de prazer e sofrimento (Dejours, 2014; Duarte, 2018; Mendes, 2018; Soltera, 2017). É no contato com o real do trabalho, mediado, pelo olhar do outro e/ou do coletivo, que o sujeito se reconhece (Dejours, 1996, 1999; Facas, 2017; Mendes, 2020).

Por teorias não críticas entende-se, em contrapartida, as teorias clássicas da Administração, isto é, as que buscam investigar as causas do chamado *deviant workplace behaviour*² e as que sustentam e legitimam os ideais do homem como alguém que deve ser adaptado à organização e que o incentivam a ser gestor de si.

Não é objetivo desta pesquisa o estudo da relação entre transgressão e as diversas bases teóricas que dão sustentação às denominadas Clínicas do Trabalho. A referência a essas clínicas foi feita, apenas, para situar o leitor sobre as principais teorias críticas do trabalho. Este trabalho tem como base de investigação a teoria da Psicodinâmica do Trabalho.

As bases consultadas foram o *Scielo*, *PePSIC*, *LILACS*, *PsycInfo*, *CAIR*, *Érudit*, *Persée* e *Hal Archives Ouvertes*. O recorte temporal para as buscas foi estabelecido entre os anos de 1996 e 2023.

O site de busca *Google acadêmico* foi igualmente consultado, visando encontrar anais de congressos, capítulos de livros, dissertações, teses, artigos não indexados e demais documentos que pudessem ser relevantes às análises.

2 Comportamento voluntário que viola normas organizacionais significativas e que pode potencialmente ameaçar o bem-estar de uma organização, de seus membros ou de ambos.

As buscas foram realizadas nos idiomas português, inglês, espanhol e francês. Os descritores utilizados na língua portuguesa foram a transgressão e a infração; na língua inglesa, os descritores foram *transgression*, *misbehaviour* e *wrongdoing*; na língua espanhola, foram *transgresión*, *mal comportamiento* e *infracción*; na língua francesa, foram *déviance*, *transgression* e *infraction*.

Dada a amplitude da busca e a necessidade de selecionar os materiais, foram estabelecidos como critérios de inclusão e de exclusão: a transgressão não ser tratada somente sob a perspectiva negativa do senso comum (infração), o comportamento transgressivo não ser problematizado sob o enfoque do Direito do Trabalho e a discussão ter proximidade com as teorias críticas do trabalho, em especial a Psicodinâmica do Trabalho.

Nessa monta, inicialmente foi feita a seleção por meio da leitura de títulos e de resumos; posteriormente, foi realizada a leitura completa dos materiais que preencheram os requisitos estabelecidos. Foi dada prioridade aos artigos de periódicos, dissertações, teses e anais de eventos.

Foi feita a triagem de aproximadamente 155 documentos, dos quais a maioria publicada em língua francesa e oriunda de buscas realizadas nos indexadores *CAIR*, *Érudit*, *Hal Archives Ouvertes*. Após a leitura e análise, vinte materiais foram selecionados (quinze em língua francesa, três em língua inglesa e dois em língua portuguesa).

Um livro Giran e Grosjean (1996); uma tese Babeau (2005); uma dissertação Gagnon (2017); artigos: Babeau (2006, 2007a, 2007b), Babeau e Chanlat, (2008, 2011), Beaucourt e Laude (2010), Bouchikhi e Kimberly (2014), Cavazza e Serpe (2010), Clot (2005), De Terssac (2013), Duarte (2018), Havard e Poirot (2010), Lhuillier (2011), Milanovic e Pontille (2007) e Venceslau *et al.* (2010).

Grande maioria dos textos selecionados tinha como referencial a Psicossociologia. Dois tinham como suporte teórico à

Psicodinâmica do Trabalho [Dejours (1996); Duarte (2018); Venceslau *et al.* (2010)]. Um a Clínica da Atividade, Clot (2005).

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Os resultados foram apresentados com base nos tópicos mais recorrentes na literatura revisada para esta pesquisa, quais sejam o conceito de transgressão, os diversos tipos de transgressões no ambiente laboral, a transgressão como forma de coesão e cooperação grupal e a transgressão como ponte entre o trabalho prescrito e o trabalho real.

CONCEITO DE TRANSGRESSÃO

Falar sobre transgressão requer a delimitação do contexto em que a palavra é empregada. Esse termo costuma ter acepções diferentes, a depender da teoria utilizada para embasar o discurso do sujeito (Beaucourt & Laude, 2010; Dejours, 1996, 1999; Edrei, 2019; Giron & Grosjean, 1996; Le Lay, 2018; Lepront, 2019).

A atividade transgressiva é vista no contexto social e organizacional como um conjunto de comportamentos desadaptativos que abarcam crimes formalmente tipificados (Cavazza & Serpe, 2010; Facas, 2021; Lhuillier, 2011), motivos para rescisão de contrato de trabalho por justa causa, deslealdade para com a empresa e colegas, falhas éticas e morais, etc. Grosso modo, ela se refere a um comportamento intencional e disfuncional que busca a obtenção de interesses privados (De Terssac, 2013; Honoré, 2006; Pooiro-Delpech, 1996).

Segundo a Real Academia Española (2001), Bercot (2008), Ferreira (2010), Gagnon (2017), Larousse (2013), Milanovic & Pontille

(2007) e Oxford University (2015), transgredir é o ato de ir contra uma lei, uma ordem, um código de conduta ou ir além do que foi socialmente estabelecido ou aceito. É, pois, algo que diz de uma inconformidade com o prescrito ou com o determinado, sem, contudo, ter uma acepção positiva ou negativa (Edrei, 2019; Giron & Grosjean, 1996; Havard & Poirot, 2010).

Sob a ótica sociológica, a transgressão é vista de modo relativo. Nesse viés, a relação existente entre norma e transgressão é considerada frouxa. Será o julgamento que determinado grupo fará a respeito de um comportamento que definirá ou não o ato como transgressor (Alter, 2014; Babeau, 2005; Bouchikhi & Kimberly, 2014; Le Lay, 2018; Lepront, 2019; Lhuillier, 2011). Assim, a transgressão é avaliada em função do momento e do local da ação (Babeau, 2005, 2007b; Giron & Grosjean, 1996).

Dejours (1996, 1999) estabelece um sentido próprio para a palavra transgressão. Para ele, o sentido corrente, mais amplo e genérico, que diz respeito a uma fuga das normas e regras de condutas estabelecidas, estaria representado, mais propriamente, pela palavra infração.

Só existe transgressão quando existe desejo, ou seja, quando cedendo a seu desejo pessoal um trabalhador desrespeita uma regra estabelecida. Mas, depois de desrespeitada a regra, à transgressão também implica o surgimento da culpa. A transgressão é sempre marcada pela ambivalência e, embora o desejo seja dimensão essencial da transgressão, ela nem sempre implica prazer. A transgressão pode fracassar em trazer esse prazer, ou ser bem-sucedida. Não existe, portanto, equação entre transgressão e prazer, ao contrário do que se afirma superficialmente, sem ter pesquisado [grifo] (Dejours, 1999, p. 55).

A transgressão, para a Psicodinâmica do Trabalho, seria um tipo especial de “infração” em que o desejo do trabalhador estaria presente na prática do ato. Um desejo que o move para descumprir

a norma, não pelo prazer da desobediência em si, mas, sobretudo, pelo prazer advindo com os resultados dessa prática (Mendes, 2018).

Dejours (1999, p. 56) declara que

O resultado da transgressão traz, então, prazer ou satisfação quando corresponde a uma vitória do trabalhador sobre o real do trabalho. Esse real do trabalho é precisamente o que se mostra por sua resistência, ou seja, o que resiste ao controle da situação, através de habilidade, conhecimento, experiência ou aplicação de um procedimento.

O autor advoga, portanto, que é a frustração advinda com o trato com o real do trabalho, ao escancarar as limitações das prescrições, que faz com que o trabalhador busque outras saídas para o problema e encontre satisfação na vitória sobre as resistências inerentes à tarefa.

A transgressão é, pois, um ator que pressupõe uma ação do sujeito em direção ao seu desejo e que é mediado pelas interpretações que os outros fazem das práticas que vão de encontro às regras organizacionais (Dejours, 1999). É o olhar do outro, portanto, que valida e que declara um comportamento como transgressivo, sob a ótica da Psicodinâmica do Trabalho. Mendes (2018, 70-71), refletindo sobre o seu trabalho de escuta clínica de trabalhadores, advoga que

Trabalho e sujeito como categorias indissociáveis implicando reconhecer a produção de saber como um trabalho, no caso, o trabalho do inconsciente, o qual constitui o sujeito na cadeia de significante. Desse modo, o trabalho acessa o sujeito suposto que trabalha incansavelmente para existir, a despeito da força do capital para aniquilar sua condição de desejante ao forjar necessidades e demandas ilusoriamente equivalentes ao desejo, criando falácias sobre o ser sujeito. O capital nos convence da necessidade do trabalho ao oferecer proteção contra a tragédia da castração e do desamparo, ofertando o mais-de-gozar e o gozo do Outro como único destino da pulsão possível para existir no mundo capitalista. Mas o

desejo trabalha e faz o sujeito trabalhar. E é esse trabalhar que a escuta clínica do trabalho se propõe a descolonizar.

Na literatura revisada, Babeau (2005), Gagnon (2017), Giron e Grosjean (1996) e Duarte (2018) fazem a diferenciação entre infração e transgressão. Entretanto, os autores parecem, bem como Dejours (1999) e Giron & Grosjean (1996), utilizarem, ao longo do texto, as duas palavras como sinônimas. Dejours (1999) nos diz que a diferenciação entre esses dois termos somente poderá ser feita por meio da fala do trabalhador ao relatar uma situação concreta de trabalho.

No contexto organizacional, o ato transgressivo adquire contornos específicos, porque o ambiente empresarial é pensado de modo a tudo planejar, a ordenar e a controlar com o fim de prever o comportamento das pessoas e dos recursos e, consequentemente, alcançar determinado objetivo. Essa particularidade faz com que a transgressão seja vista, sob um único prisma, como um comportamento anormal e desadaptativo, logo passível de correção e de ordenação.

Para Babeau (2005) e Giron e Grosjean (1996), a ciência administrativa é a primogênita de um pensamento hegemônico no século XIX, que tudo buscava ordenar e estratificar, numa tentativa de fazer cessar o “caos”. Para os teóricos e empresários burgueses, a vida e a sociedade deveriam ser analisadas a partir de dicotomias: legal/ilegal, belo/feio, bom/mal, adequado/inadequado, ordem/desordem etc.

Esse modo de ver o mundo era o avesso da forma com a qual os gregos encaravam as coisas. Ao conciliar, conforme a mitologia, as bravuras e os defeitos de deuses e de humanos, os gregos estabeleciam pontes entre coisas que, para o homem moderno, eram absolutamente antagônicas (Babeau, 2005). O costume grego possibilitava, por exemplo, no culto ao deus Dionísio, conciliar em uma só representação a lei e a transgressão da mesma lei (Babeau, 2005). Assim, a ambiguidade e a relação entre contrários eram vistas como naturais ao processo de compreensão e de apreensão do mundo.

Babeau (2005), Babeau & Chanlat (2008), Babeau & Renon (2016), Honoré (2006) e Mundutéguy & Darses (2000) criticam esse unitarismo do discurso gerencialista e defendem que a transgressão seja encarada como um elemento do funcionamento normal das organizações, e não como algo aberrante ou patológico. Eles advogam que a transgressão é a essência do sistema capitalista, uma vez que é por meio do inconformismo com a rotina, com as convenções, com os procedimentos vigentes, ou com a não existência deles, que o homem consegue inovar e manter-se em constante progresso. Isso é ratificado pela figura do herói contemporâneo, o empreendedor, um transgressor por excelência (Babeau & Renon, 2016).

Por isso, esses autores se afastam da teoria administrativa e da gestão de pessoas e se aproximam das pesquisas feitas pela Sociologia Clínica e do Trabalho, pela Ergonomia e pela Teoria Crítica (Bendassolli & Soboll, 2011), apontando para um conflito incessante entre as regras, os regulamentos e o fazer diário do trabalhador. Nessa perspectiva, a transgressão deixa ser apenas um ato de insubordinação do trabalhador para torna-se um elemento que será a solução de compromisso entre o trabalho - que foi pensado e desenhado pela organização - e o trabalho real executado pelo operário. Tal fato aponta para o alcance da norma e indica a necessidade de promover modificações na forma de gerir a organização (Furtos & Taradoux, 2006).

Antes de um incidente, individual e patológico, a que estão sujeitas as organizações modernas, a transgressão passa a ser vista como produtora e produto dessas instituições (Dejours, 1996, 1999; Duarte, 2018; Giron & Grosjean; Mendes, 2018). Trata-se de alguma coisa que, apesar de indesejada, mostra-se indispensável à própria sobrevivência da empresa (Babeau, 2007a, 2007b; Gagnon, 2017; Lepront, 2019; Facas, 2020).

Dejours & Bouniol (2014) chamam a atenção para o papel desempenhado pela atividade transgressiva no tocante à perpetuação

das práticas gerencialistas modernas, que têm colocado o trabalhador em uma posição servil e solitária. Segundo eles, ao ser transgredido o prescrito, com o objetivo de aumentar a produção - se essa atividade se der alheia à cooperação e à discussão com os pares -, o trabalhador aderirá voluntariamente a práticas gerenciais nefastas que calam e que matam diariamente dezenas de obreiros.

TIPOS DE TRANSGRESSÃO

Os autores pesquisados, por exemplo, Alvesson & Willmott (2002) e Honoré (2006), recorrem à classificação feita por Vardi & Wiener (1996) para discorrer sobre os principais tipos de comportamentos transgressivos. Os tipos são escolhidos para diferenciar os atos transgressivos em função de a literatura anglo-saxônica colocar sob a mesma denominação de comportamentos desviantes temas tão diversos, tais como o assédio sexual, o assédio moral, as agressões físicas no trabalho, o abuso de álcool e demais drogas, o roubo de segredos industriais, dentre outras formas de transgressões. Essa diversidade de ocorrências faz com que seja necessário estabelecer subdenominações dentro da categoria para poder abarcar todo esse leque de possibilidades.

Para Vardi & Wiener (1996), os principais tipos de comportamentos transgressivos são estes: *os que beneficiam o próprio indivíduo*, como o tráfico de influência, a negociação de segredos e as informações sensíveis; *os que buscam beneficiar a organização*, como dar informações falsas para concretizar uma venda, adulterar sistema de informação para a organização pagar menos impostos, não usar equipamentos ou dispositivos de segurança para aumentar a sua produtividade; e *os que visam à sabotagem de materiais ou de locais de trabalho*, como a destruição de máquinas e de equipamentos.

Apesar de Vardi & Wiener (1996) apontarem para três tipos diferentes de atos transgressivos, os estudiosos da transgressão nas organizações parecem debruçar-se sobre os que buscam apresentar algum benefício para a empresa, já que a maioria das transgressões no trabalho tem como favorecida a própria organização (Babeau, 2005; Giron & Grosjean, 1996; Honoré, 2000).

Percebe-se que a ênfase dada pelo discurso gerencial recai, sobretudo, sobre os atos que têm como beneficiário o próprio trabalhador ou sobre os atos que causam prejuízos físicos e/ou financeiros às empresas. Como exemplo, é citada a classificação feita por Rioux *et al.* (2005), sobre os comportamentos antissociais no trabalho, e a pesquisa realizada por Muafi (2011), sobre a transgressão em uma empresa manufatureira da Indonésia.

Isso não deve ser visto como uma simples coincidência. O sistema produtivo ataca diretamente as saídas transgressivas que possam acarretar prejuízo ao empreendimento (Babeau & Renon, 2016) e, ao mesmo tempo, faz vista grossa às que apresentam benefícios à empresa. Assim, se o trabalhador descumprir uma regra ou um procedimento, mas esse desvio proporcionar ganhos de produtividade, a empresa fará questão de não tomar conhecimento (Dejours, 2017; Honoré, 2006). Porém, essa omissão organizacional só existirá se o sucesso da prática for comprovado e não deixar “marcas”. Se o ato transgressivo for passível de proporcionar ganhos à empresa, mas essa quebra da norma colocar em risco a reputação ou houver insucesso na execução da medida, toda a responsabilidade recairá sobre o trabalhador, por não ter seguido o *script* a ele repassado.

Babeau & Renon (2016), ao estudarem a transgressão no trabalho de empreendedores franceses, perceberam que os homens que exercem uma atividade transgressiva por excelência e estão acostumados a transgredirem regras e normas cotidianamente, como forma mesmo de exprimir a criatividade, recuam diante de uma situação em que a transgressão atinge um valor ético. Isso pode pôr em risco a própria sobrevivência do negócio.

A TRANSGRESSÃO COMO POSSIBILIDADE DE COESÃO E COOPERAÇÃO GRUPAL

Quando se pensa em transgressão, vem logo à cabeça a ideia de um ato individual, um segredo que não só o trabalhador não compartilha, mas também não busca refletir para não se haver com ele. Em algumas situações, essa pode ser a realidade, mas isso não diz da maioria dos atos transgressivos (Dejours, 1999).

O trabalho é um fenômeno social, e como tal ele é produto e produtor de relações que se estabelecem entre os homens num dado contexto. O trabalhador se reconhece como sujeito nas trocas que mantém diariamente com os colegas, com os chefes e com os clientes. Dessa rede de contatos, os companheiros de trabalho desempenham papel fundamental na avaliação e na validação de atos e de comportamentos praticados. (Dejours, 1999, 2015).

Parece ser unanimidade entre os autores pesquisados a noção de que a transgressão das regras da organização do trabalho para efetivar-se precisa do consentimento dos pares. São os pares que vão avaliar se determinada atitude é válida e adequada em uma situação concreta.

Assim, o retorno dado pelo outro é que vai permitir se determinadas práticas sejam aceitas ou não no ambiente de trabalho. Quando os colegas veem que um melhoramento no fazer diário - apesar de ilegal ou ilícito - traz benefícios ao coletivo e/ou à própria execução da atividade, eles tendem a legitimar o ato transgressivo (Furtos & Taradoux, 2006).

Essas situações fazem com que cada grupo de trabalhadores estabeleça "códigos" próprios de condutas e, de igual modo, escolham os que farão parte da equipe de trabalho. Essa coesão grupal fará com que os laços entre os integrantes sejam fortalecidos, mas,

ao mesmo tempo, poderá fazer com que algumas pessoas sejam excluídas ou impedidas de integrar ao grupo.

Mundutéguy & Darses (2000), ao estudarem a transgressão do trabalho prescrito entre militares da Força Aérea Francesa, destacaram o papel desempenhado pela organização informal. Eles perceberam que, em situações reais de trabalho e, especialmente, em momentos em que decisões críticas precisavam ser tomadas de imediato, as regras dos manuais de procedimentos, a hierarquia e as patentes praticamente desapareciam. O saber-fazer prático e a confiança que o grupo depositava no suposto saber de cada integrante determinava quem assumiria a liderança.

Ao investigarem o processo de validação de atos transgressivos entre médicos de uma instituição psiquiátrica francesa, Furtos & Taradoux (2006) perceberam que os comportamentos dos médicos eram julgados pelo retorno que proporcionavam aos pacientes. Se fossem benéficos ou praticados com a intenção de produzir algum ganho para o enfermo, o grupo ou o médico-chefe tendia a convalidá-los.

Babeau e Renon (2016), pesquisando a quebra de regras e de normas no fazer diário de empreendedores, de modo semelhante, constataram que os sujeitos tinham seus atos julgados por um coletivo e que isso, ao mesmo tempo em que era um elemento legitimador, serviria, paradoxalmente, como freio para atitudes que iam de encontro à lógica tecnofinanceira vigente. Nesse caso específico, o grupo que desempenhava o papel de avaliador era o próprio mercado.

Em uma pesquisa anterior, sobre a subversão das regras do trabalho entre consultores organizacionais, Babeau (2005) tinha identificado dois tipos principais de atos transgressivos: os que afetavam clientes, concorrentes e o Estado; e os que impactavam outros consultores. Dessa forma, ele apontou para dois tipos de avaliadores dos atos que descumpriam com o prescrito: os clientes e os colegas de profissão. Ambos desempenhavam papel crucial, a depender

das regras e das normas infringidas, no tocante à legitimação ou ao rechaço dos comportamentos desviantes.

Assim, um consultor, ao posicionar-se contrariamente a um ato transgressivo praticado por um colega, poderia não somente excluí-lo do seu grupo social, mas também denunciar tal prática ao mercado e, conseqüentemente, aniquilar com a carreira do profissional infrator. De modo semelhante, isso poderia ser feito por um cliente que descobrisse, por exemplo, a quebra por parte do consultor de uma regra acordada entre eles.

A TRANSGRESSÃO COMO PONTE ENTRE O TRABALHO PRESCRITO E O TRABALHO REAL

Os sociólogos, os psicólogos e os psicanalistas que investigam a relação do homem com o trabalho – a exemplo de Ana Magnólia Mendes, Christophe Dejours, Danièle Linhart, Jean-François Chanlat, Olivier Babeau -, há algum tempo têm pontuado a necessária discrepância entre o trabalho descrito nas regras, normas, regulamentos e nas ordens verbais dos gestores e o trabalho efetivamente realizado pelo trabalhador. O trabalho descrito pela organização formal é de natureza incompleta e diz respeito a elementos mínimos que nortearão o fazer do trabalhador. Ao entrar em contato com a atividade é que o trabalhador fará os essenciais complementos que permitirão a consecução dos objetivos e das metas estipulados.

Apesar de isso já ter sido exaustivamente discutido nas pesquisas críticas sobre a organização do trabalho, a teoria gerencial ainda se mostra alheia a essas constatações. Para Babeau e Chanlat (2008) e Dejours e Bouniol (2014), isso ocorre porque o gerencialismo propositalmente encara o fenômeno transgressivo

como disfuncional, algo que diz respeito ao excepcional e que por isso deve ser excluído.

Entretanto, a atividade transgressiva faz parte do funcionamento ordinário de todas as organizações atuantes nos mais diversos ramos da atividade econômica. Onde existir trabalho humano, haverá transgressão (Alvesson & Willmott, 2002; Babeau, 2005; Babeau & Chanlat, 2008; Babeau & Renon, 2016; Dejours, 1999; Furtos & Taradoux, 2006; Honoré, 2000, 2006; Mundutéguy & Darses, 2000; Vardi & Wiener, 1996). Caso contrário, o “[...] bom profissional não seria aquele mais produtivo, mas o operador mecânico” (Honoré, 2000, p. 29).

Furtos & Taradoux (2006, p. 3) propõem uma equação para representar o trabalho efetivo, a qual eles denominam de *equação do trabalho inteligente*. Para eles, esse trabalho seria evidenciado pela equação $Te = Tp + e$, em que Tp seria o Trabalho Prescrito e o e retrataria o Esforço despendido pelo trabalhador para fazer a ponte entre o que lhe é exigido e a situação concreta que se apresenta.

O trabalhador, ao construir essas conexões entre o que se espera que ele faça e o que é possível ou efetivamente ser feito, modifica-se ao mesmo tempo em que modifica a tarefa (Facas, 2021). Assim, o trabalhador (re)constrói sua subjetividade e promove inovações na estrutura produtiva que, por consequência, faz mover a tecnologia e a economia. Para Mendes (2018, p. 71-72) com o reconhecimento do sujeito no e pelo trabalho

Cessa-se a busca pela completude; é o “cair na real”, dar adeus às ilusões, confrontar-se com a castração; especialmente, ruem as idealizações construídas pela ideologia da excelência dos modelos de gestão, passando os objetos a serem percebidos como são. Assim, é possível satisfazer-se com eles, experimentando satisfação no vazio que nunca será preenchido, ou seja, a falta permanece. É reconhecer que não existe objeto que vai nos satisfazer plenamente, nos restando, por esta razão, não pedir mais do que eles podem nos oferecer.

Dessa forma, o trabalhador dá-se conta da inexistência de um melhor modo de viver e de se trabalhar. É, pois, por meio do contato com o real e dos sucessos e frustrações advindos da atividade, que o desejar e o trabalhar se entrelaçam e vão traçando caminhos possíveis.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A ciência administrativa constitui-se conforme o campo de investigação, tendo o controle como elemento central de sua prática (Dejours, 1996; Gaulejac, 2007; Linhart, 2015). Para a teoria organizacional, o controle é a única função da administração que atravessa as demais (planejamento, organização e direção) e serve como retroalimentador do sistema administrativo.

A ênfase dada ao monitoramento interfere em todas as relações que ocorrem no interior da empresa (Babeau, 2007b; Clot, 2005; Lepront, 2019). O fazer do trabalhador é um dos alvos preferidos dessas ofensivas, pois é ele o detentor por excelência do saber, quase sempre alienado, que move a engrenagem produtiva (Dejours, 1996; Duarte, 2018; Mendes, 2020).

Nesse domínio, em que a noção de obediência impera, a transgressão ocupa uma posição desqualificada e marginal (Dejours, 1999; Facas, 2020; Lepront, 2019). Ela é vista como algo que tira a organização dos eixos, que traz a variabilidade e o caos para o seio da empresa e por isso deve ser extirpada.

A leitura crítica dos fenômenos laborais, promovida pela teoria crítica das organizações, em especial pela Sociologia do Trabalho e pela Psicodinâmica do Trabalho (Bendassolli & Soboll, 2011),

aponta para o outro lado da questão, o papel desempenhado pela transgressão para a constituição subjetiva do trabalhador e para o alcance dos objetivos organizacionais.

Os estudos promovidos por Babeau e Chanlat (2008), Babeau e Renon (2016), Gagnon (2017), Duarte (2018) e Lepront (2019) indicam que a transgressão é investigada sobretudo em sua acepção negativa (infração) e que há poucas pesquisas na área. Os pesquisadores brasileiros Facas e Mendes (2013) e Mendes e Facas (2011), corroboram com essa assertiva, ao afirmarem que há um vazio no tocante à pesquisa sobre esse fenômeno no país.

Considerando essas questões, foi realizado um levantamento da literatura sobre a transgressão no contexto organizacional com o objetivo de ser obtido o estado da arte e identificar os pesquisadores mais atuantes nesse campo de estudo.

Os resultados obtidos confirmaram as falas de Mendes e Facas (2011) de que esse fenômeno é pouco estudado no Brasil. Esse campo de investigação mostrou-se incipiente.

Dentre os autores encontrados, são dignos de nota os trabalhos desenvolvidos por Babeau, em virtude de ele ter realizado sua tese de doutorado nesse domínio. No Brasil, Facas pesquisou a transgressão de maneira indireta ao estudar a relação entre trabalho, trabalho real e suas inter-relações.

Por meio das obras citadas pelos autores pesquisados, foi possível perceber o espaço ocupado pelos livros *La modernisation des entreprises*, de Danièle Linhart (1994), e *La transgression des règles au travail*, de Girin & Grosjean (1996).

Danièle Linhart (1994) discutiu a dissociação existente entre as normas da organização e o fazer diário do trabalhador e de como a teoria gerencial se aproveita da transgressão no trabalho para obter ganhos de produtividade e desenvolver novos produtos. Girin e

Grosjean (1996) tornou-se pioneira no estudo da transgressão no trabalho, elaborada a partir do grupo de trabalho *linguagem e trabalho* na década de 1990. Os autores discutiram a transgressão sob a perspectiva da Sociologia, Psicossociologia e Psicodinâmica do Trabalho.

Para levantamentos posteriores, sugere-se a inclusão nos descritores que possam identificar estudos que tratem da discrepância entre o trabalho prescrito e o trabalho real, para que, de forma indireta, também seja possível ter acesso ao fenômeno da transgressão no trabalho.

REFERÊNCIAS

Alter, N. (2014). Inovação, risco e transgressão nas organizações. In E. Davel & S. C. Vergara (Eds.), *Gestão de pessoas e subjetividade*. Atlas.

Alvesson, M., & Willmott, H. (2002). Identity regulation as organizational control: Producing the appropriate individual. *Journal of Management Studies*, 39(5). <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00305>.

Araújo, J. P., & De Freitas, L. G. (2021). Normalidade no trabalho sob o olhar da psicodinâmica do trabalho: Uma revisão integrativa. *Estudos de Psicologia*, 26(4), 370-379. <https://doi.org/10.5935/1678-4669.20210043>.

Babeau, O. (2005). Le manager et la transgression ordinaire des règles: Le cas des sociétés de conseil en management [Doctoral dissertation, Université Paris Dauphine]. <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-00145852/document>.

Babeau, O. (2007a). Les pratiques transgressives des consultants au service de la fabrique de la stratégie. *Revue française de gestion*, 174(5), 43-59. <https://doi.org/10.3166/rfg.174.43-59>.

Babeau, O. (2007b). Granting disorder a place in ethics: Organization's deviant practices and ethics. In S. Carter, M. Clegg, M. Kornberger, S. Laske, & M. Messner (Eds.), *Business ethics as practice: Representation, discourse and performance* (pp. 32-48). Edward Elgar.

- Babeau, O., & Chanlat, J. (2008). La transgression, une dimension oubliée de l'organisation. *Revue française de gestion*, 183(3), 201-219. <https://doi.org/10.3166/rfg.183.201-219>.
- Babeau, O., & Chanlat, J. (2011). Déviance ordinaire, innovation et gestion: L'apport de Norbert Alter. *Revue française de gestion*, 210(1), 33-50.
- Babeau, O., & Renon, F. (2016). Le syndrome du Prince: L'entrepreneur et la transgression. [Conference presentation]. *XXVème Conférence Internationale de Management Stratégique, Hammamet*, 1-21. <http://www.strategie-aims.com/events/conferences/27-xxveme-conference-de-l-aims/communications/3771-le-syndrome-du-prince-entrepreneur-et-la-transgression/download>.
- Beaucourt, C., & Laude, L. (2010). Diriger: entre compromis et transgression: Une analyse de la relation dynamique. *Revue internationale de psychosociologie*, 16(40), 205-220. <https://doi.org/10.3917/rips.040.0205>.
- Bendassolli, P., & Soboll, L. A. P. (2011). *Clínicas do trabalho: Novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade*. Atlas.
- Bercot, R. (2008). Hôpital: Petits arrangements avec les règles. *Les Grands Dossiers des Sciences Humaines*, 12(9), 10.
- Bouchikhi, H., & Kimberly, J. (2014). Les vertus de la transgression managériale. *Le journal de l'école de Paris du management*, 105(1), 39-44. <https://doi.org/10.3917/jepam.105.0039>.
- Brunel, V. (2008). *Les managers de l'âme: Le développement personnel en entreprise, nouvelle pratique de pouvoir?* La Découverte.
- Cavazza, N., & Serpe, A. (2010). The impact of safety training programs on workers' psychosocial orientation and behaviour. *Revue internationale de psychologie sociale*, 23(2), 187-210.
- Clot, Y. (2005). Le développement du collectif: Entre l'individu et l'organisation du travail. In P. Lorino (Ed.), *Entre connaissance et organisation: L'activité collective* (pp. 187-199). La Découverte.
- Dambrin, C., & Lambert, C. (2008). Les salariés sont de plus en plus autonomes, c'est l'ère de l'empowerment! In *Petit bréviaire des idées reçues en management* (pp. 120-128). La Découverte.

De Terssac, G. (2013). De la sécurité affichée à la sécurité effective: L'invention de règles d'usage. *Annales des Mines - Gérer et comprendre*, 111(1), 25–35. <https://doi.org/10.3917/geco.111.0025>.

Dejours, C. (1994). Trabalho e saúde mental: Da pesquisa à ação. In C. Dejours, E. Abdoucheli, & C. Jayet (Coords.), *Psicodinâmica do trabalho: Contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho* (pp. 45–65). Atlas.

Dejours, C. (1996). Prescription, transgression et souffrance dans le travail. In *La transgression des règles au travail* (pp. 107–117). L'Harmattan.

Dejours, C. (1999). *Conferências brasileiras: Identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho*. São Paulo: FGV.

Dejours, C. (2015). *Le choix: Le souffrir au travail n'est pas une fatalité*. Bayard Éditions.

Dejours, C., & Abdoucheli, E. (1994). Itinerário teórico e em psicopedagogia do trabalho. In C. Dejours, E. Abdoucheli, & C. Jayet (Orgs.), *Psicodinâmica do trabalho: Contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho* (pp. 119–145). Atlas.

Dejours, C., & Bouniol, B. (2014). *La panne: Repenser le travail et changer la vie* (4th ed.). Bayard Éditions.

Duarte, A. (2018). Résistance et travail vivant: Les apports de la psychodynamique du travail. *Travailler*, 40(2), 135–146. <https://doi.org/10.3917/trav.040.0135>.

Edrei, B. (2019). Les enjeux de la coopération dans le travail en matière de santé mentale des soignants à l'hôpital. In M. Maury (Ed.), *Les médecins ont aussi leurs maux à dire* (pp. 67–85). ERES. <https://doi.org/10.3917/eres.maury.2019.01.0067>.

Facas, E. P. (2017). Clínica psicodinâmica do trabalho com gestores de uma unidade de taquigrafia parlamentar. *Trabalho (En)Cena*, 2(1), 117–131. <https://doi.org/10.20873/2526-1487V2N1117>.

Facas, E. P. (2020). A sociedade da performance e a falácia da liberdade no discurso neoliberal. In F. Sousa-Duarte, A. M. Mendes, & E. P. Facas (Orgs.), *Psicopolítica e psicopatologia do trabalho* (pp. 76–90).

Facas, E. P. (2021). *PROART: Riscos psicossociais relacionados ao trabalho*. Editora Fi.

Facas, E., & Mendes, A. (2013). Transgressão. In F. Viera, A. Mendes, & A. Merlo (Orgs.), *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho* (pp. 477–481). Juruá.

Fernandes, L., Oliveira, A. C. di C., Facas, E. P., & Demo, G. A. (2022). Gestão a partir da psicodinâmica do trabalho: Revisão sistemática da literatura. *Revista Psicologia: Organizações & Trabalho (rPOT)*. <https://doi.org/10.5935/rpot/2022.1.22321>.

Ferreira, A. B. de H. (2010). *Dicionário Aurélio língua portuguesa online*. <https://dicionariodoaurelio.com/>.

Ferreira, M. S. B., & Santos, A. C. B. (2021). As características do trabalhar no espaço público da praça: Uma análise à luz da psicodinâmica do trabalho. In A. Z. Moreira, A. R. S. Rocha, & A. C. B. Santos (Eds.), *A psicodinâmica do trabalho em tempos de capitalismo flexível: Estudos nos contextos de trabalho público* (pp. 230–261). Editora da UECE.

Furtos, J., & Taradoux, S. (2006). Transgression validée ou de l'intelligence de l'action. Les cahiers de Rhizome: *Réinventer l'institution*, 25. <http://www.ch-le-vinatier.fr/orspere-samdarra/rhizome/anciens-numeros/rhizome-n25-reinventer-l-institution/transgression-validee-1772.html>.

Gagnon, D. (2017). La transgression organisationnelle et l'action collective: Un regard sur le vécu des gestionnaires [Master's dissertation, Université du Québec à Rimouski, Unités départementales des sciences de la gestion].

Gaulejac, V. (2007). *Gestão como doença social: Ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. Ideias & Letras.

Giran, J., & Grosjean, M. (1996). *La transgression des règles au travail*. L'Harmattan.

Havard, C., & Poirot, M. (2010). Les comportements déviants à la règle: L'impact des conditions de travail et de rémunération: Une application à une salle de marché. *Revue internationale de psychosociologie*, 16(40), 221–244. <https://doi.org/10.3917/rips.040.0221>.

Holz, E., & Bianco, M. (2014). Ergologia: Uma abordagem possível para os estudos organizacionais sobre o trabalho. *Cadernos EBAPE.BR*, 12(Edição Especial), 494–512.

Honoré, L. (2000). Figures de la transgression dans l'entreprise. [Conference presentation]. *Annales des Mines, Nantes*, 20–30. <https://www.annales.org/gc/2000/gc09-2000/019-030.pdf>.

Honoré, L. (2006). Déviance et contrôle des comportements. *Finance Contrôle Stratégie*, 9(2), 63–87. <http://leg.u-bourgogne.fr/rev/092087pdf>.

Jost, R., Fernandes, B., & Soboll, L. (2014). A subjetividade do trabalhador nos diferentes modelos de gestão. In L. Soboll & D. Ferraz (Eds.), *Gestão de pessoas: As armadilhas das organizações do trabalho* (pp. 48–66). Atlasp.

Lancman, S., & Uchida, S. (2003). Trabalho e subjetividade: O olhar da psicodinâmica do trabalho. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 6, 79–90. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172003000200006&lng=pt&nrm=iso.

Larousse. (2013). *Dictionnaire de la langue française électronique*. <http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais>.

Le Lay, S. (2018). *The Wire*, une représentation attentive du travail: Les conflits déontiques et éthiques. *Travailler*, 40(2), 211–233. <https://doi.org/10.3917/trav.040.0211>.

Lepront, L. (2019). *Significations des pratiques transgressives des chirurgiens au bloc opératoire* [Doctoral dissertation, Université Paris-Est]. <https://hal.archives-ouvertes.fr/tel-02334928/document>.

Lhuillier, D. (2011). Souillure et transgression: Le travail sur le négatif psychosocial. In *Les travailleurs des déchets* (pp. 33–43). ERES. <https://doi.org/10.3917/eres.corte.2011.01.0033>.

Linhart, D. (1994). *La modernisation des entreprises*. La Découverte.

Linhart, D. (2013). Idéologies et pratiques managériales: Du taylorisme à la précarisation subjective des salariés. *Sociedade e Estado*, 28(3). http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69922013000300004.

Linhart, D. (2015). Redéfinitions du travail, de la morale et du bonheur: Un nouveau modèle managérial. In D. Linhart, *La comédie humaine du travail: De la déshumanisation taylorienne à la sur-humanisation managériale* (pp. 97–148). ERES.

Mendes, A. M. (2007a). Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In A. M. Mendes (Ed.), *Psicodinâmica do trabalho: Teoria, método e pesquisas* (pp. 29–48). Casa do Psicólogo.

Mendes, A. M. (2007b). Pesquisa em psicodinâmica: A clínica do trabalho. In A. M. Mendes (Ed.), *Psicodinâmica do trabalho: Teoria, método e pesquisas* (pp. 65–88). Casa do Psicólogo.

Mendes, A. M. (2018). *Desejar, falar, trabalhar*. Editora Fi.

Mendes, A. M. (2020). Discurso capitalista colonial e a patologia da melancolização. *In* F. Sousa-Duarte, A. M. Mendes, & E. P. Facas (Eds.), *Psicopolítica e psicopatologia do trabalho* (pp. 76-90). Editora Fi.

Mendes, A. M., & Facas, E. P. (2011). A transgressão do trabalho prescrito como estratégia para transformar o sofrimento – Estudo da inteligência prática. *In* A. M. Mendes, A. R. Merlo, C. F. Morrone, & E. P. Facas (Eds.), *Psicodinâmica e clínica do trabalho: Temas, interfaces e casos brasileiros* (pp. 77-92). Juruá.

Merlo, Á. R. C. O. (2011). Trabalho e a saúde mental no Brasil: Caminhos para novos conhecimentos e novos instrumentos de intervenção. *In* C. M. Gomez, J. M. H. Machado, & P. G. L. Pena (Eds.), *Saúde do trabalhador na sociedade brasileira contemporânea* (pp. 329-383). Editora FIOCRUZ. <https://doi.org/10.7476/9788575413654.0019>.

Milanovic, F., & Pontille, D. (2007). Quand les règles ne suffisent pas: Heurs et malheurs du travail réglementaire. *Sciences sociales et santé*, 25(3), 71-78. <https://doi.org/10.3917/sss.253.0071>.

Muafi, P. (2011). Causes and consequence deviant workplace behavior. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 2(2). <http://www.ijimt.org/papers/117-M504.pdf>.

Mundutéguy, C., & Darses, F. (2000). Facteurs de transgression d'un mode de coopération prescrit par l'organisation pour un mode de coopération adapté au problème à résoudre. *In* T. H. Benckroun & A. Weill-Fassina (Eds.), *Le travail collectif: Perspectives actuelles en ergonomie* (pp. 165-192). Octarès.

Nascimento, J. M. (2019). *O planejado-instituído e a prática do trabalho de profissionais de saúde na atenção básica* [Master's dissertation, Universidade Federal do Amazonas]. <https://tede.ufam.edu.br/handle/tede/7271>.

Oxford University. (2015). *English advanced learner's dictionary online*. <http://www.oxfordlearnersdictionaries.com/us/>.

Poirot-Delpech, S. (1996). Règles prescrites et règles auto-instituées dans le contrôle du trafic aérien. *In* *La transgression des règles au travail* (pp. 107-117). Paris: L'Harmattan.

Real Academia Española. (2001). *Diccionario de la lengua española*. <http://www.rae.es/>.

Rioux, P., Roberge, M., Brunet, L., Savoie, A., & Courcy, F. (2005). Classification des comportements antisociaux au travail: Établissement d'une nouvelle classification des comportements antisociaux au travail. *Interactions*, 9(1). https://www.usherbrooke.ca/psychologie/fileadmin/sites/psychologie/espace-etudiant/Revue_Interactions/Volume_9_no_1/V9N1_RIOUX_ROBERGE_BRUNET_SAVOIE_COURCY_p63-88.pdf.

Sobral, F., & Peci, A. (2008). *Administração: Teoria e prática no contexto brasileiro*. Pearson Prentice Hall.

Soldera, L. (2017). Clínicas do trabalho: Concepção histórica e desenvolvimento de uma proposta heterogênea. *Revista Trabalho (En) Cena*, 2(1), 50-64. <https://doi.org/10.20873/2526-1487V2N150>.

Vardir, Y., & Wiener, Y. (1996). Misbehaviour in organizations: A motivational framework. *Organization Science*, 7(2), 155-165.

Venceslau, B. S., Sacomano Neto, M., Camargo, S. H. C., & Giuliani, A. C. (2010). Transgressões de normas: Um estudo de caso de uma agência bancária. [Conference presentation]. *XXX Encontro Nacional de Engenharia de Produção: Maturidade e desafios da Engenharia de Produção: Competitividade das empresas, condições de trabalho, meio ambiente*.

2

*Carla Sabrina Antloga
Marina Maia do Carmo
Rebeca dos Santos Moreira*

ONDE ESTÁ O FEMININO?

**POR UMA REVISÃO URGENTE
E NECESSÁRIA DA PSICODINÂMICA
DO TRABALHO**

DOI: 10.31560/pimentacultural/978-85-7221-385-1.2

INTRODUÇÃO

No ano de 2023, o tema da redação do Exame Nacional do Ensino Médio - ENEM foi “Desafios para o enfrentamento da invisibilidade do trabalho de cuidado realizado pela mulher no Brasil”. Essa temática colocou em discussão nacional aquilo que é central nas pesquisas da abordagem teórico-metodológica denominada Psicodinâmica do Trabalho Feminino: o trabalho invisível e infinito desenvolvido por mulheres, tanto em contexto produtivo como reprodutivo, e seus aspectos e impactos psicológicos e psicodinâmicos para as trabalhadoras.

Assim, o objetivo deste capítulo é apresentar os requisitos teórico-metodológicos da Psicodinâmica do Trabalho Feminino como uma abordagem científica que coloca o trabalho das mulheres no centro do debate sobre trabalho produtivo de nossa sociedade.

A Psicodinâmica do Trabalho Feminino foi concebida partindo de uma triste constatação: o mundo do trabalho (produtivo e reprodutivo) foi feito por e para homens. Para além disso, ele também foi estudado, historicamente, pelo gênero masculino... E isso precisa mudar.

A Psicodinâmica do Trabalho (PdT) é uma abordagem fundada por Christophe Dejours, psiquiatra francês que, observando e lidando com inúmeros casos de adoecimento mental no trabalho, desenvolve uma perspectiva que visa compreender o desenvolvimento de patologias, principalmente as de cunho psicológico, mas também compreender o trabalho como espaço dinâmico de construção de saúde. A PdT se construiu na análise da dinâmica da relação estabelecida entre os processos de subjetivação dos trabalhadores e a estrutura organizacional do trabalho (Dejours, 2022b). Essa abordagem integra a concepção de *sujeito do inconsciente* da psicanálise com a perspectiva de *sujeito do sofrimento e do prazer* da PdT,

fundamentando-se em uma visão contextualizada das teorias sociais (Dejours, 2004). A premissa fundamental é que o trabalho desempenha um papel central na vida em sociedade, influenciando o funcionamento psíquico do indivíduo ao envolver a busca por satisfação pessoal e a realização de si mesmo (Mendes, 2007).

Apesar de a PdT concentrar-se na organização do trabalho e a sua relação com a subjetividade, historicamente, a abordagem tem se debruçado sobre a atividade produtiva remunerada; isto é, o trabalho assalariado profissional como sendo aquele realizado na esfera pública, fora do ambiente doméstico, que visa a produção de bens, mercadorias e serviços. Esse modelo de trabalho foi concebido para e por homens, isentos das responsabilidades relacionadas às atividades domésticas de cuidado e reprodução.

Nós, autoras deste capítulo, não fomos as primeiras a observar tal problemática. O seminário interdisciplinar *Plaisir et souffrance dans le travail* de 1988 marcou um momento crítico para a Psicodinâmica do Trabalho, ao abrir espaço para discussões fundamentais sobre as relações sociais de sexo. Na ocasião, Danièle Kergoat e Helena Hirata questionaram se a PdT, fundada até então em um paradigma predominantemente masculino e neutro, poderia incluir as complexas relações de gênero presentes no ambiente de trabalho. Esse questionamento impulsionou uma reavaliação da disciplina, destacando a necessidade de reconhecer as especificidades do trabalho feminino e os efeitos das dinâmicas de gênero sobre o sofrimento e o prazer no trabalho, bem como sobre as estratégias de defesa desenvolvidas por mulheres em suas atividades laborais.

A partir desse seminário, Pascale Molinier, uma das principais referências na intersecção entre PdT e relações de gênero, aprofundou essas discussões, integrando ao campo uma perspectiva que evidenciasse as diferenças nas experiências de trabalho de homens e mulheres. Molinier explorou particularmente o trabalho de cuidado, área majoritariamente ocupada por mulheres, onde as demandas

emocionais e relacionais são intensas. Em seu artigo “Psicodinâmica do trabalho e relações sociais de sexo: um itinerário interdisciplinar. 1988-2002”, Molinier (2004) destaca a importância de compreender a sexuação das defesas no trabalho, especialmente no contexto do cuidado, como nas profissões de enfermagem. Nessa área, ela argumenta que as trabalhadoras desenvolvem defesas psicológicas específicas para lidar com a carga emocional e as expectativas culturais de dedicação e empatia.

Pascale Molinier, juntamente com outras estudiosas, como Danièle Kergoat e Helena Hirata, desenvolveram estudos sobre as relações sociais de sexo no trabalho. Hirata e Kergoat examinam, em diversas obras (Hirata, & Kergoat, 2002; Hirata, Kergoat, & Lanciano-Morandat (2002); Kergoat, 2009), como as divisões de trabalho baseadas no gênero reforçam desigualdades e criam contextos específicos de sofrimento para as mulheres, seja pela sobrecarga emocional, seja pela invisibilidade de seu trabalho, especialmente nas áreas de cuidado e assistência social. Essas autoras contribuem para uma compreensão crítica das condições laborais das mulheres, articulando aspectos psicológicos e sociais e enfatizando que a análise do sofrimento e do prazer no trabalho não pode ignorar as dinâmicas de gênero.

Além disso, Molinier explora como a expectativa de “altruísmo” e “vocação” atribuída ao trabalho de cuidado muitas vezes serve para naturalizar as condições desfavoráveis vivenciadas pelas trabalhadoras, sugerindo que essas características inatas justificam baixos salários e condições precárias. Em seu artigo com Dorna e Muniz (2018), “Relações Sociais de Sexo e Psicodinâmica do Trabalho: a sexuação das defesas no trabalho de care”, ela examina como as mulheres no trabalho de cuidado desenvolvem estratégias para suportar a carga psíquica, utilizando defesas psicológicas que incluem a identificação com o papel tradicional de cuidadoras.

Essas reflexões sobre a psicodinâmica do trabalho feminino abriram novas perspectivas e promoveram um desenvolvimento

interdisciplinar no campo. Hoje, o estudo das relações de gênero na PdT reconhece a importância de uma abordagem que considere a multiplicidade de experiências e vulnerabilidades de homens e mulheres no ambiente de trabalho. Ao incluir essas dimensões, o campo se enriquece, fornecendo um quadro teórico mais inclusivo e aplicável para analisar o sofrimento e a resiliência nas atividades laborais.

No Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília, o Grupo de Estudos e Pesquisas em Psicodinâmica do Trabalho Feminino - Psitrafem, coordenado pela Prof.^a Dr.^a Carla Antloga, tem se dedicado, nos últimos oito anos, à realização de pesquisas que visam estabelecer e consolidar a referida linha teórico-metodológica.

Essas iniciativas contribuem para uma compreensão mais aprofundada do papel das mulheres no cenário laboral, do ponto de vista da psicologia, sobre as questões de gênero no mundo do trabalho, promovendo uma visão crítica e reflexiva. Ao discutir essa temática, surge a reflexão sobre como o mundo do trabalho produtivo foi social, cultural e historicamente construído predominantemente por e para homens.

A Psicodinâmica do Trabalho Feminino se destaca, nesse contexto, por evidenciar a necessidade de compreender as vivências e a consequente constituição psíquica das trabalhadoras no âmbito social, cultural e histórico. Ademais, essa linha teórica ganha relevância ao relacionar a produção de subjetividade das mulheres com o contexto social, econômico e laboral em que estão inseridas (Antloga *et al.*, 2020).

Assim, perguntamo-nos: quais possibilidades de constituição subjetiva existem para as mulheres numa sociedade fundamentada na ideia de que a projeção individual ocorre pelo acúmulo de capital, pela propriedade privada e pelo consumo, e cuja ascensão social se tornaria possível pelo trabalho, mas onde, ao mesmo tempo, tem-se que os homens sempre controlaram os meios de produção, as riquezas e o acesso ao mundo do trabalho e da política?

Compreendemos que, para desenvolver uma Psicodinâmica do Trabalho Feminino, é necessário analisar a realidade do trabalho a partir de uma perspectiva feminista e adotar uma redefinição ampliada desse conceito. Essa redefinição engloba também “o trabalho não assalariado, não remunerado, não mercantil e informal. [Neste conceito] trabalho profissional e trabalho doméstico, produção e reprodução, assalariamento e família, classe social e sexo social são considerados categorias indissociáveis” (Hirata & Zarifian, 2009, p. 254). Partimos, então, do princípio de que o trabalho reprodutivo (doméstico e de cuidado) e o trabalho profissional assalariado estão interligados e, portanto, são indissociáveis, destacando a centralidade do trabalho das mulheres na sociedade (Hirata & Kergoat, 2021).

O trabalho reprodutivo, historicamente direcionado às mulheres, engloba uma série de atividades voltadas para a reprodução e manutenção da vida. Este conjunto inclui ações direcionadas à formação de novas gerações de trabalhadores, como gestação e parto, educação e socialização das crianças. Além disso, abrange responsabilidades domésticas, como preparação de alimentos, limpeza e organização da casa, lavagem e reparo de roupas, e a aquisição dos itens necessários para a família. Também compreende o cuidado de crianças, familiares e/ou idosos (Bruschini & Ridenti, 1994; Antloga *et al.*, 2021; Maia, 2023). É importante destacar que o trabalho reprodutivo é, ao mesmo tempo, um espaço de produção, uma vez que gera vidas, (re)produz valores significativos para a sociedade e oferece serviços que atendem às necessidades das pessoas (Maia, 2023).

Para conceituar o trabalho feminino, é imperativo considerar o trabalho, sob uma perspectiva social, histórica e cultural, como um mediador fundamental das relações humanas. Construído pela sociedade, o trabalho não só se destaca como um agente de transformação social, mas também atua como um mecanismo essencial na manutenção das normas e comportamentos que orientam as relações sociais. Nesse contexto, o trabalho assume um papel significativo na constituição das subjetividades e das características

psicológicas das pessoas na sociedade, sendo, portanto, um construtor essencial da cultura e da estrutura social (Leão *et al.*, 2006).

Ao percorrer as narrativas das mulheres, observa-se que o trabalho feminino, imerso no processo de individualização e competitividade, enfrenta desvantagens sociais e históricas. Estas vão desde a subvalorização de suas capacidades até a superexploração de sua força de trabalho, resultando em uma experiência mais direta dos efeitos da apropriação do seu trabalho. Por um lado, nota-se a ressurgência da tradição que justifica a marginalização da mulher no mundo do trabalho; por outro, evidencia-se o acúmulo de atividades, remuneradas ou não, essenciais para a reprodução da vida (Moreira, 2022; Saffioti, 2013). Ademais, verifica-se que as mulheres estão sujeitas a tipos específicos de exploração uma vez que vivenciam um contínuo entre trabalho doméstico e trabalho assalariado (Hirata, 2002; Lemos & Lapa, 2021).

A partir destas considerações as autoras do texto definem **‘trabalho feminino’** como um conjunto de atividades de trabalho organizadas de maneira a servir à manutenção do patriarcado e do sistema capitalista. Tais atividades realizadas por mulheres, em contextos de trabalhos assalariados ou não, compreendem, simultaneamente, as dimensões corporais, materiais, simbólicas, mentais e afetivas, tendo em vista condições específicas que delimitam o fazer de cada grupo ou mulher específica. Para a Psicodinâmica do Trabalho Feminino, cabe também uma ressalva: todos os trabalhos são produtivos, mesmo o de gestar e parir. Nossa prole, majoritariamente, virá a se tornar proletariado, sendo este também um produto a ser consumido pelo sistema.

Dessa forma, ao utilizarmos o termo ‘trabalho feminino’, enfatizamos que, ao longo da história e até os dias atuais, determinados tipos de atividades foram gradual e compulsoriamente direcionados às mulheres. Isso acarreta implicações sociais, políticas, econômicas e psicológicas, além de custos físicos, cognitivos e afetivos.

O trabalho feminino é caracterizado por duplas ou triplas jornadas, sobrecarga emocional, multiplicidade e sobreposição de tarefas, elevados níveis de exigência de desempenho, disparidades salariais, gestão da aparência, expectativas em relação à maternidade, sexualidade e vida conjugal, bem como questões biológicas do corpo da mulher frequentemente ignoradas ou tratadas de forma jocosa. Isso é exacerbado por práticas machistas que dificultam a inserção, permanência e ascensão das mulheres no mercado de trabalho (Antloga *et al.*, 2021).

Para se utilizar das categorias apriorísticas da Psicodinâmica do trabalho precisamos, impreterivelmente, compreender o que é e qual é o papel do trabalho feminino, já que nada existe sem ele, em nenhuma organização. Nesse sentido, o confronto com o real do trabalho; as vivências de prazer e sofrimento; as estratégias de mobilização e de defesa; a mobilização da inteligência prática e; as possibilidades de formação de coletivo e de reconhecimento são inequivocamente atravessados pelas relações de gênero, classe e raça e pela divisão sociossexual do trabalho, sustentadas pelo trabalho feminino. A invisibilidade, uma das marcas do trabalho feito por mulheres, é fomentada pela carência de nomenclatura e de posicionamentos adequados sobre o trabalho feminino em nossa estrutura social. Muito do que fazemos sequer recebe o nome de trabalho. O trabalho feminino encontra-se subentendido na linguagem, mas não é evidenciado por ela. Tomemos como exemplo a denominação ‘trabalho de parto’, ou “labour delivery”. Somente o sexo feminino é capaz de fazer um trabalho deste, e o termo existe de maneira a demarcar o que a atividade é: uma atividade de trabalho de produzir e colocar no mundo outro ser humano. Porém, tratamos como se fosse qualquer outra coisa, menos trabalho.

A INVISIBILIDADE DO TRABALHO FEMININO

Afirmamos que o trabalho feminino é invisível em função não só de dados históricos e econômicos, mas também devido ao fato de que uma das principais atividades delegadas às mulheres, que é o cuidado, sequer se configurava, até muito pouco tempo, como trabalho (Federici, 2017; 2019). Embora o cuidado tenha sido historicamente tratado como algo natural e espontâneo nas mulheres, há uma discussão crescente sobre a necessidade de reflexão sobre a natureza e as características de tal atividade. Ainda não alcançamos uma concepção ampla que integre o cuidado como trabalho remunerado ou devidamente valorizado.

O fato de o trabalho realizado por mulheres não receber o nome de “trabalho” - e sim de amor, entre outras coisas, como pontuou Federici (2017; 2019) - implica sua desvalorização sistemática, levando à superexploração e à precarização das atividades realizadas por elas. Este fenômeno não parece ser fortuito, mas sim intencional, pois traz inúmeras vantagens para o capitalismo e para os detentores do capital. Muitas vezes, esse trabalho é insuficientemente remunerado em relação ao seu valor intrínseco. No contexto brasileiro, isso é evidenciado em diversos estudos, como o de Saffioti (2013), que analisa a desvalorização do trabalho feminino e suas implicações socioeconômicas, ou o trabalho de Hirata (2002), que discute a feminização do mercado de trabalho e suas consequências para a exploração das mulheres. Essas pesquisas revelam como a invisibilização e subvalorização do trabalho das mulheres são componentes fundamentais da reprodução das desigualdades de gênero no Brasil.

O mundo do trabalho, historicamente concebido por e para homens, prolonga uma estrutura que marginaliza, oprime e explora as mulheres. Desde o sequestro e a escravização dos nossos corpos para o trabalho de reprodução, processo capitaneado por homens,

tal 'desenho' considera exclusivamente a perspectiva deles; como afirma Lerner (2019), nossa capacidade reprodutiva foi transformada em mercadoria, o que se tornou o alicerce da propriedade privada. Nesse processo, os homens aprenderam a instituir dominância e hierarquia primeiramente sobre as mulheres do próprio grupo (incluindo mães e irmãs) e depois sobre os demais membros e pessoas de outros grupos.

O trabalho desenhado por homens relegou às mulheres o árduo encargo do trabalho doméstico e de cuidado, na maior parte das vezes, não remunerado (Federici, 2017). Além disso, como destacado por Federici (2017), a palavra 'amor' foi associada a este trabalho que já não era reconhecido, impondo às mulheres uma carga adicional de responsabilidades invisíveis e, mais que isso, associando amor a cuidado: 'quem ama, cuida', mas só se for mulher. Se for homem, não precisa cuidar.

Se pensarmos em termos mais atuais, com o aumento da participação feminina no mercado de trabalho a partir da década de 1970, as mulheres foram compelidas a se ajustar a uma estrutura preexistente, sem visibilidade para suas contribuições tão significativas. As normas de virilidade, por exemplo, formam a cultura organizacional, ditando valores e comportamentos masculinos que marginalizam e desvalorizam a mulher e suas competências e habilidades (Pezé, 2004). O modelo de trabalho vigente ignora aspectos fisiológicos básicos das mulheres, refletindo uma abordagem insensível e desprovida de compreensão das necessidades específicas do sexo feminino. Podemos nos remeter à menstruação, à gravidez, à menopausa: toda a lógica de trabalho é de um mundo que ignora o corpo das mulheres, apesar do principal trabalho que fazemos - o de cuidado - estar entre os mais 'corporificados'.

Ao abordar a forclusão do feminino na organização do trabalho, Marie-Granier Pezé (2004) destaca a presença das mulheres, mas não como parte integrante. O feminino existe, mas é colocado

em um lugar periférico, uma área à qual não se deve pertencer. As mulheres se veem obrigadas a se adaptar a uma estrutura que, mesmo com um aumento numérico de sua presença, não cria condições adequadas para sua permanência. Elas se veem impelidas a mimetizar comportamentos masculinos para serem aceitas pelos homens e pela instituição, ao mesmo tempo em que podem ser julgadas e criticadas negativamente por tais comportamentos. O feminino é, de fato, negado e não incorporado à essência da organização. A negação social do feminino é evidente na ausência de consideração pelos processos orgânicos femininos, que são muitas vezes invisíveis ou ignorados pela organização de trabalho.

O não reconhecimento de atividades realizadas por mulheres como sendo trabalho, por meio de discursos biologizantes e de naturalização dos esforços femininos, soma-se ao fato de que tais atividades são corporificadas, amalgamadas ao corpo de quem as faz. Assim, como 'tudo acontece ao mesmo tempo agora', o trabalho é corporificado e, a depender da atividade, essa corporificação possibilita a máxima invisibilização dos esforços empreendidos na tarefa.

O trabalho corporificado faz com que mulheres respondam ao real do trabalho de forma intuitiva, automática e eficiente, fazendo parecer que não houve esforço. No entanto, há esforço, e muito. A característica da corporeopropriação evidencia a mobilização de um tipo específico de inteligência - a inteligência prática e inventiva. Segundo Dejours (2022a; 2022b), a inteligência prática diz respeito à convocação e mobilização dos sentidos e de experiências prévias para responder às situações reais. Ou seja, é uma convocação e uma mobilização do corpo da mulher treinado, desde sempre, para o cuidado.

Quando afirmamos 'desde sempre' queremos dizer que, por um lado, o corpo da mulher recebe um treinamento para cuidar desde que nascemos. Por outro, queremos evidenciar que ao longo da história da humanidade o patriarcado e o sistema capitalista impuseram às mulheres a condição de cuidadoras, de maneira remunerada ou não.

CUIDAR É TRABALHO E DÁ TRABALHO!

As narrativas construídas sobre o cuidado são múltiplas, e reforçam, de maneira arquitetada, o lugar da mulher na sociedade. A mulher 'boa' é aquela que cuida, aquela que serve. A que não cuida ou que não serve, não 'serve' - no sentido de que 'não presta'. As donas de casa são frequentemente estigmatizadas como mulheres que 'não trabalham', apesar do trabalho contínuo e vital que desempenham (Santos, 2014). Soma-se a isso uma outra narrativa clássica e heteronormativa para as mulheres: é preciso que ela seja boa o suficiente para conseguir um parceiro, que a elevaria ao status máximo da condição da mulher na nossa sociedade: a de mulher casada. Neste sentido, tal qual Mill (1869/2017) propôs, à mulher não é apenas ensinada a servir; é ensinado o desejo permanente de servir.

Em função disso, verifica-se: (a) a invisibilidade do cuidado como uma atividade de trabalho, especialmente quando feita por mulheres; (b) uma subalternidade tácita e permanente àqueles a quem ela serve, que no começo são os membros da sua família de origem, e depois os membros da família que ela vier a constituir, no caso do cuidado não remunerado; (c) a invisibilidade das consequências do trabalho de cuidado, como o adoecimento físico e psíquico das mulheres. Ao longo de suas vidas, as mulheres moldam suas experiências psíquicas a partir da repetição das responsabilidades do trabalho doméstico e do cuidado, ingressando em um modo automático que influencia diretamente seu bem-estar (Battagliola, 2010; Federici, 2017; Jany-Catrice, 2017).

O cuidado é uma condição fundamental para a sobrevivência humana e se configura como um trabalho relacional, complexo e 'discreto', ou seja, funciona melhor quando não aparece. Dejours (2022a) aponta, por exemplo, que a eficácia do trabalho da instrumentadora cirúrgica depende do fazer discreto:

[...] Veja só! Esse gesto, que provavelmente será de grande eficácia, não pode tornar-se visível. Não pode ser reconhecido como um saber-fazer profissional, como prova de destreza. Por quê? Porque se a profissional dissesse depois da cirurgia: “o senhor prestou atenção no meu tato?”, ela arruinaria o valor dessa sua competência transformando-a em observação inoportuna em relação ao cirurgião (p. 18).

O trabalho de cuidado pode ser compreendido como um conjunto de práticas tanto materiais quanto psicológicas que envolve oferecer respostas tangíveis às necessidades de outras pessoas (Hirata, 2016; Molinier *et al.*, 2009) e implica um senso de responsabilidade para com o bem-estar alheio (Molinier & Paperman, 2015). Historicamente, essa responsabilidade foi atribuída, sobretudo, às mulheres, como se fosse inerente à sua natureza ou personalidade. Ao designar esse trabalho como ‘amor’, construiu-se uma cultura que limitou as oportunidades econômico-sociais para as mulheres, pois, embora seja uma forma de trabalho, sua realização no âmbito privado não é remunerada.

O trabalho de cuidado não remunerado, majoritariamente desempenhado por mulheres, é estimado em cerca de 10 trilhões de dólares anualmente, perpetuando desigualdades de gênero e financeiras (Oxfam, 2019). Muitas mães se veem obrigadas a deixar seus filhos em casa para trabalhar, enfrentando preocupações e desafios na gestão simultânea do trabalho e do cuidado à distância. Essa dinâmica reflete uma realidade que contribui para a invisibilidade econômica do cuidado.

Essa problemática, além de ser evidenciada por números expressivos, também se desdobra em situações cotidianas. A necessidade de muitas mães gerenciarem o trabalho remunerado e as responsabilidades de cuidado revela uma dicotomia que impacta não apenas a esfera individual, mas também perpetua padrões sociais que desvalorizam o trabalho de cuidado, especialmente quando

realizado por mulheres. Assim, a busca por equidade de gênero e reconhecimento do valor do cuidado não remunerado torna-se uma demanda urgente na construção de uma sociedade mais justa e igualitária (Antloga, 2021).

No contexto brasileiro, 93% do trabalho doméstico remunerado é realizado por mulheres, sendo o principal meio de inserção no mercado de trabalho para mulheres negras (Bernardino-Costa, 2015). A Lei Complementar nº 150, de 2015, representou um avanço ao garantir direitos trabalhistas mínimos para empregadas domésticas, mas isso se deu apenas após uma intensa luta liderada por mulheres negras (Bernardino-Costa, 2015).

Com frequência, a responsabilidade pelo cuidado infantil é transferida para babás, diaristas, e/ou creches e escolas em tempo integral, nos quais as monitoras, geralmente mal remuneradas, são na maioria das vezes mulheres negras, evidenciando a continuidade das desigualdades sociais. No Brasil, essa delegação, particularmente adotada por famílias de classe média e alta, impõe uma intensa e precária carga de trabalho sobre mulheres de baixa renda, encarregadas de cuidar de crianças que não são suas, possibilitando que outras mulheres possam se dedicar às suas carreiras (Moraes & Santana, 2021; Penafiel *et al.*, 2019). Ademais, mesmo quando o trabalho de cuidado é delegado para outras mulheres, a gestão deste trabalho delegado segue sendo das mulheres (e não dos homens) de classe média e alta, ou seja, são elas que precisam treinar/orientar as cuidadoras, avaliar o seu trabalho e lidar com todas as questões advindas dessa gestão.

Esta dinâmica, evidenciada por diversos estudos (Alexandre, 2006; Capelo, 2017; Vieira & Oliveira, 2013), impõe desafios físicos, cognitivos e afetivos significativos às cuidadoras e mesmo às gestoras das mulheres que cuidam. A exaustão, a dificuldade de descanso, a gestão complexa de tarefas e a necessidade de manter uma disponibilidade afetiva constante são reflexos dessas condições laborais

desafiadoras (Alexandre, 2006; Alves & Pinto, 2011; Bittencourt & Silva, 2017; Molinier, 2012).

MATERNAR É TRABALHO

Maternar é, entre muitas coisas, trabalho (Dorna & Muniz, 2018). A invisibilidade do conjunto de saberes, habilidades, tarefas e atividades associadas ao trabalho de maternar, decorrente da divisão sexual desigual do trabalho, é consequência de uma construção social que atribui às mulheres o trabalho de manutenção doméstica e de cuidado. Mesmo sendo construída socialmente, essa divisão tem suas bases em uma narrativa biológica que associa o trabalho reprodutivo feminino a um suposto amor maternal inato (Bentes *et al.*, 2021).

Mas como podemos afirmar, como descrito no subtítulo desta seção, que maternidade é trabalho?

O primeiro aspecto que pode caracterizar a maternidade como trabalho refere-se às demandas físicas, cognitivas e afetivas impostas às mães: a maternidade envolve uma grande quantidade de trabalho físico e emocional. Isso inclui cuidar das necessidades básicas do bebê, como alimentação, higiene e conforto, além de lidar com questões emocionais, como acalantar o bebê quando ele chora, proporcionar afeto e segurança, e lidar com os desafios do desenvolvimento infantil. Falamos muito das demandas de bebês e crianças, mas sabemos que a maternidade não se encerra na infância: ela é uma demanda à qual a mulher não pode se recusar sem ser severamente punida por isso, inclusive socialmente, ao longo de toda a vida.

Além disso, podemos enquadrar o trabalho materno no que denominamos, na psicodinâmica do trabalho clássica, de 'contexto de trabalho', uma vez que esse trabalho também é marcado

por condições específicas, organização própria, prazos, metas, fluxos e resultados esperados, por relações de cunho socioprofissional, por gestão da cadeia social que envolve a criança, por fatores relativos a reconhecimento, além da necessidade da divisão com outros aspectos da vida.

Maternar é, também, atividade que envolve uma quantidade significativa de tempo e energia. Desde os estágios iniciais da gestação, caso a mãe tenha gestado, até o acompanhamento do crescimento e desenvolvimento da criança, as mães dedicam grande parte de seu tempo e de sua energia para garantir o bem-estar e o desenvolvimento saudável de seus filhos.

O trabalho materno gera uma importante contribuição econômica indireta: embora não seja remunerado tal qual o trabalho assalariado, ele contribui indiretamente para a economia ao permitir que outros membros da família, especialmente o parceiro, dediquem-se ao trabalho remunerado. O trabalho de criar e educar os filhos contribui para a formação de futuros membros produtivos da sociedade. A 'prole,' no fim, é o que constitui o 'prole-tariado.'

Verifica-se, portanto, que a maternidade transcende a mera concepção biológica. Não apenas transcende como também pode-se prescindir da concepção biológica para maternar. Além disso, maternar se revela como um trabalho complexo, repleto de saberes e habilidades que se desenvolvem ao longo da jornada materna. É um processo que vai muito além de simples instintos, demandando gestão, criatividade e uma inteligência adaptativa (Dorna & Muniz, 2018). Nesse sentido, reconhecer a perspectiva do trabalho feminino e das relações sociais de gênero é crucial para compreender que a maternidade é um trabalho de cuidado que requer competências específicas e uma abordagem única para cada mãe e família.

Maternar envolve inteligência prática, essa inteligência que é fundamental para desempenhar qualquer atividade de trabalho.

A base da inteligência prática reside na profunda integração com o corpo, que responde em harmonia com as exigências da tarefa, aguçando os sentidos (Dejours, 2005). Nesse contexto, surge o conceito de 'sensibilidade', que é frequentemente, no caso das mulheres mães, confundida com 'instinto materno'. Não, não é instinto (Dorna & Muniz, 2018; Molinier, 2006). As habilidades que uma mãe desenvolve na atividade de maternar são produto de intensivo treinamento, marcado por fortes traços emocionais de pressão e de "erro zero". A mãe não pode errar, sob risco de morte do filho. Qualquer trabalhador(a), nas mesmas condições, não só se estressa imensamente, mas também desenvolve habilidades com status de expert.

Motoristas conhecem seus carros, operadores conhecem suas máquinas, pelo som, pelo cheiro. Assim também é com padeiros, médicos e outros trabalhadores: a sensibilidade e o desempenho são adquiridos com a experiência. Não há por que se pensar diferente quando o assunto é a maternidade. Os diversos sinais que um filho emite (não só o choro do bebê, mas a cara amarrada do adolescente, a cara de preocupada da filha adulta...) não só alertam a mãe, mas também convocam a mãe à resolução de um problema, despertando a curiosidade da inteligência em busca de uma solução.

Embora isso seja trabalho, em muitas circunstâncias, a trabalhadora/mãe pode não estar consciente dos procedimentos que adota, uma vez que estão profundamente enraizados em seu corpo: é o corpo que responde primeiro, e é essa participação corporal que produz os resultados, por vezes desafiando o conhecimento técnico-científico (Dorna & Muniz, 2018). Reconhecer a inteligência da prática é afirmar que a astúcia materna não é automática.

No entanto, a tão citada 'intuição materna', frequentemente invocada para justificar comportamentos singulares, levanta questões intrigantes. Algumas mães têm um pressentimento quando seus filhos estão em perigo. Outras conseguem ouvir o choro de seus filhos a metros de distância ou em ambientes extremamente

barulhentos. Além disso, muitas vezes conseguem identificar que seus filhos estão doentes antes de qualquer sintoma visível aparecer. Mas, da mesma forma, pilotos 'pressentem' quando algo não vai bem com o avião, e os cozinheiros sabem se o bolo vai crescer ou não antes de o colocar no forno.

A maternidade é trabalho, mas não só isso: ela dá trabalho, já que administrar as consequências dela é algo que a mulher faz, majoritariamente sozinha. Embora tenha raízes na capacidade de gestar, transcende o domínio natural e privado para se tornar uma realidade histórica e social, com implicações significativas na vida das mulheres. As exigências sociais em relação à maternidade são evidenciadas nas penalidades enfrentadas pelas mulheres, como apontado por Guiginski e Wajnman (2019) e Muniz e Veneroso (2019). Além disso, a maternidade influencia sobremaneira a relação das mulheres com o emprego (Maia & Moreira, 2021).

Conforme aponta pesquisa de Maia e Moreira (2021), as mulheres empregadas, grávidas ou em idade reprodutiva, enfrentam insegurança em relação à permanência no emprego ao considerar a possibilidade de ter filhos. A instabilidade legal após a maternidade também é um fator que as preocupa, resultando em perda de emprego para muitas mulheres. Além disso, mães no ambiente de trabalho enfrentam o despreparo das empresas em acolher trabalhadoras com filhos; barreiras na promoção; além de desafios em assegurar direitos fundamentais, incluindo a amamentação e o acompanhamento médico.

As autoras também apontam que, mesmo para mulheres desempregadas, a maternidade se apresenta como um obstáculo em entrevistas de emprego, momentos em que enfrentam constrangimentos e barreiras simplesmente por serem mães. Na verdade, nem precisa ser mãe: basta estar em idade fértil (mesmo que não haja desejo pela maternidade) para receber sobre si preconceitos diversos. Mas a gravidez ou a presença de filhos é pior, e muitas

vezes é percebida como característica desqualificadora para a obtenção e manutenção do emprego, contribuindo para a precarização da situação da mulher no mercado de trabalho. Os relatos dessas mulheres trabalhadoras convergem com os resultados da pesquisa da FGV (Machado & Pinho Neto, 2016/2017), que revela que metade das mulheres que se tornaram mães perderam o emprego até dois anos após a licença-maternidade. Tal penalidade é exclusiva para as mulheres, já que homens com filhos têm maior empregabilidade.

O TRABALHO DAS MULHERES NEGRAS

O trabalho das mulheres negras merece uma atenção especial quando falamos em visibilidade, pesquisa, expressão e debates e principalmente reconhecimento. Entretanto, a psicodinâmica do trabalho pouco se debruçou sobre questões do trabalho feminino, e menos ainda sobre o trabalho das mulheres negras.

A realidade das mulheres negras no mercado de trabalho brasileiro reflete um conjunto de desigualdades profundamente enraizadas na história colonial-escravista e no período pós-abolição. As mulheres negras ainda enfrentam sub-representação nos espaços de poder e altos índices de vulnerabilidade social (IBGE, 2019; IPEA, 2016). De acordo com o Dieese (2023), entre as mulheres negras, 46,5% trabalham sem carteira assinada e não contribuem com a Previdência Social. Além disso, mulheres negras ganham 38,4% menos que mulheres não negras, 52,5% menos que homens não negros e 20,4% menos que homens negros (Dieese, 2023). As disparidades são particularmente evidentes no mercado de trabalho, onde a influência da lógica escravocrata ainda determina quem ocupa os lugares de destaque com base na raça/cor/etnia (Bento & Santos, 2021).

No contexto social contemporâneo, como manifestação de uma injustiça profundamente enraizada, o corpo da mulher negra muitas vezes é estigmatizado como sendo destinado a todo tipo de trabalho, mas sem reconhecimento na esfera laboral, como mais uma das múltiplas formas de opressão interseccional.

A marginalização histórica das mulheres negras no mercado de trabalho formal as empurrou predominantemente para o trabalho doméstico (Bento & Santos, 2021). Essa ocupação, marcada por baixos salários, condições precárias e falta de direitos trabalhistas, perpetuou-se desde a abolição da escravidão (Munanga, 2004). A resistência dessas mulheres, exemplificada pela criação da primeira associação de Empregadas Domésticas do Brasil em 1936, é um testemunho de sua luta por dignidade e justiça.

A “PEC das Domésticas” de 2013, embora tenha sido um marco legal importante, enfrentou resistência e não garantiu plenamente os direitos das trabalhadoras domésticas (Bernardino-Costa, 2015). A informalidade no setor aumentou, afetando desproporcionalmente as mulheres negras, que continuam a enfrentar disparidades significativas em relação às trabalhadoras brancas, mesmo em termos de direitos básicos como a carteira assinada.

Do ponto de vista da PdT, todo trabalho acontece em um corpo. Como fica a subjetividade desse corpo que é negado por ser lido como tendo um “defeito de cor” (Gonçalves, 2006)? Conforme apontam Cardoso e Araújo (2021), “um corpo racializado (tendo em vista a concepção corrente de “racialização”) e gendrado está suscetível a experiências de trabalho particulares em função das opressões que lhe são impostas” (p. 234).

Nesse sentido, as mulheres negras enfrentam uma série de desafios nos ambientes laborais, incluindo a racialização de seus corpos, a atribuição de valores depreciativos e a alocação em empregos de menor prestígio e remuneração. Essa interseção entre racismo,

machismo e desvalorização do trabalho dificulta o reconhecimento de suas habilidades e contribuições, resultando em experiências de trabalho marcadas por injustiças e sofrimento.

A racialização e as práticas racistas modificam as dinâmicas sociais nos locais de trabalho, dificultando a inclusão das mulheres negras e diminuindo suas chances de reconhecimento. Diante dessas adversidades, as mulheres negras são frequentemente obrigadas a demonstrar seu valor com um esforço adicional, enfrentando uma batalha constante por respeito e igualdade no ambiente de trabalho (Gomes, 2020; Bento, 2022).

O problema do reconhecimento no trabalho recai, sobretudo no caso das mulheres negras, sobre o que vai ser considerado um “belo” trabalho, e também um trabalho “útil”. Ora, se o corpo das pessoas negras é considerado menor “corpo”, seu trabalho também é considerado menos “trabalho”. E, se não é trabalho, a categoria que esse termo venha a assumir não está vinculada a seus significantes; assim, o que quer que seja aquilo que as mulheres negras estejam fazendo, isso é muita coisa, menos trabalho: é uma ajuda, não é mais que a obrigação, é uma oportunidade, é uma caridade feita por alguém (deixá-la trabalhar).

Socializada para ser necessária, mas não reconhecida, à mulher negra é dificultado o processo de exercer um discurso sobre si mesma como trabalhadora. Souza (2021) afirma que um dos requisitos para a autonomia é possuir um discurso sobre si mesmo. Mas qual é o discurso possível para a trabalhadora negra? Qual autonomia ela pode experienciar, quais reivindicações são possíveis, para ela, fazer?

O estudo dessas dinâmicas complexas revela a persistência das desigualdades estruturais que afetam as mulheres negras no mercado de trabalho. Ao reconhecer esses desafios, podemos trabalhar em direção a uma sociedade mais justa e inclusiva, onde todas

as mulheres tenham a oportunidade de prosperar e serem valorizadas por suas contribuições.

Uma pergunta que sempre ouvimos, sendo autoras brancas, é qual nossa legitimidade para estudar o trabalho de mulheres negras. Para responder a isso, chamamos Cida Bento (2012), que afirma que a questão racial não pode e não deve ser debatida apenas pelos negros, já que os problemas dos negros são exatamente as pessoas brancas! No caso das mulheres negras, nós, mulheres brancas, somos boa parte do problema. Nosso não posicionamento diante das desigualdades reflete-se de maneira negativa, de muitas formas. O apagamento das questões de raça no debate de gênero é apenas um deles.

Bento (2002) denomina de “indignação narcísica” o incômodo seletivo de feministas brancas, que tratam da questão de gênero e trabalho, mas pouco tratam da questão de raça. Evidentemente, reconhecemos que não temos lugar de fala entre as oprimidas, mas temos entre as opressoras, e é fundamental dar visibilidade a todas as questões que envolvem o trabalho das mulheres negras como alicerce de nossa sociedade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste capítulo foi apresentar as premissas da Psicodinâmica do Trabalho Feminino como uma abordagem científica. Iniciamos pela definição de definimos ‘trabalho feminino’ como um conjunto de atividades de trabalho organizadas de maneira a servir à manutenção do patriarcado e do sistema capitalista. Apresentamos, também, elementos fundamentais para repensar a psicodinâmica do trabalho, tal qual fundada por Dejours (2004, 2005), que propôs um conceito de trabalhador e trabalho assexuados,

sem considerar todas as contradições postas pelo gênero na categoria analisada.

O trabalho feminino é frequentemente invisibilizado devido à histórica associação do cuidado como uma responsabilidade natural e biológica das mulheres, ao invés de ser reconhecido como trabalho. Esta invisibilidade resulta em uma desvalorização sistemática das atividades realizadas por mulheres, levando à superexploração e precarização de seu trabalho. Essa dinâmica é vantajosa para o capitalismo e os detentores do capital, perpetuando desigualdades de gênero, raça/cor e classe. Mulheres são compelidas a se ajustar a estruturas de trabalho preexistentes que ignoram suas necessidades específicas, levando-as a se adaptarem a normas masculinas e a serem marginalizadas mesmo em maior número no mercado de trabalho. A naturalização do trabalho feminino como sendo da ordem da 'essência feminina' gera sua invisibilização, mesmo quando há um esforço significativo envolvido.

O cuidado, embora seja um trabalho essencial para a sobrevivência humana, muitas vezes é invisibilizado e desvalorizado, especialmente quando realizado por mulheres. Narrativas sociais reforçam estereótipos de gênero, atribuindo às mulheres a responsabilidade pelo cuidado, tanto remunerado quanto não remunerado. Essa carga de trabalho, frequentemente associada ao amor e à natureza feminina, resulta em consequências físicas e psicológicas para as mulheres, enquanto perpetua desigualdades de gênero e financeiras. No contexto brasileiro, o cuidado remunerado é predominantemente realizado por mulheres negras, destacando a interseção entre gênero e raça na divisão do trabalho. Embora avanços legislativos tenham sido alcançados, a luta pela equidade de gênero e reconhecimento do valor do cuidado continua sendo uma demanda urgente na busca por uma sociedade mais justa e igualitária.

Outro trabalho pensado como 'trabalho feminino' é o de maternar, complexo, desafiador e com inúmeras demandas físicas,

cognitivas e emocionais impostas às mães. Além de cuidar das necessidades básicas dos filhos, as mães também desempenham papéis cruciais na transmissão de valores e na organização do lar. A maternidade não se limita à concepção biológica, mas envolve uma jornada que requer gestão, criatividade e inteligência adaptativa. Reconhecer o trabalho materno é fundamental para compreender as implicações sociais e econômicas enfrentadas pelas mulheres, incluindo insegurança no emprego e discriminação no ambiente de trabalho.

Abordamos também a importância de reconhecer e valorizar o trabalho das mulheres negras, destacando as desigualdades estruturais e históricas que enfrentam no mercado de trabalho brasileiro. Apesar das significativas contribuições dessas mulheres, elas continuam a enfrentar sub-representação, baixos salários e condições precárias de trabalho. A interseção entre racismo, machismo e desvalorização do trabalho torna as experiências laborais das mulheres negras marcadas por injustiças e sofrimento. Reconhecer esses desafios é fundamental para trabalhar em direção a uma sociedade mais justa e inclusiva. Autoras brancas, nesse sentido, podem e devem participar da discussão dessas questões, uma vez que o trabalho das mulheres negras é parte fundamental do debate sobre gênero e trabalho.

Entendemos que, como uma abordagem que está em consolidação, há diversos pontos a serem lapidados na Psicodinâmica do Trabalho Feminino, o que só poderá ser feito com um volume maior de pesquisas e intervenções, especialmente no que tange ao trabalho de mulheres negras. Mesmo assim, consideramos que nosso objetivo foi cumprido e fechamos citando Simone de Beauvoir (1987, p. 14): “É pelo trabalho que a mulher vem diminuindo a distância que a separava do homem, somente o trabalho poderá garantir-lhe uma independência concreta”. A questão é: quando falamos de mulheres, o trabalho é um assunto bem diferente do que quando falamos de homens...

REFERÊNCIAS

- Alexandre, A. A. (2006). *Análise das condições de trabalho dos educadores de criança numa perspectiva ergonômica: o caso do laboratório de desenvolvimento infantil* [Dissertação de mestrado, Universidade Federal de Viçosa]. Recuperado de: <http://locus.ufv.br/handle/123456789/3408>.
- Alves, T., & Pinto, J. M. de R. (2011). Remuneração e características do trabalho docente no Brasil: um aporte. *Cadernos de Pesquisa*, 143(41), 606-639.
- Antloga, C. S. (2021). Introdução: por que estudar o trabalho feminino? In C. S. Antloga, M. Maia & N. M. Santos (Orgs.), *Trabalho feminino: desafios e perspectivas no Brasil* (pp. 17 - 29). Appris Editora.
- Antloga, C. S., do Carmo, M. M., & Rocha, B. C. (2021). Clínica do Trabalho para quem? Reflexões metodológicas sobre a Psicodinâmica do Trabalho feminino. In E. M. F. Seidl, E. Queiroz, F. Iglesias, & M. Neubern (Orgs.), *Estratégias metodológicas de pesquisa em Psicologia Clínica: Possibilidades e avanços* (pp. 277-298). Editora CRV. <https://doi.org/10.24824/9786525124681>.
- Antloga, C. S., Monteiro, R., Maia, M., Porto, M., & Maciel, M. (2020). Trabalho feminino: uma revisão sistemática da literatura em psicodinâmica do trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 36(spe), 1-8. <https://doi.org/10.1590/0102.3772e36nspe>.
- Battagliola, F. (2010). *Histoire du travail des femmes*. Paris: La découverte.
- Beauvoir, S. (1987). *O segundo sexo*. Nova Fronteira.
- Bentes, A., Assunção, F., Casimiro, Ê., Monieiro, R., & Antloga, C. (2021). Ser mãe universitária: a intersecção entre os trabalhos de maternar e estudar. In C. S. Antloga, M. Maia, & N. M. Santos (Orgs.), *Trabalho feminino: desafios e perspectivas no Brasil* (pp. 213 -228). Appris.
- Bento, C. (2022). *O pacto da branquitude*. Companhia das Letras.
- Bento, C., & Santos, G. (2021). Mulheres negras e o mercado de trabalho no Brasil. In C. S. Antloga, M. Maia, & N. M. Santos (Orgs.), *Trabalho feminino: desafios e perspectivas no Brasil* (pp. 45 - 66). Appris.
- Bento, M. A. S. (2002). *Pactos narcísicos no racismo: Branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público* [Tese de doutorado, Universidade de São Paulo].

Bento, M. A. S. (2012). Branqueamento e branquitude no Brasil. In I. Carone & M. A. S. Bento (Orgs.), *Psicologia Social do Racismo* (pp. 25-57). Editora Vozes.

Bernardino-Costa, J. (2015). Decolonialidade e interseccionalidade emancipadora: a organização política das trabalhadoras domésticas no Brasil. *Revista Sociedade e Estado*, 30(1), 147-163.

Bitencourt, L. C. A., & Silva, I. de O. (2017). O cuidado e educação das (os) bebês em contexto coletivo: a construção da experiência da Auxiliar de Apoio à Educação Infantil na interação com Bebês e Professoras. *Revista Zero-a-seis*, 19(36), 379-396.

Bruschini, M. C. A., & Ridenti, S. (1994). Família, casa e trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, (88), 30-36.

Capelo, M. R. T. F. (2017). Vulnerabilidade ao estresse, coping e burnout em educadoras de infância portuguesas. *Educar em revista*, (64), 155-169.

Cardoso, U. G., & Araújo, I. C. D. (2021). "Temos que ser três vezes melhor": a experiência de mulheres negras na gestão do serviço público. In C. S. Antloga, M. Maia, & N. M. Santos (Orgs.), *Trabalho feminino: desafios e perspectivas no Brasil* (pp. 229-250). Appris.

Dejours, C. (2004). Subjetividade, Trabalho e Ação. *Revista Produção*, 14(3), 27-34.

Dejours, C. (2005). *O Fator Humano*. Rio de Janeiro: Editora FGV.

Dejours, C. (2022a). *Trabalho vivo I: sexualidade e trabalho* (2ª ed.). Blucher. <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9786555065336>.

Dejours, C. (2022b). *Trabalho vivo II: Trabalho e emancipação* (2ª ed.). Blucher. <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9786555065312>.

Dieese. (2023). A inserção da população negra no mercado de trabalho. <https://www.dieese.org.br/infografico/2023/populacaoNegra.html>.

Dorna, L. B. H., & Muniz, H. P. (2018). O maternar como atividade de trabalho. *Pesquisas e Práticas Psicossociais*, 13(2), 1-16.

Federici, S. (2017). *O calibã e a bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva*. Elefante.

Federici, S. (2019). *O ponto zero da revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista*. Elefante.

Gomes, F. O. (2020). *"A psicologia é mais branca": contribuições de raça e gênero para a construção teórica da dinâmica de reconhecimento do trabalho* [Dissertação de mestrado, Universidade de Brasília]. Recuperado de <https://repositorio.unb.br/handle/10482/40531>.

Gonçalves, A. M. (2006). *Um defeito de cor*. Record.

Guiginski, J., & Wajnman, S. (2019). A penalidade pela maternidade: participação e qualidade da inserção no mercado de trabalho das mulheres com filhos. *Revista Brasileira de Estudos de População*, 36, 1-26.

Hirata, H. (2016). O trabalho de cuidado. *Sur Revista Internacional de Direitos Humanos*, 13(54), 53-64. <https://sur.conectas.org/o-trabalho-de-cuidado/>.

Hirata, H., & Kergoat, D. (2002). *Les nouvelles frontières de l'inégalité : Hommes et femmes sur le marché du travail*. La Découverte.

Hirata, H., & Kergoat, D. (2002). Relações sociais de sexo e psicopatologia do trabalho. In H. Hirata (Ed.), *Nova divisão sexual do trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade* (pp. 233-271). Boitempo.

Hirata, H., & Kergoat, D. (2021). Atualidade da divisão sexual e centralidade do trabalho das mulheres. *Política & Trabalho: Revista De Ciências Sociais*, 1(53), 22-34. <https://doi.org/10.22478/ufpb.1517-5901.2020v1n53.50869>.

Hirata, H., Kergoat, D., & Lanciano-Morandat, B. (Eds.). (2016). *Trabalho, gênero e classe: Teorias e debates*. Boitempo Editorial.

Hirata, H., & Zarifian, P. (2009). Trabalho (conceito de). In H. Hirata, F. Laborie, H. Le Doaré, & D. Senotier (Orgs.), *Dicionário crítico do feminismo* (pp. 251-256). Editora UNESP.

Instituto de Pesquisa Econômica e Aplicada [IPEA]. (2016). Mulheres e trabalho: breve análise do período 2004-2014 (Nota Técnica n. 24). Ipea, Ministério do Trabalho.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE]. (2019). Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil. Estudos e Pesquisas, Informação Demográfica e Socioeconômica, 41. Recuperado de https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf.

Jany-Catrice, F. (2017). Revisitar nossos modelos. In A. R. de P. Abreu, H. Hirata, M. R. Lombardi (Orgs.), *Gênero e trabalho no Brasil e na França: Perspectivas interseccionais*. Boitempo.

Kergoat, D. (2009). Dynamique et consubstantialité des rapports sociaux. In E. Dorlin (Ed.), *Sexe, race, classe : Pour une épistémologie de la domination* (pp. 111-126). Presses Universitaires de France.

Leão, I. B., Maldonado, E. H., Moura, P. B., Teruya, P. S., Araújo, A. K. D., Espíndola, G. M., ... & Moura, L. H. D. (2006). Implicações psicossociais do desemprego para a consciência individual: manifestações no pensamento e emoção. *Pesquisas e Práticas Psicossociais*, 1(2), 1-24.

Lemos, P., & Lapa, T. (2021). Trabalhadora não é o feminino de trabalhador: divisão sexual do trabalho e subjetividade. In C. S. Antloga, M. Maia & N. M. Santos (Orgs.), *Trabalho feminino: desafios e perspectivas no Brasil* (pp. 99-120). Appris.

Lerner, G. (2019). *A Criação do Patriarcado: História da Opressão das Mulheres*. Editora Cultrix.

Machado, C., & Pinho Neto, V. R. D. (2016/2017). *The labor market consequences of maternity leave policies: evidence from Brazil*. Biblioteca Digital: Fundação Getúlio Vargas - FGV.

Maia, M. (2023). *Mulheres na liderança e o lugar do cuidado: contribuições da Psicodinâmica do Trabalho Feminino* [Tese de doutorado não publicada, Universidade de Brasília].

Maia, M., & Moreira, R. (2021). O que é ser trabalhadora pra você? Análise das respostas nas redes sociais do Ministério do Trabalho. In C. S. Antloga, M. Maia & N. M. Santos (Orgs.), *Trabalho feminino: desafios e perspectivas no Brasil* (pp. 121-140). Appris.

Mendes, A. M. (2007). Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In A. M. Mendes (Ed.), *Psicodinâmica do trabalho: Teoria, método e pesquisas* (pp. 23-48). Casa do Psicólogo.

Mill, J. S. (2017). *Sobre a liberdade / A sujeição das mulheres* (P. Geiger, Trans.). São Paulo: Penguin Classics, Companhia da Letras. (Trabalho original publicado em 1869).

Molinier, P. (2006). *L'énigme de la femme active. Égoïsme, sexe et compassion*. Paris: Petite Bibliothèque Payot.

Molinier, P. (2012). Ética e trabalho do care. In H. Hirata, & N. A. Guimarães (Orgs.), *Cuidado e Cuidadoras: as várias faces do trabalho do care* (pp. 29-43). Atlas.

Molinier, P., & Paperman, P. (2015). Descompartimentar a noção de cuidado? *Revista Brasileira de Ciência Política*, (18), 43-57. <https://doi.org/10.1590/0103-335220151802>.

Molinier, P., Laugier, S., & Paperman, P. (2009). *Qu'est-ce que le care? souci des autres, sensibilité, responsabilité*. Payot.

Moraes C. R. & Santana, R. L. (2021). Trabalhos remunerados de cuidado: interfaces entre a divisão sexual e racial do trabalho sob o paradigma neoliberal brasileiro. In M. Maia & N. d. M. Santos (Eds.), *Trabalho feminino: desafios e perspectivas no Brasil* (1st ed., pp. 173 - 196). Appris Editora.

Moreira, R. (2022). *Os significados e sentidos da relação entre o matrimônio e o patrimônio mediada pelo casamento no sistema capitalista* [Dissertação de mestrado, Universidade Federal de Mato Grosso do Sul]. <https://repositorio.ufms.br/handle/123456789/4677>.

Munanga, K. (2004). A difícil tarefa de definir quem é negro no Brasil. *Estudos avançados*, 18, 51-66.

Muniz, J. O., & Veneroso, C. Z. (2019). Diferenciais de Participação Laboral e Rendimento por Gênero e Classes de Renda: uma Investigação sobre o Ônus da Maternidade no Brasil. *Dados*, 62(1), 1-38.

Oxfam (2020, janeiro). *Relatório Tempo de Cuidar*. Oxfam Internacional. <https://doi.org/10.21201/2020.5419>.

Penafiel, K. J. Q., Silva, C. A. da, & Zibetti, M. L. T. (2019). Reflexões de professoras de educação infantil sobre a condição feminina na docência. *Momento-Diálogos em Educação*, 28(3), 65-86.

Pezé, M. G. (2004). Forclusão do feminino na organização do trabalho: um assédio de gênero. *Revista Produção*, 14(3), 006-013.

Saffioti, H. (2013). *A mulher na sociedade de classes: mito e realidade*. Expressão Popular.

Santos, L. da S. (2014). *Donas de casa, donas da própria vida?: problematizações acerca do trabalho (in)visível e da saúde mental de mulheres (des)valorizadas* [Tese de doutorado, Universidade de Brasília]. Recuperado de: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/18355>.

Souza, N. S. (2021). *Tornar-se negro: As vicissitudes da identidade do negro brasileiro em ascensão social*. Zahar.

Vieira, L. F., & de Oliveira, T. G. (2013). As condições do trabalho docente na educação infantil no Brasil: alguns resultados de pesquisa (2002-2012). *Revista Educação em Questão*, 46(32), 131-154.



3

Robert Filipe dos Passos

**NEOLIBERALISMO,
SUJEIÇÃO SOCIAL
E SERVIDÃO MAQUÍNICA:**

A EMERGÊNCIA DO TRABALHADOR INVESTIDOR

DOI: 10.31560/pimentacultural/978-85-7221-385-1.3

INTRODUÇÃO

Na capital de um dos estados brasileiros, visualizo de longe a propaganda que toma o lado inteiro da estrutura de uma parada de ônibus. Trata-se da imagem de um homem branco, jovem, que aponta com uma expressão inquisitória o dedo indicador em direção aos transeuntes que eventualmente prestem atenção na chamativa publicidade. Logo abaixo da mão que é carregada com dois anéis que reivindicam uma certa pompa de riqueza, uma pergunta: Você ainda está guardando dinheiro na poupança?

É fim de tarde, uma tempestade se avizinha, embarco no ônibus já bastante cheio e fico de pé, apertado em meio a tantos outros que precisam viajar em pé mais de uma hora até seu destino. Sentado em minha frente percebo um rapaz, jovem, negro, com um uniforme de fábrica empoeirado. O rapaz assiste a um vídeo em seu celular, cujo título em caixa alta anuncia “Passo a passo para receber dividendos todos os meses com ações”.

No vídeo, um outro jovem branco, muito parecido com aquele da publicidade na parada de ônibus, mas agora com um relógio chamativo, um microfone chamativo e uma estante com livros, plantas e outros objetos decorativos. O rapaz no ônibus assiste atentamente o vídeo, e eventualmente acessa o que parece ser um aplicativo de carteira de investimentos. Ele intercala algumas vezes o vídeo com a sua carteira, enquanto avalia se deve investir em uma determinada ação o valor de dezenove reais e setenta e seis centavos. Antes de tomar uma decisão, o rapaz cede ao cansaço e dorme com a cabeça encostada na janela do ônibus. Com o celular ainda na mão, o coach financeiro segue explicando em seu vídeo a fórmula mágica que irá fazer os dezenove reais e setenta e seis centavos da poupança deste trabalhador anônimo “trabalhar para ele”, embalando o sono e a utopia onírica do capitalismo financeirizado em sua versão mais atual.

A intensificação da hegemonia neoliberal sobre a organização do processo de trabalho e os modos de vida em geral promove cenas como a descrita acima. Trabalhadores são interpelados constantemente pelas mais variadas formas de publicidade neoliberal que incentivam a reprodução desta visão de mundo em ações individuais no cotidiano. Desde a banalização da experiência da exploração humana pelo trabalho precarizado e mal remunerado, até a assimilação de uma culpa racional-administrativa pela própria condição de subalternidade. De ponta a ponta da sociedade, é fomentada a ficção anarco-libertária de que a fonte de todas as mazelas sociais é o Estado, pois este atrapalha a relação mítico-natural de mercado que os humanos estabelecem entre si (Comitê Invisível, 2016).

Enquanto isso, os dados devastadores de ampliação da desigualdade não param de crescer. Em seu último relatório, o Comitê de Oxford para o Alívio da Fome - OXFAM (2024) apontou que a fortuna dos 5 bilionários mais ricos do mundo dobrou no início desta década, na medida em que 60% da população empobreceu. Representantes desta população de mais de 5 bilhões de pessoas em processo de empobrecimento, nas palavras de Jeff Bezos - sócio proprietário majoritário da Amazon - lhe auxiliaram a fazer sua viagem ao espaço em 2023 ao custo de 5,5 bilhões de dólares.

São estes mesmos trabalhadores e trabalhadoras que sofrem uma gama de boicotes e perseguições para coibir a sua organização sindical (Grohmann, 2020). Ao tempo em que são privados de beberem água durante seu tempo de trabalho, segundo seu chefe, contribuem para financiar o projeto de capitalização exoplanetária, e, com isso, da ampliação deste abismo de desigualdades (OXFAM, 2024).

Se os 5 homens mais ricos do mundo combinassem suas fortunas e gastassem um milhão de dólares por dia, eles demorariam 476 anos para esgotarem seus recursos. Por outro lado, levaria 1.200 anos para que um trabalhador da saúde ganhasse o que recebe por ano um CEO de uma das 100 empresas mais influentes do mundo.

Aqueles que são os 1% mais rico do planeta possuem 43% dos ativos financeiros do mundo. Este mesmo grupo é responsável pela emissão de carbono equivalente aos dois terços mais pobres da humanidade (OXFAM, 2024).

No Brasil, a renda média das pessoas brancas é superior em mais de 70% em comparação a renda de pessoas negras (IBGE, 2022). Em boa parte do mundo os preços de itens básicos do cotidiano crescem de forma muito superior aos salários. A vida é cada vez mais cara e menos digna para a grande maioria das pessoas.

Para essa maioria esmagadora de trabalhadores e trabalhadoras, os sentidos possíveis de serem produzidos a partir de suas experiências de trabalho é o de um paradoxal “privilégio” da servidão (Antunes, 2018). Neste texto procuro abordar alguns dos efeitos subjetivos do neoliberalismo na experiência dos trabalhadores e trabalhadoras na contemporaneidade. Em linhas gerais, estes efeitos serão apresentados a partir de quatro eixos: 1. A transformação do trabalhador em consumidor e o impacto desta mudança para o modo como se estabeleceram as relações de trabalho; 2. As transformações que neoliberalismo desencadeou no processo produtivo do trabalho e nos modos de existir; 3. O aparecimento da figura subjetiva do trabalhador endividado e as consequências desta condição para a sua relação com o trabalho; 4. A emergência de um trabalhador investidor que atualiza o mito da meritocracia individualizante do sucesso financeiro enquanto expressa a sua dupla condição de sujeição social e servidão maquínica.

O TRABALHADOR CONSUMIDOR

As mudanças significativas no processo de organização do trabalho, a conjuntura social, econômica e política, bem como os

tensionamentos geopolíticos na conjuntura do século XX geraram impactos significativos nos modos de vida dos trabalhadores e trabalhadoras. Lipovetsky (2007), ao analisar as mudanças nas relações de consumos das famílias estadunidenses entre as décadas de 50 e 90 do século passado demarca um dos pontos nevrálgicos de transformação da relação entre trabalho e consumo.

A premissa fordista de que cada trabalhador deveria poder acessar o fruto de seu trabalho – no caso dos trabalhadores da Ford, os carros que produziam – (Ferreira *et al.*, 2009) ilustra de forma emblemática esta nova etapa do capitalismo. Ora, se no início do século XX o modo de vida da classe trabalhadora ainda se restringia a luta pela sobrevivência, esta experiência seria alterada de forma definitiva nos anos subsequentes. Como demarcou Dejours (2004), o desenvolvimento de uma racionalidade administrativa taylorista-fordista ampliou drasticamente a capacidade produtiva. Esta capacidade de produção em larga escala promoveu a necessidade de consumo em massa.

Ford (2021) expressa muito bem esta necessidade quando afirma anedoticamente que se tivesse somente um dólar, gastaria em publicidade. A capacidade produtiva se tornará imediatamente secundária na medida em que a necessidade central deste novo tempo do trabalho será a de expansão de seus mercados. Para isso, será necessário promover dois movimentos articulados entre si.

O primeiro será a viabilização de uma condição econômica que permita aos trabalhadores aplicarem seus recursos em consumo. Ou seja, não é mais eficaz manter a maior parcela da população em uma condição de subsistência, tendo como necessidade fundamental a manutenção da própria vida e de sua família. É preciso que esta população possua condições básicas garantidas para que possam consumir para além da subsistência (Negri e Hardt, 2001).

As políticas sociais do *Welfare State* cumpriram a função de garantir estes mínimos na medida em que financiava condições de

estrutura pública, viária, de segurança pública, acesso à educação e saúde básica, entre outros (Menicucci, 2018). Em contrapartida, este mesmo Estado subsidiaria as empresas para que tivessem melhores condições estruturais para ampliar seus investimentos, pagarem melhor seus trabalhadores, reaplicarem seus lucros na expansão de seus negócios, criando novos postos de trabalho (Harvey, 2008).

Esta tripla articulação entre Estado, capital e trabalho formou a base do modelo de Estado-de-Bem-Estar-Social implementado com configurações singulares em boa parte dos países desenvolvidos durante o século XX (Menicucci, 2018). É importante de ser dito que este modelo de organização das relações em sua forma liberal surge enquanto resposta ao tensionamento provocado pelo “espectro que rondava a Europa” e os países capitalistas em geral. A criação da União das Repúblicas Socialistas Soviéticas – URSS em 1917, a revolução chinesa em 1949 que fundou a República Popular da China e outras revoluções que estabeleceram nações identificadas com projetos socialistas e comunistas tensionaram fortemente os países capitalistas a tomarem medidas que pudessem frear a ascensão da influência comunista na classe trabalhadora (Negri e Hardt, 2001).

A estratégia após o término da segunda guerra mundial foi fortalecer uma perspectiva liberal com um tom “progressista”. As medidas keynesianas de promoção da sensação de bem-estar social passaram a ser implementadas por boa parte dos países de 1º mundo. Este novo pacto social garantiu uma certa condição de tranquilidade doméstica nestes países, tendo o Estado um papel de mediador neste compromisso (Harvey, 2008).

Se o primeiro tempo da exploração capitalista do trabalho é caracterizado pela negação da humanidade dos trabalhadores e trabalhadoras, neste outro tempo reconhecemos uma certa “humanização” que nega a sua totalidade. Os trabalhadores e trabalhadoras serão reconhecidos em uma chave de humanismo da mercadoria, sendo tratados agora com cuidado e atenção, uma vez que passam a ser consumidores (Debord, 2003).

Obviamente, este modelo não se aplica nos mesmos termos nos países subdesenvolvidos. No Brasil, o modelo de Estado de garantias será formatado apenas com a Constituição Federal de 1988. Ainda assim, a implementação destas garantias será realizada de forma absolutamente tensionada, pois a aplicação deste modelo será realizada ao mesmo tempo em que o projeto neoliberal ganhará força em diferentes lugares do mundo, tendo suas facetas mais perversas aplicadas justamente nos países de terceiro mundo (Antunes, 2018).

De todo modo, é este modelo de sociedade que criou condições para o segundo movimento operado por este modelo produtivo, que é a necessidade de transformar as relações de consumo dos trabalhadores. A tarefa que a publicidade assume é a de criar necessidades de consumo onde não existiam. O individualismo e a tecnologia enquanto mito serão bases fundamentais desta visão de mundo que se tornará hegemônica (Harvey, 2014).

Lipovetsky (2007) exemplifica este processo a partir de algumas estatísticas de consumo que sinalizam a ampliação do consumo pela classe trabalhadora. Entre 1949 e 1974 o aumento de despesas de lazer cresceu 3,5 vezes, tornando-se uma das principais preocupações dos indivíduos. “Paixão pelas férias”, um recuo da ideia de investimento dos recursos em poupança, a expansão da experiência da compra compulsiva mediante a ampliação do estímulo para tal, são exemplos desta transformação subjetiva.

A acumulação de capital é dependente desta capacidade de incidir sobre os processos de subjetivação. Isto se dará através do modo como cada cultura se relacionará com o trabalho, com as formas de consumo, com a tecnologia, etc. É por conta disso que parte central da ampliação da acumulação de capital passa pela produção de uma tendência de ampliação de consumo estimulada pelo discurso consumista (Harvey, 2014).

Vivencia-se neste tempo também mudanças culturais que marcam uma assimilação do “gosto pela novidade”, da moda e das “paradas de sucesso”, que criaram flutuações cada vez mais rápidas nas preferências. Em 1954 o cenário das famílias operárias estadunidenses apresentava um total de 8% que possuíam automóvel, 0,8% televisão, apenas 3% refrigerador e 8% máquina de lavar. Em 1975, teremos 73% das famílias com automóvel, 86% com televisor, 91% com refrigerador e 77% com máquina de lavar. Se em 1973, 11,3% das famílias estadunidenses possuíam dois carros, no fim dos anos 90, eram 30% nesta condição. Em 1981, apenas 10% dos lares possuíam pelo menos dois aparelhos de televisão, o que em 1999 representava 40% das famílias (Lipovetsky, 2007).

Serão vivenciadas também a ampliação dos objetos e serviços de consumo que passam de produtos semicoletivos para produtos cada vez mais individualizados. O exemplo do mercado de massa para o indivíduo-ouvinte ajuda a explicar este fenômeno. O mercado do disco, do rádio portátil, do toca-discos, os programas de rádio cada vez mais “nichados” para públicos específicos, denotam esta transição de produtos voltados para grupos familiares que agora serão orientados ao consumo individual (Lipovetsky, 2007).

Esta lógica com o tempo será ainda mais intensificada. Harvey (2014) afirma que atualmente 70% da atividade econômica estadunidense depende do consumismo. Esta demanda cresce na medida em que os trabalhadores possuem condições de fazê-lo. Lipovetsky (2007) identifica este como um processo de hiperindividualização da experiência, incentivada por uma lógica de consumo cada vez mais individualizada. Esta forma de consumo, por sua vez, produz uma transformação nos modos de existir dos trabalhadores e trabalhadoras, que ganham uma característica de serem turboconsumidores.

Guy Debord (2003) sinalizou esta mudança subjetiva quando demarcou a emergência de uma sociedade do espetáculo. O consumo alienado torna-se um dever suplementar ao trabalho alienado.

A mercadoria, para este autor, é o resultado de movimento essencial deste espetáculo. Toda a atividade humana em estado fluído é ingerida e deglutida para que as coisas assumam um valor pela sua forma em negativo. É a fetichização da mercadoria que faz com que esta sociedade espetacular seja dominada por aquilo que é suprasensível, substituindo o sensível por uma seleção de imagens que existe acima dele, fazendo-se reconhecer como sensível por excelência.

Morales (2015) sinaliza que a característica psicológica central no discurso consumista é a possibilidade da escolha, de eleger o que, como e/ou quanto consumir. Ou seja, o consumo passa a ganhar um significante que sinaliza este ato como exercício de liberdade. Há aí uma transição discursiva da ética do trabalho, que sempre destacou um certo sentido de abnegação para uma cultura hedonista, de direito ao desfrute, associada a uma estética do consumo.

Para Debord (2003), a história do desenvolvimento das forças produtivas é a história da transformação inconsciente das condições de existência. A produção de mercadorias, na medida em que ganha um caráter maximizado e a sua necessidade de expansão dos mercados de consumo apodera-se da economia. Por sua vez, o expansionismo econômico transfigura o trabalho humano em trabalho-mercadoria. Se por um lado o crescimento econômico libertou as pessoas da pressão natural da luta pela sobrevivência, condenou-as a subsunção aos mecanismos de perpetuação do seu libertador.

É desta forma que o espetáculo faz a mercadoria ocupar totalmente a vida (Debord, 2003). A ideia de uma vida espetacular e a exigência de uma performance que alia consumo com a apresentação dos signos de uma certa forma de existir denunciam o impacto do investimento em publicidade que os avanços na capacidade produtiva taylorista-fordistas promoveram no século XX.

Mais do que isso, estas transformações denunciam a captura subjetiva dos trabalhadores, que assimilam destes signos produzidos

pelo discurso publicitário capitalistas e definem suas próprias concepções de qualidade de vida (Morales, 2015). O espetáculo, nestes termos, seria uma guerra permanente que pretende confundir as noções de bem e mercadoria, satisfação com sobrevivência, regulando as relações a partir de suas próprias leis (Debord, 2003).

NEOLIBERALISMO E A DEGRADAÇÃO DOS MODOS DE TRABALHAR E VIVER

É na transição entre as décadas de 70 e 80 que encontramos os principais aspectos econômicos, políticos e sociais que permitirão a emergência de forma mais sólida daquilo que seria nomeado como neoliberalismo. Neste período, Deng Xiaoping realiza os primeiros movimentos rumo a abertura econômica da China. Na Grã-Bretanha, Margareth Thatcher era eleita primeira-ministra e Ronald Reagan eleito presidente nos Estados Unidos da América. No ocidente implementavam-se medidas de desregulamentação das indústrias, flexibilização das finanças e fragilização da proteção ao trabalho (Harvey, 2008).

Harvey (2008) recoloca a premissa schumpeteriana de destruição criativa para ilustrar a implementação do projeto neoliberal. A reconfiguração da divisão social do trabalho, a reestruturação do processo produtivo sob novos termos, a dilapidação gradual do estado de bem-estar social, a atualização das combinações tecnológicas, e especialmente a mudança dos modos de vida, de pensamento e das formas de relação sinalizam o importante trabalho de destruição criativa promovido pelo neoliberalismo.

Essas transformações que foram apresentadas como uma promessa de resposta eficaz a crise econômica que assolou as principais economias do mundo durante toda a década de 70 se

mostrariam devastadoras. Vale salientar que a “crise econômica” deste tempo histórico representava meramente a desaceleração sistemática dos índices médios de superávit, o que provocou desdobramentos em escala, como o rebaixamento de novos investimentos, redução de postos de trabalho, aumento da inflação, etc. (Harvey, 2014).

A década de 70 apresentou a menor taxa história do século XX de ativos em posse do 1% mais rico da população. Esta pequena queda de poderio econômico foi o suficiente para disparar este processo que teria efeitos irreversíveis para o mundo. O neoliberalismo, desde sua origem, é um projeto de reestabelecimento do poder de classe (Harvey, 2008).

É neste mesmo sentido que Negri e Hardt (2016) afirmam que o neoliberalismo produz necessárias crises permanentes a fim de intensificar as transformações sociais e antropológicas da sociedade. O neoliberalismo se estabelecerá como projeto de sociedade que guarda estas noções.

A tríade Estado-Capital-Trabalho que outrora sustentara o projeto liberal logo se tornará um obstáculo a ser superado pelo neoliberalismo. Tudo o que passou a ser implementado a partir deste tempo em termos de políticas sociais e econômicas, procurou romper as fronteiras estabelecidas por esta mediação tripartite. O mote destas mudanças foi fortalecer a possibilidade da livre circulação de capital ao redor do mundo, rompendo qualquer tipo de fronteira nacional que pudesse atrapalhar este circuito (Harvey, 2014).

O capital substitui assim “o culto ao progresso pela chantagem da catástrofe” (Comitê Invisível, 2016, p. 19). Esta miragem caótica que as crises cíclicas capitalistas promovem é que fazem de seu programa inatacável. A gestão da crise como técnica de governo faz da sensação de ingovernabilidade justamente sua estratégia de governo.

Harvey (2008) define neoliberalismo como uma teoria acerca de práticas políticas e econômicas que aposta na “liberação de liberdades” para a ampliação do bem-estar humano. Este incentivo a liberdade individualizada aliada ao empreendedorismo no contexto de uma estrutura social caracterizada pelos direitos voltados a propriedade privada, aos livres mercados e comércio, seriam o carro chefe desse projeto.

Por óbvio, este discurso foi facilmente assimilado pelas grandes mídias, uma vez que corroboram interesses de manutenção de poder econômico e político das elites. Este esforço de disseminação do discurso neoliberal não se deu de forma orgânica ou natural. O financiamento de *think tanks* de alinhamento ideológico neoliberal foram ampliados de forma massiva neste tempo histórico, justamente no intuito de intensificar a adesão da sociedade como um todo a este projeto, tensionando governos a assumirem reformas estatais que pudessem gerar maior adesão aos preceitos do neoliberalismo (Morales, 2018).

Rapidamente este discurso tornou-se hegemônico nos espaços de formação da opinião pública, tendo ascendência sobre a implementação (ou enxugamento) de políticas públicas e no fortalecimento do discurso de eficiência e ineficiência do setor privado e público, respectivamente, como justificativa para “reduzir o tamanho do Estado”. Trabalhadores e a população em geral passaram a ouvir constantemente os “especialistas” explicarem a necessidade de cortarem seus direitos trabalhistas, reduzirem a oferta de políticas sociais, a necessidade de flexibilização das relações de trabalho em nome de uma maior “eficiência”. Por consequência, esse discurso foi sendo assimilado pelos próprios trabalhadores, a ponto de interpretar e compreenderem o mundo nesta perspectiva, vivendo suas relações e assumindo uma ética perante a vida pautada nesta visão (Harvey, 2008).

De fato, o que identificamos aqui é uma radicalização do modelo de sociedade liberal rumo a uma noção de sociedade que cinde qualquer concepção de solidariedade, apoio mútuo ou compromisso social (Sennet, 2016). Thatcher é quem propagou a famosa ideia de que a sociedade não existe, mas sim homens e mulheres individuais. Em que pese o fato de que posteriormente ela teria de remendar a sua afirmação, acrescentando a existência da família para aclamar o eleitorado cristão, aí estava lançada a premissa básica de uma guerra contra qualquer noção de sociedade que afirme sua centralidade no bem comum e nos interesses coletivos (Harvey, 2014).

Porém, o que se evidencia é uma dependência deste modelo de capitalismo por parte do Estado tão grande quanto qualquer variação de organização da institucionalidade do capital. Dito de outro modo, é possível compreender o Estado como uma face indispensável da economia inseparável da política e da instituição. É o Estado que operacionaliza os mecanismos de governamentalidade do projeto neoliberal (Lazzarato, 2017).

Esta dependência fica ainda mais evidente em cada ciclo de crise inerente ao modelo societário capitalista. É o financiamento público que assume a responsabilidade de “salvar” setores econômicos inteiros para mitigar os efeitos das práticas irresponsáveis perpetradas por estes mesmos setores no contexto da financeirização do capital (Harvey, 2014).

Lazzarato (2014) compreende esta dinâmica de funcionamento do capital a partir de relações de poder que são constituídas de máquinas sociais assistidas por máquinas técnicas. Na medida em que o discurso neoliberal é assimilado hegemonicamente nos diferentes contextos sociais, torna-se “natural” que as máquinas técnicas do Estado, a implementação de políticas públicas, os critérios de avaliação da qualidade de um governo sejam atravessados por estas mesmas premissas de “eficiência”. Temos, portanto, uma condição paradoxal em que se propõe um governo contra o governo, um

Estado que se esforça para reduzir a si mesmo, tornando-se assim dispositivo de governamentalidade neoliberal.

Esta governamentalidade gradativamente foi quebrando barreiras legislativas internas, facilitando a circulação de dinheiro para além de fronteiras nacionais, possibilitando o deslocamento do poder econômico do setor produtivo para o setor financeiro. O mote da economia neoliberal neste contexto não é mais a proteção dos mercados e das economias nacionais, muito menos o desenvolvimento equilibrado da sociedade. Pelo contrário, a principal preocupação dos estados será com a integridade do sistema financeiro e o apoio e fortalecimento das instituições financeiras, mesmo quando o custo desta defesa são os postos de trabalho e o desenvolvimento do setor produtivo, como podemos reconhecer nas ações assumidas pelo governo estadunidense na crise financeira de 2008 desencadeada pela bolha de créditos do tipo *subprime* (Harvey, 2014).

O Estado neoliberal, por sua vez, promove a soberania de um “Estado Econômico”, um governo supranacional, operando políticas que reproduzem suas tecnologias de subjetivação (Lazzarato, 2017). A regulação do trabalho, o modelo de educação e de oferta de serviços de saúde, o enxugamento e a qualidade das políticas assistenciais, mimetizam esta forma de pensar a sociedade, as relações sociais e os sujeitos.

Lazzarato (2017) destaca que o capitalismo se estabelece para além da leitura ortodoxa marxista da lógica econômica de acumulação capitalista. Em 2020, no auge da mortalidade desencadeada pela pandemia do novo Coronavírus – Covid-19, o então presidente do Banco do Brasil expressou de forma cristalina esta concepção ao analisar a “economia da vida” em meio ao debate sobre a necessidade de implementar medidas de distanciamento social. “A vida não tem valor infinito, e precisa ser balanceada com a economia”, disse ele na ocasião de uma entrevista em que foi abordado sobre o tema (Lucca, 2020). A vida foi duramente balanceada com a economia

durante a pandemia no Brasil, o que gerou um dos maiores índices de mortalidade do mundo.

Evidenciamos aqui uma economia que também opera na perspectiva de sua dimensão subjetiva (Lazzarato, 2014). O capitalismo molda a si mesmo a partir das instituições, disputando o estabelecimento de instituídos que favoreçam a reprodução de uma certa legibilidade da realidade que contribuam na perpetuação da governabilidade neoliberal.

O Estado gerido por um governo supranacional do poder capitalista torna-se mais um recurso das tecnologias de subjetivação neoliberal. Esta subserviência promove uma série de estratégias de controle e docilização do “comportamento” da população (Lazzarato, 2017). No contexto laboral, o acontecimento emblemático dos últimos anos no Brasil foi a aprovação da nova legislação do trabalho, em 2017, que caracterizou-se como uma total predação dos direitos trabalhistas e desproteção social dos trabalhadores.

Este regime de devastação foi associado as estratégias de esvaziamento dos sindicatos e quaisquer outras formas de representação e mobilização política dos trabalhadores. Ao tempo em que a nova legislação do trabalho esvaziou os recursos dos sindicatos, derrubando a obrigatoriedade da contribuição compulsória sindical, acompanhamos inúmeras denúncias de manobras legais e ilegais de grandes empresas para coibir a sindicalização de seus trabalhadores (Schinestsck, 2020).

O TRABALHO POR ENDIVIDAMENTO

É destas transformações que emergem determinadas “figuras subjetivas” (Negri e Hardt, 2016, p. 21), sendo uma delas fundamental para entendermos esta relação entre trabalho, consumo

e subjetividade. Trata-se da figura do endividado, que nada mais é do que o resultado efetivo da degradação da vida na transição do Estado do bem-estar social para a intensificação da lógica neoliberal.

Na medida em que se reduzem drasticamente as ofertas de políticas sociais que garantem condições biopsicossociais básicas para a grande maioria da população, estas mesmas pessoas passam a se endividar para manter um padrão específico de vida, e, nas situações mais drásticas, sobreviverem. A condição geral de vida para a grande maioria da população é da necessidade de assumir dívidas para acessar saúde, educação, segurança, moradia, etc. Esta condição acaba por caracterizar uma condição subjetiva fundamental da contemporaneidade (Negri e Hardt, 2016).

Se em um primeiro tempo desta transformação reconhecemos os trabalhadores sendo convencidos da necessidade de assumir um certo modo de existir via publicidade e engajamento via consumo. Neste outro tempo, além de não possuírem alternativa de retomar a configuração anterior - pois não há mais Estado de bem-estar social - os trabalhadores se encontram na condição de assumirem a lógica do consumo tanto como forma da manutenção do próprio modo de existir, bem como da própria necessidade de seguir trabalhando (Antunes, 2020).

A desregulamentação do trabalho no modelo neoliberal acabou provocando uma crise de subconsumo por parte dos trabalhadores. Este problema foi “resolvido” parcialmente com a ampliação de acesso ao crédito, especialmente a partir dos anos 90. É daí a origem do problema do endividamento da população em geral, que irá desembocar no contexto contemporâneo (Harvey, 2014).

A Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC) apontou na Pesquisa de Endividamento e Inadimplência do Consumidor de 2023 que 77,6% das famílias brasileiras encontram-se em situação de endividamento, e 28,8%

inadimplentes. Ora, se mais do que três quartos das famílias brasileiras são chefiadas por pessoas que trabalham não para gerar renda e assim consumirem, mas sim para pagarem as dívidas já adquiridas para seguirem vivendo, o que temos efetivamente é uma relação de trabalho por endividamento. Curiosa condição esta do avanço do capitalismo que leva os trabalhadores precarizados rumo a uma feudalização das suas relações de trabalho via dívida.

Este cenário será atualizado na medida em que se transformam gradativamente as relações de trabalho pela sua informalização. A plataformização do trabalho, processo que se intensifica e se expande para as mais variadas áreas, exige a apropriação, uso e constante atualização dos recursos de comunicação digital (Antunes, 2020). Mais do que isso, esta apropriação se apresenta como exigência individual, perpetuada sobre a lógica de relações de trabalho informalizadas, nomeadas ironicamente como “parcerias”, “*crowdwork*” e outros eufemismos construídos pelo dicionário neoliberal para negar a óbvia degradação das condições de trabalho da maioria esmagadora da população.

A produção capitalista gradativamente muda seu centro gravitacional da fábrica para a sociedade em geral. A cidade, as relações, o uso dos recursos tecnológicos por parte da população, os serviços privatizados daquilo que outrora eram políticas públicas, tudo se torna parte de uma grande fábrica neoliberal (Comitê Invisível, 2017).

Além disso, cada vez mais a força de trabalho fica subordinada ao controle capitalista, na medida em que avança os recursos de controle sobre o trabalho. Woodcock (2020) chama a atenção para a atualização das estratégias de regulação do trabalho a partir da intensificação da liofilização do trabalho via desenvolvimento tecnológico. O autor reconhecerá neste desenvolvimento um panóptico algorítmico do qual trabalhadores não possuem conhecimento dos critérios de avaliação acerca de seu trabalho, embora sinta o peso desta permanente vigilância na medida em que são cobrados pelo

rebaixamento de seu desempenho, ou pelo não atingimento das metas estabelecidas pela empresa, por exemplo.

Por um lado, o capitalismo atualiza seus recursos de controle e com isso avança sobre a capacidade de explorar a capacidade produtiva humana. Corpo, afeto, mente, criatividade, inteligência, capacidade comunicativa, tudo é passível de ser transformado em recurso a ser explorado pelo capital (Negri e Hardt, 2016). Eis a condição delimitada por Antunes como (2018) de uma escravidão digital, no contexto da plataformação do trabalho.

Por outro lado, trabalhadores são enredados pela necessidade de seguir produzindo a qualquer custo ou condição por estarem presos ao seu endividamento. A própria vida do endividado se torna insumo para a produção de riqueza (Negri e Hardt, 2016), haja vista a exploração deste endividamento pelos serviços de crédito, operados sob o controle do capitalismo financeirizado.

É desta forma que trabalhadores se veem sem escapatória, uma vez que precisam consumir para existir, mesmo que por vezes sintam que existam basicamente para trabalhar. Como plano de fundo desta condição sufocante, há ainda a retumbante sensação de ausência de possibilidades alternativas. Sensação essa que ganhou repercussão a partir de Fisher (2009) na ideia de que parece mais factível vivenciarmos o fim do mundo do que o fim do capitalismo.

Como reagir a uma lógica de vida que leva a exaustão e não permite saída? A condição contemporânea de trabalho é a de ser radicalmente precarizado, sendo jogado para relações de trabalho que por uma série de características remontam a condições similares aos primórdios do processo de industrialização. Condição essa, portanto, que promove uma sensação de inevitável submissão a este modo de existir.

Retomando a terminologia utilizada por Debord (2003) para delinear o agora tão pouco espetacular desta sociedade, confrontamos

a vida mediante os signos daquilo que é suprasensível acerca de nossa própria condição: a única forma de não ser explorado pelos mecanismos do capitalismo financeirizado é tornando-se um explorador. Utopia esta que será utilizada como mais uma forma de exploração capitalista, expressa na famigerada frase “fazer o dinheiro trabalhar para você”.

CAPITALISMO FINANCEIRO E A EMERGÊNCIA DO TRABALHADOR INVESTIDOR

Deleuze e Guattari (2010) compreendem que o Estado ocupa função essencial de mimetizar no seio da sociedade as relações de produção capitalistas. Deste modo, é possível compreender que os processos de subjetivação promovidos pelas máquinas técnicas neoliberais não são mantidas por uma superestrutura. São as relações sociais em geral, das instituições em seu pleno funcionamento que reverberam modos de existir que coadunam com a lógica neoliberal.

Assim como o capitalismo gera ciclos de crise para promover sua destruição criativa, é através de suas disjunções inclusivas que o circuito de reprodução de seu circuito encerra um modo hegemônico de pensar e viver (Lazzarato, 2017). É deste modo que não somente aqueles raríssimos beneficiados pelo projeto neoliberal assimilam e reproduzem os seus preceitos. Mesmo aqueles que vivem os efeitos de precarização da experiência de trabalho contemporânea, por vezes defendem e reafirmam este projeto.

Por óbvio, esta condição é consequência deste mesmo projeto. A destruição dos arranjos produtivos de configurações anteriores, as tecnologias da indústria 4.0, o processo de financeirização do

capital em si e sua dinâmica que não passa pela geração de mais valor, promovem mudanças estruturais que fazem desaparecer gradativamente a experiência do bem comum. Além disso, o desfinanciamento das políticas públicas amplia a sensação de invisibilidade em relação a maioria da população, bem como tensiona as relações sociais (Paulon, Pasche e Passos, 2023).

Junto dessa precarização geral da vida, incide ainda a disseminação de pressupostos neoliberais que insistem em atualizar a negação thatcheriana acerca de qualquer noção de coletividade, ampliando assim a sensação subjetiva de que vivemos em “estado de natureza”. Enquanto selvagem, em uma sociedade que reforça diariamente a ideia de que o homem é o lobo do homem, resta a cada sujeito encontrar sua forma de sobreviver.

O Estado não é mais confiável, devendo ele mesmo ser expropriado, pilhado, utilizado como forma de maximizar lucros individuais. Não há vergonha em explorar o próprio Estado, pois no contexto do capitalismo financeirizado, esta é a mais nova forma de reparação pelo “roubo via impostos” (Comitê Invisível, 2017).

Esta precarização total da vida articulada com a lógica da financeirização estabelece uma condição que Peters (2016) nomeia como pós-democracia. O esvaziamento da ideia de garantia de direitos dá lugar a noção de dívida, favorecendo um funcionamento do Estado como garantidor dos direitos fundamentais da pós-democracia, o da propriedade privada e do exercício de poder por parte dos representantes do capital.

Eis o resultado da utopia neoliberal. A fundação da era do capital financeirizado inaugura um novo modo de autoritarismo, que não por coincidência cria condições de possibilidade para a emergência do próprio fascismo declarado (Harvey, 2008). Afinal, é na condição selvagem de sobrevivência em que toda e qualquer noção de bem comum foi destituída em que as pessoas se sentem

autorizadas a utilizar seus afetos de ódio como mecanismo de poder sobre aqueles que pretendem dominar.

Há aqui uma ruptura definitiva em relação a lógica do valor do trabalho, desagregando qualquer relação entre trabalho realizado e a produção de valor sobre este. O trabalho enquanto investimento define o destino dos trabalhadores não mais necessariamente pela produção de valor agregado a atividade realizada, mas sim pela qualidade do investimento.

O discurso neoliberal, atravessado infinitesimalmente na experiência dos trabalhadores, nos remete novamente a cena inicial desta reflexão. Trabalhar até a exaustão não é o suficiente. Poupar recursos, reduzir gastos, guardar as escassas sobras do salário ao fim do mês na poupança também é insuficiente. Para que este trabalhador possa superar esta situação que o constrange e lhe condena a justa exploração por aqueles que “se esforçaram bastante e se tornaram patrão”, é preciso fazer mais do que isso. De fato, na utopia neoliberal, o que cria condições ao trabalhador tornar-se patrão é que ele seja um investidor.

O trabalhador investidor, qualificado pelas “mentorias”, orientado pelos “coach financeiros”, por cursos online ou algum ebook sem *Internacional Standard Book Number* – ISBN, este sim terá condições de superar sua própria miséria. É esta panaceia meritocrática da liberdade individual, associada ao ódio voltado para todo e qualquer projeto de sociedade que reivindique noções como de coletividade, público, comunitário, que permeia a visão de mundo dos trabalhadores capturados pelos discursos carregados de uma moral da prosperidade em sua versão contemporânea.

Paradoxalmente, retorna-se assim a uma certa moral da vergonha em relação ao trabalho. Mais precisamente, fomenta-se uma vergonha de ser “apenas” um trabalhador, de se sentir “confortável” ou estar “acomodado” na condição de assalariado. Esta

vergonha não é pela condição degradante promovida pelo grau de exploração tolerado no trabalho, mas pelo fato de não estar “fazendo seu dinheiro render”. A vergonha aqui é a de não ser um investidor, de possuir patrão. Sendo cada trabalhador um empreendedor de si mesmo (Lazzarato, 2006), na medida em que este trabalhador encontra-se em condição de mera sobrevivência, é pelo fato de não estar empreendendo bem o suficiente.

Por um lado, os novos nichos de trabalho dentro de um proletariado do capitalismo financeiro, o coach, o vendedor de cursos, o pequeno-investidor, o especulador de pequenos tesouros. Por outro, a exploração do último recurso de segurança dos trabalhadores e trabalhadoras, a sua poupança. O capital explora cada gota de suor de que não foi da classe trabalhadora pela mais valia e através de juros dos créditos entregues pelos bancos. Eis o acesso a pequena poupança do trabalhador a partir de uma moral da vergonha em não estar valorizando seu próprio dinheiro.

Lazzarato (2014) afirma que a ação capitalista sobre a subjetividade se dá a partir de duas estratégias que possuem operações distintas, sendo elas a sujeição social e a servidão maquínica. A sujeição social materializa as relações de capital, transformando desta forma o sujeito em empreendedor de si mesmo, sendo ele mesmo capital humano. Há aqui um processo de individuação de um sujeito econômico, que mimetiza a lógica capitalista a partir de sua visão de mundo, suas escolhas políticas, seu modo de vida.

Por outro lado, na servidão maquínica o sujeito é dessubjetivado, não se trata mais de individuação, tampouco da produção de um *homo economicus*, mas sim uma engrenagem, roda dentada do agenciamento financeiro e seus equipamentos (Lazzarato, 2014). Não interessa mais o convencimento deste a um projeto, pois não há mais nada a ser extraído deste sujeito, tampouco este se mostra capaz de reagir a sua condição de servidão, ocupado que está com sua sobrevivência.

Nestes termos, o trabalhador investidor se encontra entre a sujeição social e a servidão maquínica. Trata-se da articulação entre sujeição social e servidão maquínica na medida em que este sujeito que entrega sua força de trabalho em uma condição absolutamente precarizada. Ao sair do trabalho, no caminho para casa, luta contra o esgotamento enquanto “monetiza” seu tempo de deslocamento aprendendo a produzir dividendos a partir do investimento de dezoito reais e setenta e seis centavos com seu coach financeiro.

Por um lado, trabalhador individuado, pequeno investidor reprodutor do sistema capitalista financeirizado, que na medida em que acredita que estará “fazendo seu dinheiro trabalhar para ele” entrega seus últimos recursos ao capital. Por outro lado, trabalhador “dividual”, mero dado estatístico infinitesimal nas métricas do mercado financeiro.

A servidão funciona a partir de uma semiótica a-significante, conexão entre um órgão e sistema de percepção, atividade cognitiva, máquinas e seus signos (Lazzarato, 2014). Trabalhador que em cada ato ou decisão “individual”, em seu trabalho formal ou na sua atuação enquanto pequeno-investidor produz riqueza para um outro anônimo, representado por máquinas técnicas.

Este processo de subjetivação promovido pelas máquinas sociais e técnicas capitalistas a partir da produção de relações de filiação acaba por multiplicar-se. Na medida em que se hegemoniza enquanto discurso, produz com isso indiferença em relação às suas contradições. Porém, produz também um conjunto de paranoias codificantes que buscam sempre a normalização da vida social imposta como reprodutibilidade de seu próprio projeto (Mbembe, 2018).

Essa racionalidade empresarial com viés neoliberal corrói o caráter dos trabalhadores, nos termos de Sennet (2016). Neste estado de natureza fomentado pelo neoliberalismo não há espaço para a solidariedade, cooperação, apoio mútuo no contexto do

trabalho. Cada colega é um competidor, um inimigo a ser superado, um risco de menor destaque ou perda de uma oportunidade de atingir uma meta individual.

Assim, o trabalhador investidor vai sendo despedaçado pelo agenciamento maquínico do capitalismo financeirizado (Lazzarato, 2014). Este processo de dessubjetivação, ou simplesmente o modo de subjetivação neoliberal degrada a capacidade crítico-reflexiva dos trabalhadores, seu afeto, sua sensibilidade, sua cognição, memória etc.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta breve retomada acerca dos processos de transformação das relações de trabalho e dos modos de existir promovidos pelo neoliberalismo durante o século XX e algumas de suas consequências para a contemporaneidade demandam uma última reflexão. A inércia de trabalhadores e trabalhadoras diante deste cenário de precarização das condições de existência promovida pela exaustão, indica a necessidade de reinventar práticas de resistência e mobilização política.

Embora seja fundamental a tarefa de realizar diagnósticos precisos acerca da condição atual da classe trabalhadora, esta é uma etapa primeira, que não substitui a necessidade de organização e mobilização para o enfrentamento deste cenário de degradação. Em que pese o fato de que movimentos de reação de trabalhadores são identificados de forma dispersa, estes ainda se mostram insuficientes para que consigam gerar mobilização coletiva.

Além disso, é necessário refletirmos acerca do papel da ciência e das instituições de ensino na produção desta organização, para além da etapa de diagnóstico. Há um compromisso que demanda ser reafirmado junto àqueles que sofrem as consequências do projeto

neoliberal de enfrentamento, utilizando recursos teóricos e técnicos em prol da transformação da realidade social.

REFERÊNCIAS

Antunes, R. (2018). *O privilégio da servidão: O novo proletário de serviço na era digital*. Boitempo.

Antunes, R. (Org.). (2020). *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*. Boitempo.

Comitê de Oxford para o Alívio da Fome. (2024). *Desigualdade S.A. Como o poder das grandes empresas divide o nosso mundo e a necessidade de uma nova era de ação pública*. <https://DOI: 10.12201/2024.000007>.

Comitê Invisível. (2016). *Crise e insurreição*. N-1 Edições.

Comitê Invisível. (2017). *Motim e destituição agora*. N-1 Edições.

Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo. (2023). *Pesquisa de endividamento e inadimplência do consumidor (PEIC)*. Pesquisas CNC. <https://static.poder360.com.br/2023/06/peic-endividamento-familias-CNC-maio-2023.pdf>.

Debord, G. (2003). *A sociedade do espetáculo*. (Publicado originalmente em 1967). Projeto Periferia.

Dejours, C. (2004). *Subjetividade, trabalho e ação*. Production, 14(3), 27–34.

Deleuze, G., Guattari, F. (2010). *O anti-édipo: capitalismo e esquizofrenia*. 2ª edição. (Publicado originalmente em 1972). Editora 34 Ltda.

Ferreira, V. C. P., Cardoso, A. S. R., Corrêa, J., França, C. F. (2009). *Modelos de Gestão*. FGV.

Fischer, M. (2020). *Realismo Capitalista: É mais fácil imaginar o fim do mundo do que o fim do capitalismo?* Editora Autonomia Literária.

Ford, H. (2021). *Minha vida, minha obra*. (Publicado originalmente em 1922). Principis.

Harvey, D. (2014). *O enigma do capital e as crises do capitalismo*. Boitempo.

Harvey, D. (2008). *O neoliberalismo: história e implicações*. Edições Loyola.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas. (2022). *Condições de vida, desigualdade e pobreza*. Recuperado de: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/condicoes-de-vida-desigualdade-e-pobreza.html>.

Lazzarato, M. (2006). *As revoluções do capitalismo: a política no império*. Civilização Brasileira.

Lazzarato, M. (2014). *Signos, Máquinas e Subjetividades*. Edições SESC/N-1 Edições.

Lazzarato, M. (2017). *O governo do homem endividado*. N-1 Edições.

Lipovetsky, G. (2007). *A felicidade paradoxal: ensaios sobre a sociedade de hiperconsumo*. Trad. Maria Lúcia Machado. Companhia das Letras.

Lucca, W. de. (2020, 26 de março). *Presidente do BB diz que vida não tem valor infinito. Sindicato dos Bancários (CUT)*. <https://spbancarios.com.br/03/2020/presidente-do-bb-diz-que-vida-nao-tem-valor-infinito>.

Mbembe, A. (2018). *Crítica da razão negra*. N-1 Edições.

Menicucci, T., Gomes, S. (2018). *Políticas Sociais: Conceitos, trajetórias e a experiência brasileira*. Editora Fiocruz.

Morales, C. M. (2018). *A decolagem no neoliberalismo nos Estados Unidos – Uma história que ensina*. Revista tempo do mundo. 4(8), 109-123. Recuperado de <https://www.ipea.gov.br/revistas/index.php/rtm/article/view/13>.

Morales, J. E. P. (2015). *La promesa del capitalismo em Medellín (Colombia, 1939-1962)*. Revista História crítica. 57, 141-160.

Negri, A., Hardt, M. (2016). *Declaração: isto não é um manifesto*. N-1 edições.

Negri, A., Hardt, M. (2001). *Império*. Editora Record.

Paulon, S. M., Pasche, D. F., Passos, R. F. dos. (2023). *Análise Institucional e Apoio Institucional: Coletivização como prática de resistência*. Práticas e cuidado: revista de Saúde Coletiva. 4(e16522), 1-19.

Peters, M. (2016). *Economias biopolíticas da dívida*. Cadernos IHU Ideias. 236(14), 3-20.

Sennet, R. (2016). *A corrosão do caráter: O desaparecimento das virtudes com o novo capitalismo*. (Publicado originalmente em 1998). Record.

4

Fabiana Botelho Caldas

MERITOCRACIA E SAÚDE MENTAL:

**UM OLHAR SOBRE ESTUDANTES
QUE CONCILIAM ESTUDO E TRABALHO**

DOI: 10.31560/pimentacultural/978-85-7221-385-1.4

INTRODUÇÃO

Ser um estudante que trabalha significa ser atravessado por múltiplos desafios político-econômicos e sociais. Tais desafios são vivenciados pelos trabalhadores-estudantes de forma singular, impactando negativamente em sua saúde mental. Conciliar estudo com trabalho é sinônimo de cansaço, exaustão, falta de tempo para realizar outros planos e atividades. É lidar com a dura autocobrança, cobrança das pessoas próximas e da sociedade para se destacar no mercado. É sentir-se inseguro nas decisões sobre as escolhas dos cursos, dificuldades de conciliar trabalho, estudo, família e lazer, é passar o tempo de descanso estudando e o tempo de estudar resolvendo demandas do trabalho (Lima *et al.*, 2018).

Para se destacar e ter acesso a uma vida mais digna, muitas pessoas utilizam de discursos como “estude enquanto eles dormem, trabalhe enquanto eles festejam e viva o que eles sempre sonharam”. Esse processo fomenta perspectivas meritocráticas disfarçadas de discursos positivos e motivacionais, induzindo à ideia de que o esforço pode levar a superação de todas as dificuldades, transpor suas limitações sociais e históricas, desde que esteja disposto a sacrificar todas as outras dimensões de suas vidas como se houvesse recompensas garantidas pelos sacrifícios (Prebill & Correa, 2018).

Essa concepção de esforço como forma de melhorar a qualidade de vida pelo acesso a bens de consumo tem levado a difusão da ideia de que o sofrimento deve ser suportado para a superação dos obstáculos que o levarão a uma vida melhor. Muitas vezes essas condições adversas são consideradas como transponíveis (Bezerra & Sá, 2021). A dupla jornada de ter que trabalhar para manter-se e estudar para crescer profissionalmente passa a ser a realidade de muitos. Portanto, ser um estudante que trabalha passa a ser um papel comum.

Pereira (2017) traz alguns apontamentos relacionados à gênese da decisão de pessoas de ingressar no Ensino Superior que são classificadas em motivações profissionais (evolução para um cargo superior), econômicas (obtenção de um salário superior), pessoais (obtenção de um diploma) e/ou sociais (reconhecimento social pelo feito). O trabalhar, para as populações de classe baixa, não é opção, mas uma necessidade para sua subsistência. Porém, a promoção de ideias de que ser um trabalhador qualificado pode levar a melhores cargos e, conseqüentemente, a melhores condições vida e de trabalho impelem os indivíduos a verem nas universidades uma oportunidade de mudança de vida.

A dupla jornada de trabalhar e estudar passa a ser uma realidade dura, mas sustentada pela perspectiva de que o esforço será recompensado com o sucesso. O considerado “esforço-extra” que o estudante que trabalha tem que realizar deriva de práticas institucionais que não contribuem para suprimir estas dificuldades, “sendo justificadas pelos estudantes que trabalham pelo discurso do esforço e da meritocracia” (Dantas & Silva, 2016, p. 283).

Sob estas perspectivas, este ensaio teórico tem como objetivo de trazer reflexões sobre a influência da visão meritocrática na saúde mental de estudantes que trabalham, detalhadas a seguir.

A ARMA IDEOLÓGICA EM FAVOR DO ALTO DESEMPENHO: MERITOCRACIA

Embora o primeiro uso publicado da palavra “meritocracia” em inglês seja atribuído a Alan Fox, sociólogo britânico, a utilização do termo de forma sistemática é feita pelo também sociólogo britânico Michael Young, no livro *The Rise of the Meritocracy*, de 1958,

traduzido como “A ascensão da meritocracia”. A distopia descrita por Young nada mais é do que uma crítica a uma sociedade que diz embasar-se nos ideias de mérito. No entanto, a narrativa desdobra-se nas várias fragilidades que desmoralizam essa ideologia.

Para compreensão da discussão é necessário a elucidação do conceito de meritocracia. Vieira *et al.* (2013, p. 318) define que a meritocracia surge como um sistema social, político e econômico. Nele os privilégios são obtidos pelo mérito e o poder é exercido pelos mais qualificados, mais competentes e mais talentosos, de forma a proporcionar uma maior justiça que os demais sistemas hierárquicos, pois as distinções proveriam do talento e das virtudes revelados pela educação, forma de exercitar a justiça social.

A meritocracia, segundo Sandel (2020), é atraente porque afirma certa liberdade, a ideia de que nosso destino está em nossas mãos, que nosso sucesso não depende de forças além do nosso controle, que depende de nós. É uma promessa de que o destino responde ao leme seguro das nossas escolhas, esforços e ambições. Não somos mais vítimas das circunstâncias, mas mestres de nossa sorte, livres para ascender até onde nossos esforços, talentos e sonhos nos levarem.

Dentro do campo organizacional as ideologias meritocráticas permeiam-se a partir do discurso de crescimento profissional dada pela formação qualificada dos trabalhadores, em que se difunde a ideia de que o trabalhador altamente qualificado, multitarefas, valoriza o intelectual, o saber e o saber fazer. “É merecedor quem tem valor, quem apresenta um conjunto de qualidades intelectuais e morais reconhecidas (capacidade, habilidade, inteligência, talento, aptidão, dom, vocação) e tudo faz para ser digno delas” (Valle & Ruschel, 2010, p. 77).

O trabalhador enxerga na formação profissional a grande chance de ascensão social, a melhora de sua qualidade de vida, a

porta para um novo mundo. Dentro do modo de produção capitalista, a educação é vista como instrumental, a melhor maneira de alcançar um melhor lugar social, a ponte para transpor as barreiras para esse mundo melhor. Segundo Rossi (1980, p. 7), a meritocracia seria uma promessa de mobilidade social oferecida às classes dominadas, como resultado da vitória na “livre competição meritocrática”, baseando-se na educação formalmente democrática proposta pelos “liberais”.

No entanto, o contexto capitalista não permite a ascensão de todos, visto que sua estrutura se mantém exatamente por necessitar de uma base, reconhecida como classes baixas, que precisam ser numericamente superiores às classes altas. Dentro dessa lógica, mesmo sabendo que não há um lugar para todos que se esforçam, aplica-se unicamente ao sujeito o seu fracasso, uma vez que não se esforçou o suficiente.

Young (1958) pontua que a meritocracia traz a perspectiva de alocar empregos e oportunidades conforme o mérito. Porém isso não reduz a desigualdade, mas a reconfigura, para alinhá-la à habilidade e ainda cria o pressuposto de que as pessoas recebem o que merecem, aprofundando ainda mais a diferença entre ricos e pobres. Segundo Sandel (2020), o que aconteceu no sistema meritocrático foi que os pais descobriram maneiras de conferir seus privilégios a seus filhos, assim como faziam nos sistemas aristocráticos que os precederam. O que se segue é um senso de arrogância entre os “vencedores” e, conseqüentemente, ressentimento entre os “perdedores”.

Duru-Bellat (2002) aponta que as pesquisas referentes aos aspectos subjetivos das desigualdades têm demonstrado que os dominantes impõem a meritocracia como esquema de interpretação e de legitimação da realidade, enquanto os dominados têm dificuldades para imaginar uma interpretação alternativa de sua situação e são levados à “desvalorização de si”. O funil é pequeno, apenas os melhores terão a oportunidade de ter sucesso. Logo, aquele que não tem “força de vontade” vai, como consequência, permanecer em trabalhos desvalorizados.

Sandel (2020) discorre sobre esse lado obscuro da meritocracia, apontando que em sua promessa mais sedutora, a de domínio e a de vencer pelo próprio esforço. Essa promessa vem com um fardo difícil de carregar. O ideal meritocrático coloca um peso grande na concepção de responsabilidade pessoal. Responsabilizar as pessoas pelas coisas que elas fazem é bom, até certo ponto. Respeita-se a capacidade delas de pensar e de agir por elas mesmas, como agentes morais e cidadãos. Mas uma coisa é responsabilizá-las por agirem de acordo com a moral, outra coisa é pressupor que cada um é totalmente responsável por sua sina.

A meritocracia propositalmente apaga a perspectiva de que comportamentos também são ditados pelas circunstâncias, como a desigualdade social, as diferenças culturais e pessoais dos próprios indivíduos, as questões ambientais entre outras. Essa melhora que é exigida do indivíduo, como, por exemplo, a partir dos estudos e do aperfeiçoamento técnico, é influenciada por algumas condições, como o nível de formação dos pais, as condições de acesso a escolas de qualidade e cursos extras.

SER UM ESTUDANTE QUE TRABALHA

No início do século XX, a universidade tinha um papel elementar como mantenedora do status/poder social das classes, que se formavam ao redor do modelo econômico que se ergueu no Brasil durante aquela época (Brito & Cunha, 2009). Contudo, com o intenso processo de industrialização do Brasil, ampliou-se a camada média da população e aumentou as demandas de educação profissional, forçando, assim, reformas significativas no campo da educação. Essas mudanças permitiram a entrada da classe média no contexto universitário e uma ligeira democratização da educação, que antes era exclusiva das elites.

Algumas ideias sobre a ampliação do acesso à educação superior abrange a perspectiva de um suposto crescimento econômico, influenciado a partir do aumento da educação, gerando a possibilidade de ascensão de classe social e a melhoria de vida. Lehmann (2009) elucida que as suas razões para frequentar a universidade é vista principalmente em termos de mobilidade social. Esses universitários buscam a própria fonte de suas vantagens morais. Transpor dificuldades financeiras e trabalho físico árduo é precisamente do que eles desejam escapar. Essas mesmas perspectivas são vistas em Dantas & Silva (2016).

Silva e Silva (2019) relata que embora não haja correlação significativa em estudos empíricos, criou-se como uma forte e eloquente afirmação que a escolarização plena de uma parcela significativa da população de determinado país tende a induzir o desenvolvimento econômico. Os autores citam a economia da educação, como campo científico, que se fundou nas proposições dos economistas clássicos, arquitetando estabelecer uma relação causal entre o aumento da produtividade de determinada empresa ou o crescimento econômico de um certo país ao coeficiente de escolaridade da mão de obra empregada pela empresa ou dos anos de estudo dos cidadãos do certo país.

Porém, segundo Sandel (2020), na economia de hoje, não é fácil ascender. Nos Estados Unidos da América, um dos países que mais reforça a ideia meritocrática, propagando, por exemplo, a conquista do “sonho americano”, revela taxas baixas de mobilidade social. Estadunidenses nascidos em família pobre tendem a permanecer pobres quando adultos. Daqueles nascidos no quintil inferior da escala de renda, apenas, aproximadamente, um em vinte conseguirá chegar ao topo. A maioria não subirá sequer para a classe média.

O trabalho é um indicador social relevante na caracterização dos jovens universitários. Dentro do recorte de estudantes que trabalham, existe uma diferença significativa nas suas dinâmicas de

vida, dada a partir das motivações em se trabalhar, que podem ser devido a questões majoritariamente financeiras ou a busca de desenvolvimento profissional. De acordo com Cardoso & Sampaio (1994), jovens que trabalham por uma necessidade financeira têm a maior probabilidade de inserir-se precocemente no mercado de trabalho, com o exercício de ocupações de pouco prestígio e baixa remuneração. Enquanto jovens que buscam experiência profissional tendem a postergar sua entrada no mercado, engajar-se na sua formação até conseguir oportunidades de inserção no mercado específico da sua área profissional e aumentar as chances de ocupar cargos de prestígio e a obter salários mais elevados.

Segundo o Observatório do Fórum Nacional de Pró-Reitores de Assuntos Estudantis – FONAPRACE (2018), em sua V Pesquisa Nacional de Perfil Socioeconômico e Cultural dos(as) Graduandos(as) das Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) – 2018, cerca de 53,5% dos(as) graduando(as)s das IFES estão na faixa de renda mensal familiar per capita de até um salário mínimo e 70,2% estão na faixa de renda mensal familiar per capita de até um salário mínimo e meio. Esse cenário sugere que esses estudantes estejam mais propícios a buscar ocupações remuneradas, para custear suas necessidades básicas e acadêmicas. O reflexo disso é que, segundo a mesma pesquisa, do total de discentes, 29,9% trabalham, estando a maioria na faixa etária de 25 anos e mais. Em relação ao vínculo com o trabalho é importante ressaltar que 24,4% são estagiários, sendo os demais trabalhadores formais e informais.

Outra condição importante a respeito dos universitários que trabalham é a categoria de regimes jurídicos trabalhista a que pertencem. Há duas hipóteses em que o trabalhador pode ter uma série de benefícios por estar estudando, sendo a primeira o caso do trabalhador aprendiz e o segundo do estagiário. No Brasil não há nenhuma lei que garanta atender às especificidades de quem trabalha e estuda, o que suscita problemas, como a sobrecarga de atividades a ser realizada ao longo do dia por esses trabalhadores e

o baixo desempenho em uma ou em ambas as atividades desenvolvidas. Outro fator relevante é a baixa percepção de vantagem dos empregadores com relação ao processo de aperfeiçoamento educacional. As organizações são pouco flexíveis às demandas de horários de seus funcionários que estudam. Além disso, sem uma legislação específica, os trabalhadores-estudantes podem ter dificuldades na garantia de alguns direitos como realização de provas, participação e atividades extracurriculares.

MERITOCRACIA UM FERTILIZANTE PARA O ADOECIMENTO MENTAL DE ESTUDANTES QUE TRABALHAM

Sob o signo do capital, grande parte dos trabalhadores é orientada de acordo com os padrões de “sucesso” e passam constantemente a se exigirem um alto nível de produtividade para serem bem-sucedidos. Estimula-se a competitividade entre os trabalhadores e apenas os mais qualificados e mais dedicados ao trabalho terão lugar ao sol. Nesse contexto, o ideal neoliberal fomenta as novas formas de intensificação e superexploração do trabalho.

Segundo Dantas & Silva (2016, p. 292), para os estudantes que trabalham, a educação é vista como um instrumento por intermédio do qual ocuparão melhores postos de trabalho e alcançarão melhores condições de vida. Esse discurso ideológico de meritocracia, em que a conquista do sucesso é alcançada apenas através de muito esforço e do sacrifício, acaba sendo um dos fatores que embasam a persistência dos trabalhadores, mesmo submetidos a condições desfavoráveis. Já que na cultura do mérito não há facilidade, a população de trabalhadores-estudantes aceita a sobrecarga enquanto normal para a situação em que vivem.

Hadarics *et al.* (2021) pontuam sobre a função paliativa da crença meritocrática para pessoas cujo bem-estar subjetivo poderia, de outra forma, sofrer no contexto de maior privação. Esse modelo afeta como os indivíduos experienciam e promovem as condições de saúde. Aqui, objetivou-se o contexto de saúde mental, em que partiremos da seguinte definição:

Saúde mental é um estado dinâmico de equilíbrio interno que permite indivíduos utilizarem suas habilidades em harmonia com valores universais da sociedade. Habilidades cognitivas e sociais básicas; habilidade de reconhecer, expressar e modular as próprias emoções, assim como exercitar empatia para com as emoções dos outros; flexibilidade e habilidade para lidar com os eventos adversos da vida e exercer as funções sociais; e ter um relacionamento harmonioso entre corpo e mente representam componentes importantes de saúde mental que contribuem, em diferentes proporções, para o estado de equilíbrio interno (Galderisi *et al.*, 2015, p. 231-232).

Dentro desse prisma, em relação aos trabalhadores-estudantes, os sentimentos de sobrecarga física e psicológica se sobressaem. Eles não conseguem relaxar, nem dedicar tempo e ter disponibilidade mental para momentos de lazer, têm poucas horas de sono (Pereira, 2017; Fontana & Brigo, 2011), descrevem dificuldades de concentração e percebem-se em esforço mental e inclusive com perda de apetite (Quintas *et al.* 2014). A ênfase é posta na sobrecarga psicológica e fisiológica, sendo que não há tempo para o lazer e para as relações pessoais, há isolamento, sono e fadiga e a experiência torna-se desafiante (Pereira, 2017). Para muitos, o sono pode ser posto de lado, na luta para equilibrar as responsabilidades (Barone, 2017).

É importante salientar também a necessidade de um prisma de saúde mais ampliado, considerando não apenas fatores individuais. Essa perspectiva de saúde se apoia nos trabalhos de Santos (2011) e Souza & Sawaia (2016), que ressaltam um conceito que abarca a organização social, política e mobilização coletiva, como estratégias

de promoção de saúde. Souza & Sawaia (2016) entendem o conceito de saúde como ético-político, que retira uma visão unicamente biológica e de condições materiais para uma dimensão de condições sociais, que aparece na forma de sentimento de ser sujeito da ação, aquele que muda seu ambiente e sua condição de vida.

De acordo com Pereira (2019), no que tange essa perspectiva ético-política, não dá para falar de saúde demarcando apenas a ausência de doença ou apenas as condições biológicas de vida, porque ter potência para lutar em momentos de dificuldade é ter saúde. A autora citando Sawaia (1995) escreve que saúde é ter no corpo potência que permita a cada sujeito lutar. Lutar contra o que lhe entristece. Lutar contra a angústia que toma conta de si.

Diante dessas ampliações e contribuições sobre saúde, defendemos que a saúde mental vai além de aspectos individuais e/ou uma matriz de normalidade, mas ela se vale também de condições sociais que promovam condições para uma autonomia deste sujeito na busca e desenvolvimento da sua saúde física e mental. A ideologia meritocrática mergulha o indivíduo em um ambiente alienante e obscurece a sua percepção sobre as estruturas sociais que o oprimem, essa autonomia se torna limitada. Esse tipo de contexto pode levar a uma internalização das dificuldades como falhas pessoais, fazendo com que a pessoa acredite que seu sofrimento decorre de uma suposta falta de esforço ou competência. Tal narrativa não apenas desvia a atenção das reais causas do sofrimento, muitas vezes estruturais e sistêmicas, como também aumenta a vulnerabilidade ao adoecimento mental, já que a responsabilidade excessiva e isolada sobre si mesmo intensifica sentimentos de culpa, inadequação e impotência. Reconhecer e romper com essas dinâmicas é essencial para uma abordagem mais justa e efetiva de promoção da saúde mental.

Mijs & Christopher (2021) investigaram a relação entre a desigualdade e a visão de legitimidade dessa desigualdade.

O estudo revelou resultados que apontam que uma desigualdade maior leva ao aumento da tolerância à desigualdade. Os indivíduos teriam uma percepção de que a desigualdade é justa, em parte por fortalecer a crença meritocrática de que os vencedores conquistaram seu sucesso, enquanto os perdedores têm apenas a si mesmos para culpar. O desgaste é inerente a essa condição. A lógica de alto desempenho semeada pela ideologia meritocrática é amplamente difundida no âmbito do trabalho. Essa inserção conjunta com o contexto educacional, que compartilha da mesma lógica, exige do sujeito um esforço descomunal para ter uma vida melhor ao custo de sua própria saúde física e mental.

UM POUCO ALÉM DO MÉRITO: NOVAS PERSPETIVAS PARA UM FUTURO MAIS IGUALITÁRIO

Apesar de suas evidentes falhas, o modelo meritocrático continua sendo amplamente utilizado e promovido. No entanto, há propostas alternativas a esse modelo que buscam oferecer uma abordagem mais justa. Sandel (2020) indica uma alternativa radical ao status quo, propondo que instituições com muito mais candidatos do que vagas deveriam eliminar aqueles não qualificados para os cargos e, entre os restantes, admitir por sorteio. Segundo o Howarth (2024), um sistema semelhante foi criado para o UK Foundation Programme, programa de treinamento médico no Reino Unido, com a introdução do Preference Informed Allocation, que é um sistema para alocar candidatos às suas vagas de treinamento de forma mais equilibrada e justa, com base em suas preferências, mas levando em consideração certos fatores para evitar desigualdades extremas.

Antes da introdução do Preference Informed Allocation, a alocação era amplamente baseada em pontuações de mérito, o que frequentemente resultava em desigualdades regionais e concentrava

os candidatos mais bem classificados em locais populares, como Londres. Isso deixava regiões menos desejadas com dificuldade para preencher vagas e oferecia menos diversidade de experiências de aprendizado. Esse tipo de abordagem auxilia a promover diversidade dentro dos cursos de treinamento, reduzir candidatos de alta pontuação em apenas uma região e garantir que a seleção não dependa exclusivamente de mérito absoluto, reconhecendo que há elementos de sorte e subjetividade no processo. “Essa abordagem deixa claro uma verdade difícil tanto para os ‘vencedores’ quanto para os ‘perdedores’: há muito de sorte envolvida no ‘sucesso’” (Howarth, 2024, p. 291).

Outro modelo proposto, porém, menos radical, é o de Michael Marmot (2010), que se baseia no universalismo proporcional. O autor levanta o princípio de que políticas e intervenções devem ser universais, ou seja, disponíveis para toda a população, mas proporcionais às necessidades de cada grupo. Isso significa que aqueles em maior desvantagem recebem mais apoio, enquanto os mais favorecidos recebem menos. A ideia é criar um sistema equitativo que beneficie a todos, mas que também direcione recursos e esforços adicionais para aqueles que mais precisam. No caso de processos seletivos, ao invés de realocar os candidatos para fora dos locais com melhor índice em que há uma maior concentração de candidatos de alta performance, seria melhor oferecer oportunidades de treinamento aprimoradas em outras regiões e elevar a qualidade destes.

Esse modelo atende de forma mais eficaz às necessidades de trabalhadores-estudantes, um grupo que enfrenta desvantagens em relação aos colegas que não exercem atividades laborais. Estes últimos dispõem de mais tempo para se dedicar exclusivamente aos estudos, pois não dependem do trabalho como meio de sustento próprio ou familiar. Por sua vez, os estudantes-trabalhadores necessitam de maior suporte para conciliar as atividades acadêmicas, o que inclui não apenas ações das instituições de ensino, mas também das organizações empregadoras. Medidas como maior flexibilidade de

horários, concessão de folgas durante períodos de avaliação e auxílio financeiro são essenciais para que esses trabalhadores possam dar continuidade à sua formação acadêmica de maneira mais equitativa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A expressão do desejo de ser bem-sucedido, da busca pela ascensão social e pela melhoria de vida, acaba sendo propulsora da condição de uma dupla jornada, visto que é apenas a partir da capacitação educacional que esse indivíduo pode alcançar esses lugares. Sendo assim, esses estudantes que trabalham e trabalhadores que estudam empenham-se para neutralizar seus déficits, suas condições desiguais de existência e oportunidade através do esforço e sacrifícios. No entanto, nota-se que ele, muitas vezes, se dispõe a um intenso esforço, para superar as adversidades e o sofrimento, abnegando outras dimensões de suas vidas, como sono, lazer, descanso, tempo com familiares, entre outros.

O sofrimento decorrente de jornadas exaustivas e do excesso de atividades é frequentemente interpretado como um sacrifício necessário em prol do alto desempenho na busca de qualificação profissional, que supostamente conduzirá ao sucesso na carreira. Essa perspectiva sustenta a persistência dos universitários que trabalham, mesmo em condições adversas as quais são frequentemente submetidos.

Contudo, o que permanece implícito é que muitos continuarão perpetuando o discurso do mérito, tendo sua real autonomia suprimida pela percepção obscura das reais estruturas sociais que o oprimem. Eles continuarão imerso em um sistema que pouco os beneficiam e que oculta que, apesar de todo o esforço empregado, muitos não alcançarão o sucesso. Isso ocorre porque tal sucesso

não depende exclusivamente do mérito individual, mas também de fatores do acaso, como o acesso a redes de contato que proporcionem boas oportunidades, a possibilidade de frequentar espaços e ambientes propícios ao desenvolvimento profissional e pessoal; bem como fatores internos, como capacidade de regulação emocional, autocontrole, tolerância ao estresse e inteligência que desempenham um papel crucial no desenvolvimento do indivíduo. Quando essas características interagem com um ambiente adequado são potencializadas, conferindo uma vantagem competitiva significativa àqueles que as possuem.

Acreditar nesta ideologia meritocrática sem a devida compreensão dos múltiplos fatores que influenciam o sucesso, pode deixar o indivíduo vulnerável a aceitar sobrecargas de atividades e a se submeter a rotinas exaustivas, que sacrificam áreas essenciais de sua vida. Essa perspectiva meritocrática promove a falsa noção de que esforço isolado é suficiente para alcançar realizações, desconsiderando aspectos filogenéticos, sociais, culturais e políticos, que também desempenham papéis decisivos.

Diante desse contexto, o tempo dedicado ao cuidado pessoal, à saúde mental e aos relacionamentos é frequentemente negligenciado, visto como dispensável ou uma distração, em vez de uma necessidade fundamental. Ademais, a internalização desse modelo pode obscurecer a percepção de que tais rotinas desgastantes são, na verdade, sintomáticas de um sistema desbalanceado, que transfere para o indivíduo a responsabilidade por seu desempenho. Esses indivíduos, com recursos escassos para manter os cuidados mínimos com a sua saúde, veem o tempo para cuidar de si suprimido pela carga de atividades que precisa se esforçar para cumprir. Nesse processo, também lhe é tirado a consciência crítica da natureza problemática dessa dinâmica. A lógica meritocrática reforça um ciclo de esgotamento e insatisfação e prejuízos a sua saúde mental.

REFERÊNCIAS

- Barone, T. L. (2017). "Sleep is on the back burner": Working students and sleep. *Social Science Journal*, 54(2), 159–167. <https://doi.org/10.1016/j.soscij.2016.12.001>.
- Bezerra, F. J. B., & Sá, R. V. (2021). O estágio supervisionado na formação do futuro professor de Matemática: Reflexões sob a ótica do trabalhador-estudante. *Brazilian Journal of Development*, Curitiba, v.7, n.12, 111134-111146. <https://doi.org/10.34117/bjdv7n12-069>.
- Brito, T.T.E; Cunha, A.M.O. (2009). Revisitando a História da Universidade no Brasil: política de criação, autonomia e docência. *Aprender - Caderno de Filosofia e Psicologia da Educação*, 6(12), 43–63. <https://core.ac.uk/download/pdf/236654201.pdf>.
- Cardoso, R. C. L.; Sampaio, H.. (1994) Estudantes Universitários e o Trabalho. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, v. 26, n. 9, p. 30–50.
- Dantas, B. S. do A., & Silva, L. V. da. (2016). O cotidiano do trabalhador-estudante: dimensões ideológicas dos discursos e práticas. *Pretextos PUC Minas*, 2(3), 274– 294. <https://periodicos.pucminas.br/index.php/pretextos/article/view/14260>.
- Duru-Bellat, M. (2002). Les inégalités sociales à l'école; genèse et mythes. *Paris: PUF*
- Fontana, R. T., & Brigo, L. (2011). Estudar e trabalhar: percepções de técnicos de enfermagem sobre esta escolha. *Escola Anna Nery*, 16(1), 128–133. <https://doi.org/10.1590/S1414-81452012000100017>.
- Galderisi, S. *et al.*. (2015) Toward a new definition of mental health. *World Psychiatry*, v. 14, n. 2, p. 231-233. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/pmc4471980/>.
- Howarth, H., Kennedy, D., & Berelowitz, M. (2024). Meritocracy in psychiatry training: abandoning the common good. *The British journal of psychiatry : the journal of mental science*, 225(1), 290–291. <https://doi.org/10.1192/bjp.2024.37>.
- Hadarics, M., Kende, A., & Szabó, ZP (2021). A relação entre desigualdade de renda e a função paliativa da crença na meritocracia: Os níveis micro e macro contam. *Frontiers in psychology*, 12, 709080.
- Lehmann, W. (2009) Becoming middle class: How working-class university students draw and transgress moral class boundaries. *Sociology*, 43(4), 631–647. <https://doi.org/10.1177/00380385091054>.

Lima, A. F. S., Chagas-Morais, C. F., Fátima-Castro, M., Castro, S. H., & Mendes, D.

F. (2018). Uma Análise da Relação entre o Ensino Superior Noturno e o Trabalhador-Estudante. *Revista Saúde e Educação*, 3(1), 124-135.

Vieira, C. M., Pereira, K.B., Gonzaga, L.P., & Oliveira, N. D. G. L. (2013). Reflexões sobre a meritocracia na educação brasileira. *Reflexão e Ação*, 315-334. <https://doi.org/10.17058/rea.v0i0.3525>

Marmot M., Allen J., Goldblatt P., Boyce T., McNeish D., Grady M., *et al.* (2010) Fair Society, Healthy Lives (The Marmot Review). Institute of Health Equity, (<https://www.instituteofhealthequity.org/resources-reports/fair-society-healthy-lives-the-marmot-review>).

Mijs, J. J. B., Christopher H.. (2021) How Information about Inequality Impacts Belief in Meritocracy: Evidence from a Randomized Survey Experiment in Australia, Indonesia and Mexico, *Social Problems*, Volume 69, Issue 1, February 2022, Pages 91-122, <https://doi.org/10.1093/socpro/spaa059>.

Observatório do Fórum Nacional de Pró-Reitores de Assuntos Estudantis – FONAPRACE. (2018). *V Pesquisa Nacional de Perfil Socioeconômico e Cultural dos (as) Graduandos (as) das IFES*. <https://www.andifes.org.br/wp-content/uploads/2019/05/V-Pesquisa-Nacional-de-Perfil-Socioeconomico-e-Cultural-dos-as-Graduandos-as-das-IFES-2018.pdf>.

Pereira, S. (2017). Saliência dos papéis e satisfação com os papéis de vida: a influência da percepção do apoio organizacional numa amostra de trabalhadores-estudantes. [Dissertação de Mestrado, Universidade de Lisboa]. Repositório da Universidade de Lisboa.

Pereira, E. R.. (2019) “Saúde Mental: Um Campo em Construção.” Ebook. DOI: 10.22533/at.ed.969190309.

Prebill, G. M., & Corrêa, A. K. (2018). O trabalhador-estudante de enfermagem: um estudo bibliográfico. *Ciência, Cuidado e Saúde*, 17(4). <https://doi.org/10.4025/ciencuidsaude.v17i4.42042>.

Quintas, H., Gonçalves, T., Ribeiro, C. M., Monteiro, R., Fragoso, A., Bago, J., & Fonseca, H. M. (2014). Estudantes adultos no Ensino Superior: O que os motiva e o que os desafia no regresso à vida académica. *Revista Portuguesa de Educação*, 27(2), 33.

Rossi, W. G. (1980). Capitalismo e Educação. [Dissertação de Mestrado]

Sandel, M. J. (2020). A tirania do mérito: o que aconteceu com o bem comum? Editora José Olympio.

Santos, J. C. B.. (2011) *O movimento dos trabalhadores rurais sem terra e as relações entre saúde, trabalho e ambiente em um assentamento rural estado do Rio de Janeiro*. [Dissertação de Mestrado em Saúde Pública, Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca]. Repositório institucional da Fio Cruz. Rio de Janeiro, 2011.

Silva, G. P. D., & Silva, E. S. D. (2019). Racionalidade Instrumental e Formação Humana: Uma Análise a partir da Teoria do Capital Humano. *Contrapontos*, 19(1), 126-140. <https://doi.org/10.14210/contrapontos.v19n1.p126-140>.

Souza, A. S. A., Sawaia, B. B.. (2016). A Saúde como Potência de Ação: uma análise do coletivo e de Comuna do Movimento dos Trabalhadores Rurais Sem Terra (MST). *Revista Psicologia Política*, 16 (37), 305-320. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1519-549X20160003000005&lng=pt&tlng=pt.

Young, M. (1958). *The Rise of Meritocracy 1870-2033: an essay on education and equality*. United Kingdom: Penguin Books.

Valle, I. R., & Ruschel, E. (2010). Política educacional brasileira e catarinense (1934-1996): Uma inspiração meritocrática. *Revista Electrónica De Investigación Y Docencia (REID)*, (3). <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/reid/article/view/1162>.



5

Roberto Heloani
Jackeline Cristiane Santos

ESQUIZOFRENIA ACADÊMICA A SERVIÇO DO PRODUTIVISMO:

**SAÚDE-DOENÇA
E TRABALHO DOCENTE**

DOI: 10.31560/pimentacultural/978-85-7221-385-1.5

INTRODUÇÃO

Entre 1950 e 1973, a economia internacional experimentou um notável crescimento. Nos anos 1970, devido à crise geral e aos significativos problemas de ajustes econômicos à crise do petróleo (1973), o Estado de Bem-Estar Social, visto como benéfico pela grande maioria dos países europeus, passa a ser contestado. Os governos de Ronald Reagan, nos EUA (1980), Margaret Thatcher, na Inglaterra (1979), Yasuhiro Nakasone, no Japão (1982), e Helmut Kohl, na Alemanha (1982), começam a advogar o Estado Mínimo, que atua de modo contido e pontual, objetivando mormente garantir a "lógica do mercado". Deste cenário nasce o Estado Neoliberal em oposição à ideia de um Estado provedor e socialmente responsável, cuja direção desta vez, era encaminhar a sociedade ao acúmulo de capital e crescimento econômico.

No que diz respeito à nova política de Estado, o Consenso de Washington (1989) foi o marco da estratégia neoliberal. Os países ali reunidos, representados por economistas de cunho liberal, estabeleceram um conjunto de políticas de ajustamento das economias dos países em desenvolvimento. A intenção de tais políticas era incrementar o processo de mundialização do sistema capitalista, com destaque ao rígido controle das contas públicas e, no caso do Brasil, da adoção de elevadas taxas de juros. Com base nos pressupostos do monetarismo, defendeu-se a elaboração de bases para uma nova política econômica, social, cultural e educacional. Nesse encontro firmou-se também todo o ideário da reforma do Estado, ou seja, do Estado Mínimo e Neoliberal, que se traduziu nas políticas que buscavam desregulamentação, descentralização, autonomia e privatização dos serviços públicos (Heloani, 2018). Essas transformações inscrevem-se no contexto da transição da chamada acumulação flexível, verificada no Brasil a partir do final da década de 1980. As estratégias adotadas pelos governos e as empresas, pelo imperativo da chamada globalização - termo este ideologicamente carregado,

e ao qual preferimos substituir pelo de “mundialização do capital”, tal como proposto por Chesnais (1996) – buscam a desoneração do capital para facilitar seus fluxos e, portanto, não ficam restritas apenas à esfera econômica, mas avançam também sobre as dimensões políticas, sociais e culturais, envolvendo mudanças significativas no papel do Estado. Sob tais orientações, o Estado assume uma forma ‘enxuta’, atua na desregulamentação do trabalho, na precarização e na privatização da seguridade social, visando à desoneração do capital para o reestabelecimento do princípio do mercado, inclusive na orientação das políticas públicas. Em organizações privadas ou públicas, termos como empregabilidade, desregulamentação, privatização, mercado, *downsizing*, terceirização, flexibilização dos contratos de trabalho e administração pública gerencial tornam-se recorrentes em todos os níveis hierárquicos e gozam de inaudito concurso da mídia e de alguns intelectuais orgânicos (Heloani, 2018).

As modificações no mundo do trabalho implementaram no aparelho estatal e, por decorrência, nas instituições de ensino públicas, a lógica predatória do setor privado. Como resultado disso, podemos apontar como consequências que afetaram o “trabalhador – educador”: a sobrecarga de trabalho, os índices crescentes de produtividade, as condições precárias de trabalho e as relações interpessoais deterioradas pelo individualismo e pela competitividade. Elementos estes que também têm contribuído para o incremento de casos de adoecimento, sobre os quais discorrem estudos de Bianchetti e Sguissardi (2009) e Sguissardi e Silva Jr. (2009).

No bojo da competitividade nas relações interpessoais, classificações e ranqueamentos servem a uma busca desenfreada da melhoria contínua (expressão essa muito cara à Administração contemporânea); como ressalta Ball (2005, p. 549):

Tornamo-nos ontologicamente inseguros: sem saber se estamos fazendo o suficiente, fazendo a coisa certa, fazendo tanto quanto os outros, fazendo tão bem quanto os outros, numa busca constante de aperfeiçoamento, de

ser melhor, ser excelente, de uma outra maneira de tornar-se ou de esforçar-se para ser o melhor – a infundável procura da perfeição (Ball, 2005, p. 549).

Apresenta-se, pois, a ótica gerencialista na educação, pois esta é a metodologia de ajuste mercadológico. Seus mentores disseminam um discurso míope sobre o que é educação pública e privada e se prendem visceralmente a questões econômicas em detrimento à formação humana. Luiz Carlos de Freitas nos lembra de que “a educação passou a ser assunto importante demais na atual fase do capitalismo para ser deixada nas mãos dos Educadores” (Freitas, 2011, p. 118).

Em uma perspectiva reformista da educação, Freitas (2012) menciona os *corporate reformers*:

Uma coalizão entre políticos, mídia, empresários, empresas educacionais, institutos e fundações privadas e pesquisadores alinhados com a ideia de que o modo de organizar a iniciativa privada é uma proposta mais adequada para “consertar” a educação americana, do que as propostas feitas pelos educadores profissionais (p. 380).

Stephen Ball (2005) alega ainda que propostas reformistas da educação empregam diversas tecnologias a serviço de uma mudança de valores que privilegia a lógica mercadológica em detrimento de ideologias socialmente referenciadas. “Em cada tecnologia da política da reforma estão inseridos e determinados novos valores, novas identidades e novas formas de interação” (Ball, 2005, p. 546). No meio das disputas entre essas lógicas distintas:

O professor ‘pré-reforma’, em conflito com a autenticidade, experimenta um tipo de ‘esquizofrenia de valores’, quando o compromisso e a experiência da prática precisam ser sacrificados e substituídos pela impressão que deve causar e pelo desempenho. Existe, nesse caso, uma possível ‘ruptura’ entre aquilo que os próprios professores veem como ‘boas práticas’ e ‘necessidades’ dos alunos por um lado, e os rigores do desempenho de outro (Ball, 2005, p. 551).

Eis o papel da performatividade, segundo Ball (2005): estabelecer padrões do que seria um novo profissionalismo, visando enquadrar todos os educadores em formas de atuação que operam em favor da formação de mão-de-obra apta às vicissitudes do mercado. O pensamento do educador Ivor Goodson parece estar em consonância com o de Ball (2005), quando aquele afirma que:

Os ideais e projetos dos servidores estão sendo substituídos por gestões que definem padrões e comportamento. Portanto, qualquer harmonia entre ideais organizacionais e estímulos pessoais torna-se acidental e aleatória, na melhor das hipóteses, e confrontante e contraditória na pior das hipóteses (Martins & Tourinho, 2007, p. 44).

Nessa esfera ganham força expressões idiomáticas como resiliência, polivalência, competência, adaptabilidade e flexibilidade – aplicadas ao perfil necessário ao profissional do século XXI.

Essas linguagens falam por nós, transformam-nos em um léxico de ordem e clareza. Novos papéis e subjetividades são produzidos à medida que professores são transformados em produtores/fornecedores, empresários da educação e administradores, e ficam sujeitos à avaliação e análise periódicas e a comparações de desempenho (Ball, 2005, p. 546).

Em contextos de reforma da educação, cabe aos educadores estarem atentos ao uso da linguagem, uma vez que por meio dela, os reformadores buscam engendrar e reafirmar a cultura da performatividade no ensino (Ball, 2005). Por meio da disseminação de um novo profissionalismo necessário aos educadores – mensurado pelo grau de atendimento aos padrões performáticos dos quais falamos anteriormente – o gerencialismo espraia-se no âmbito da educação, na medida em que estabelece, controla e avalia metas e objetivos educacionais (esses estreitamente orientados às demandas do mercado) (Ball, 2005). Nesse contexto,

o gerencialismo desempenha o importante papel de destruir os sistemas ético-profissionais que prevalecem

nas escolas, provocando sua substituição por sistemas empresariais competitivos [...] O gerencialismo busca incutir performatividade na alma do trabalhador" (Ball, 2005, p. 544).

O direcionamento a padrões inatingíveis de "profissionalismo" afasta os educadores da atenção às peculiaridades de sua prática, inscrita no cotidiano escolar. Como afirma Ball (2005, p. 551), "autenticidade e performatividade se chocam e se atritam".

Essa ambivalência de forças em atuação sobre o professor, "depositada sobre os ombros do indivíduo, exige uma estrutura óssea que poucos têm – quase sempre causando estresse, doença e desgaste" (Ball, 2005, p. 551). Ante o exposto, pretende-se, neste texto, apresentar a ideia de esquizofrenia acadêmica em relação com o produtivismo condicionante do trabalho docente.

APRESENTAÇÃO DO PROBLEMA DE PESQUISA/OBJETIVO

No artigo "*Toward a theory of schizophrenia*", Don Jackson, Gregory Bateson, John Weakland e Jay Haley demonstraram, de forma inédita, os efeitos dos paradoxos na interação humana. Postularam a hipótese de que o esquizofrênico vive num mundo onde os acontecimentos sequenciados são de tal essência que os hábitos de comunicação, embora não convencionais, resultarão adequados, em certo sentido. Assim, para esses pesquisadores, a esquizofrenia não constitui, necessariamente, uma disfunção intrapsíquica, muito menos endógena (Watzlawick, Beavin & Jackson, 1973). Baseados em algumas características primordiais do processo de interação dessas pessoas, forjaram o termo *dupla vinculação* ou *duplo vínculo*, que preferimos denominar de *dupla mensagem* [itálicos nossos]. É bom lembrar que tais relações não se limitam à vida familiar e que

uma dupla mensagem pode produzir um comportamento paradoxal que, por sua vez, gera uma dupla mensagem para quem o desencadeou. Esta mutualidade no caso do indivíduo-organização existe mesmo quando o domínio da situação pareça estar com um dos participantes deste jogo, no caso, a organização. Assim, atos que prejudicam os interesses de pessoas em um ambiente de trabalho, podem ganhar a graça da comunidade mediante um “bom trabalho de comunicação” que desvirtue o conceito original dos vocábulos, ou melhor, que desconsidere o ambiente sociopolítico-econômico-cultural no qual estes termos foram forjados, descontextualizando-os do sentido histórico. O discurso se mostra politicamente correto, preza a autonomia, a responsabilidade e a inventividade, mas as práticas demonstram o contrário, ou melhor, são regidas por regras heterônomas e por mecanismos de controle que incentivam a competição entre pares e destroem o coletivo de trabalho (Heloani, 2018).

O papel da universidade, segundo Teixeira (1988), é o de estudar os problemas vigentes, de cujas resoluções possa resultar a formação de uma cultura nacional. Isso se faz por meio de estudos e pesquisas que visem trazer soluções aos problemas vivenciados pelas camadas sociais que estão à margem da lucratividade e do progresso (esse, nos termos pautados pelo neoliberalismo, linear e gerador de elevadas montas de lucros ao empresariado). A despeito disso, agências de fomento à pesquisa, a serviço de interesses neoliberais, têm contribuído ao distanciamento da universidade dos anseios da ampla sociedade brasileira. Dentre os métodos empregados com essa finalidade, situa-se a intensificação do trabalho³ – que não incide apenas sobre docentes, mas também afeta graduandos e pós-graduandos – sem melhoria das condições ofertadas (aumentos salariais e extensão de tempo para realização das atividades

3 No bojo da intensificação do trabalho acadêmico, faz-se oportuna a consideração do termo “trabalho” tal qual sua etimologia, isto é, *tripalium*. Segundo Cortella (2013), a palavra trabalho é originada do termo latino *tripalium*, que remetia a *tri palus*, isto é, três paus entrecruzados que serviam para a imposição de castigo aos escravos, forçando-os ao trabalho.

por exemplo), acompanhada da precarização laboral. Acresce-se à intensificação e à precarização do trabalho docente, outro elemento através do qual agentes heterônomos têm controlado a produção acadêmica brasileira: é o que designamos por esquizofrenia acadêmica. Eis o objeto deste texto. A tese aqui apresentada é a de que a esquizofrenia acadêmica leva à alienação. Essa aqui entendida como efeito da submissão de membros da comunidade letrada, sem profundos questionamentos, a ingerências externas movidas pelo e para o capital. A decomposição vocabular de esquizofrenia resulta em *esquizo*, significando cisão, separação e *frenia* como consciência [itálicos nossos]. Patologicamente, a esquizofrenia caracteriza-se pela perda de julgamento crítico (cisão) entre o real e o imaginário.

A esquizofrenia acadêmica enfatizada neste texto caracteriza-se pelo reducionismo que acontece quando a ênfase na dimensão mental humana passa a equivaler à totalidade da pessoa, desprezando as demais esferas que a compõem, concebendo-a como peça-chave na engrenagem do produtivismo acadêmico. Para nós (longe do interesse de unificar o diverso presente no termo “acadêmico”, mas no intuito de provocar essa comunidade à reflexão), a consciência acadêmica estaria cindida, por considerar apenas a dimensão mental como componente do humano, não trazendo à tona outras dimensões como a emocional e a espiritual. Ora, sem a consideração das próprias emoções (o prazer de desfrutar momentos familiares, a alegria de gozar férias e afins), o acadêmico parece perder o parâmetro da normalidade da vida⁴, e assim, quando pressionado pelas métricas quantitativistas dos entes financiadores, não questiona, simplesmente, aquiesce. Dessa aquiescência, resulta a alienação, evidenciada pelos questionamentos de como atingir os parâmetros propostos, sem ocupar-se do ataque às motivações e interesses subjacentes aos padrões estabelecidos. Logo, a esquizofrenia acadêmica é campo propício à heteronomia, na medida em

4

Normalidade da vida aqui concebida como o viver atento a outras dimensões humanas, para além da mental.

que condiciona o pesquisador à alienação; portanto, não nos parece ser obra do acaso, mas sim do capital (ao fazer crer que “os bolsos são a parte mais importante do corpo humano” e que na medida do atendimento aos critérios de produção quantitativistas, mais cheios os bolsos dos pesquisadores estarão). Por heteronomia, entende-se a decisão guiada por interesses alheios ao agente da decisão. Em se tratando do campo docente, decisões pedagógicas.

Segundo Silva e Heloani (2009):

Na atual configuração da realidade educacional e laboral prevalecem os prejuízos à vida sociofamiliar e à saúde do professor, sendo estes intimamente relacionados aos aspectos socioinstitucionais abordados, como gestão educacional heterônoma e a intensificação e precarização do trabalho, assim como aos psicossociais, tais como o não-reconhecimento no trabalho (professores da Educação Básica), o ‘reconhecimento’ contraditoriamente condicionado aos interesses heterônomos e ao desgaste (professor-pesquisador), os conflitos identitários e a competitividade nas relações sociais e de trabalho (p. 224).

Na jornada acadêmica assim caracterizada, algo parece ter ficado pelo caminho: os interesses das camadas mais marginalizadas da sociedade brasileira. Não por acaso esse termo apareceu até então, apenas uma vez ao longo deste texto. É que se tais interesses são lembrados, é por poucos que o são. E é neste ponto que se situa o problema supedâneo deste texto: como tomar posição contra a heteronomia universitária (em defesa de interesses da sociedade ampla) em um contexto social e político que fomenta a esquizofrenia acadêmica? Por heteronomia assumimos a sobreposição do *tempo da economia* ao *tempo da universidade* [itálicos dos autores]; isso “sem resistência e com muita adesão passiva” por parte de professores-pesquisadores que não atribuem importância ao modo de organização do trabalho acadêmico (Sguissardi & Silva Jr., 2009, p. 166).

Portanto, o objetivo deste artigo é apresentar a ideia de esquizofrenia acadêmica em relação com o produtivismo condicio-

nante do trabalho docente. O presente texto consiste, pois, de ensaio teórico, construído a partir do levantamento teórico de autores que se debruçam sobre a temática do produtivismo acadêmico, tangenciando ainda o escopo da saúde integral do docente.

O ensaio foi produzido a partir do estudo e da discussão de textos estudados – no âmbito das temáticas mencionadas no parágrafo anterior – em disciplinas do curso de doutorado em Educação na Faculdade de Educação da Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), entre os anos de 2017 e 2020.

DISCUSSÃO TEÓRICA

O Brasil assiste a um movimento voraz de expansão do acesso ao ensino superior, de modo tal que a rede privada de ensino cresceu 59,3% (entre 2008 e 2018) e a rede pública cresceu 7,9% no mesmo período. (Brasil, 2019). Ainda segundo dados do Inep (Brasil, 2019), das 13.529.101 vagas oferecidas em cursos de graduação no ano de 2018, 93,8% estavam na rede privada de ensino, enquanto apenas 6,2% eram ofertadas pela rede pública. Esse cenário tem contribuído para a concepção do ensino como mercadoria à venda em prateleiras de *shoppings centers* [itálico do autor] (Rodrigues, 2007), mitigando cada vez mais a ideia da educação como bem público. Mas, que estrato social seria mais beneficiado pelo distanciamento da percepção de educação como bem público? Referindo-se à ingerência dos *corporate reformers* na educação (que consiste em coalizão de políticos, empresários, mídia e outros atores sociais reunidos com o objetivo de “consertar” a educação americana), o pesquisador Luiz Carlos de Freitas (2012) apresenta semelhanças desse movimento com iniciativas da elite brasileira em direção à educação (pautadas na responsabilização, meritocracia e privatização), culminando assim na desmoralização do magistério. Para Freitas (2012),

A tese dos reformadores empresariais termina desresponsabilizando o Estado quando convém – ou seja, quando está em jogo, por um lado, o faturamento das corporações educacionais e, por outro, o controle ideológico do sistema educacional pelas corporações empresariais para colocá-lo *a serviço de interesses de mercado*, estreitando as finalidades educativas (p. 387, grifo nosso).

Esse controle ideológico não isenta as IES públicas brasileiras. As agências de fomento à pesquisa constituem um poderoso meio de controle sobre as universidades, na medida em que atrelam avaliação a financiamento. O prognóstico disso é apresentado por Bianchetti e Sguissardi (2009, p. 153), para os quais “a agenda universitária se submeterá cada vez mais à agenda do Estado (em grande medida, privatizado) e dos Fundos ou interesses empresariais privados”.

Os setores dominantes percebem a educação como um setor do mercado comum e aplicam a ela a mesma lógica privatista e mercantilista presente no amplo mercado, adequando-a aos interesses das empresas. Assim, emergem as alianças público-privadas, a educação à distância e a especialização de determinadas universidades como nichos determinados de produção (Leher, 2010).

A vinculação docente a órgãos de fomento de pesquisas ou a instituições financiadoras em geral é responsável por grande parte dessa produção, que atende demandas de consultorias, pareceres e auxílio em projetos de interesse de tais entidades. (Sguissardi & Silva Jr., 2009). A ingerência mercadológica tem ocasionado a intensificação do trabalho nas universidades, que, por não vir acompanhada da oferta de melhores condições, resulta na precarização laboral. Para Sguissardi e Silva Jr. (2009), a precarização do trabalho nas IES é evidenciada por alguns fatores, tais como: aumento na relação aluno-professor, incremento de responsabilidades burocráticas (especialmente com o advento das tecnologias de informação e comunicação), congelamento salarial, falta de transparência quanto aos dados de financiamento universitário e cobranças que resultam no produtivismo acadêmico. (Sguissardi & Silva Jr., 2009).

Diante das demandas produtivistas, direcionadas à obtenção de um maior número de produtos entregues em menos tempo na esteira do conhecimento, os intelectuais entregam-se, sem resistências robustas. Não raro, coordenadores de curso e pesquisadores deixam de questionar a razão, o objetivo e o destinatário das demandas produtivistas, interessando-se tão somente pelo meio (de preferência, o mais rápido) de atingi-las (Bianchetti & Sguissardi, 2009).⁵

Referindo-se ao livro *Testing Teachers* de Jeffrey e Woods (1998), que aborda inspeções em escolas do Reino Unido, Ball conclui que:

Da mesma forma que o professor se dá conta da extrema inautenticidade de tudo isso, essa mesma percepção pode atingir tanto os inspetores quanto os inspecionados. Diane está 'representando' e admite: 'eles sabem que eu estou representando'. O professor inspecionado aqui não é a Diane. É alguém que Diane sabe que os inspetores querem ver, o tipo de professor que é aclamado e recompensado pela reforma educacional e pela 'melhoria da escola'. Ser esse 'outro' professor tem um 'ônus' para o 'eu' e cria dilemas pessoais ontológicos para Diane (Ball, 2005, p. 552).

Nesse sentido e ainda segundo Ball (2005, pp. 552-553), "seus compromissos e objetivos no ato de ensinar, seus motivos para ter se tornado e ser uma professora não encontram lugar". Na defesa de uma pedagogia das emoções, o educador britânico Ivor Goodson propõe-nos a seguinte reflexão:

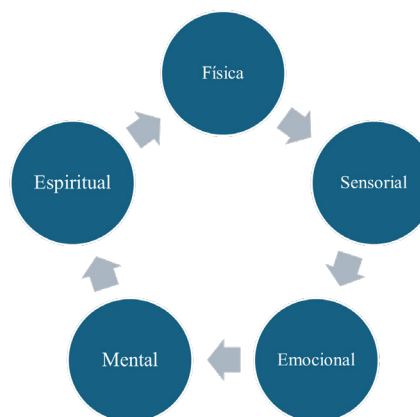
[...] é uma questão de como desenvolver estratégias educacionais e intelectuais, estratégias de reflexão que permitam às pessoas se aproximarem mais das suas emoções, da sua alma e seu espírito [...] Mas a pergunta é: por que os sistemas funcionam contra isto e produzem

5 Assim como ocorre entre departamentos de uma empresa, não seria de surpreender que em universidades públicas fossem planejados eventos para apresentação de *cases* de sucesso, para compartilhar como determinado programa ou curso conseguiu atingir determinada nota ou *status* acadêmicos.

estratégias educacionais e ideologias tão opostas à bondade das pessoas – esta é realmente a questão (Martins & Toruinho, 2007, p. 72).

Ante o exposto, pulula-nos à mente uma questão: que fator teria ocasionado esse distanciamento do educador, de outras dimensões humanas? Para Röhr (2012), o humano é ser integral, composto por cinco dimensões: a física (corporeidade biológica), a sensorial (representada pelas sensações advindas dos órgãos dos sentidos), a emocional (que inclui emoções como medo, prazer, raiva, apatia, euforia), a mental (capacidade de articulação de pensamentos e de reflexão) e a espiritual (dimensão que transcende o humano na busca por uma orientação que agregue sentido à vida).

Figura 1 - Dimensões humanas



Adaptado de Röhr (2012).

Para Röhr (2012), uma dimensão interfere nas outras, de modo que se a dimensão física não for respeitada (como quando alguém está com fome), essa pessoa terá dificuldades em assimilar ideias e desenvolver pensamentos (afetando o funcionamento da dimensão mental). Ou seja, desarmonias em uma dimensão interferem sobre as demais, de modo que havendo bloqueios nas dimensões mais

materiais, maior dificuldade haverá para o alcance das dimensões mais sutis (como a espiritual) (Röhr, 2012).

Pesquisa desenvolvida por Sguissardi e Silva Júnior (2009) envolvendo 49 pesquisadores de 7 IFES (Instituições Federais de Ensino) da região Sudeste, mostrou que o produtivismo acadêmico tem acarretado doenças psicossomáticas, bem como afastamento precoce do trabalho. Esses impactos devem-se à sobrecarga de trabalho, expressa em falas de entrevistados que afirmam trabalhar mais de 60 horas semanais, com ínfimos intervalos de tempo para almoço (esse muitas vezes substituído por lanches tardios). O adoecimento, nesse cenário, associa-se também à privação de tempo para estar com família e amigos; e quando esses encontros acontecem, comumente há dificuldade em “desligar-se” dos compromissos acadêmicos. Como sobreviver nessa selva⁶? *Muitos* lançam mão de medicamentos – dentre eles ansiolíticos, antidepressivos e reguladores da atenção –, *alguns* tentam suavizar o ritmo de trabalho, adequando-o às necessidades de outras áreas da vida.

Curioso é perceber a polarização acadêmica em torno da dimensão mental, como se metonimicamente, essa parte equivallesse à totalidade humana. É aí que se justifica o termo esquizofrenia acadêmica na acepção que lhe temos conferido, qual seja, a cisão da consciência acadêmica em dimensão mental *versus* todas as demais apresentadas por Röhr (2012). Em outras palavras, valem todos os investimentos de tempo e de energias na dimensão mental (produção de textos e pesquisas, elaboração de propostas de cursos e projetos de pesquisa), porque é daí que se logrará *status* entre pares e/ou financiamento de pesquisas; tudo isso ao custo do cuidado do físico (que envolve padrões de alimentação, sono e repouso), das emoções (aí inclusos o bem-estar familiar e social) e do espírito (autoconhecimento, busca de sentido à vida).

O reconhecimento da qualidade acadêmica, estritamente vinculada ao volume da produção científica dos sujeitos, engendra na universidade a cultura da pedantocracia, na qual títulos sobre-põem-se às mais elementares atitudes de civilidade (como a de cumprimentar os mortais que limpam salas de aula e gabinetes de pretensos “imortais”). Para Tragtenberg (2004), pedantocracia remete ao saber em função do poder.

Segundo a pesquisadora Brené Brown (da Universidade de Houston, estudiosa da vulnerabilidade humana), fazendo menção aos capuzes utilizados por jovens e adolescentes como forma de autoproteção

Não vestimos mais capuzes com a mesma frequência que os mais novos, mas podemos usar títulos, formação, origem e posição social como alças do escudo descon-fiança, crítica, frieza e crueldade: *Posso falar com você dessa maneira ou ignorá-lo por ser quem eu sou e por fazer o que faço* [itálicos da autora] (Brown, 2016, p. 124).

Assim, essa autoproteção construída por meio de títulos e pesquisas premiadas, preserva a alienação. Essa, fomentada por *status*, premiações e recursos financeiros promove a competição ao invés da cooperação, o individualismo ao invés do associativismo acadêmico comprometido com a redução das injustiças sociais.

Injustiças sociais... Qual o lugar desse termo na corrida pelo posicionamento no *ranking* como o programa melhor avaliado⁶ ou como a pesquisa com financiamento concedido?

Os autores Bianchetti, Valle e Pereira (2015) denunciam “o fim dos intelectuais acadêmicos”. O papel que lhes cabia era o de luta pela redução das iniquidades sociais. O prefácio da obra, por Valdemar Sguissardi (*ibidem*) esclarece o papel do intelectual acadêmico:

O intelectual, como verdadeiro contrapoder crítico, tende a pôr em questão permanente o modo atual de produção da existência humana, a economia que produz crescentes

desigualdades intoleráveis, o deus mercado que não descansa enquanto não transforma todo e qualquer habitante do planeta Terra em consumidor, inclusive o Estado, dito liberal/democrático, predominantemente privado/mercantil, criado à imagem e semelhança desse modo de produção, dessa economia e desse mercado (p. XVIII).

Não é o que temos visto. Ao contrário disso, assistimos a um produtivismo, guiado por parâmetros não apenas quantitativos de produção (com consequentes premiações financeiras e simbólicas), mas também qualitativos, que conferem maior reconhecimento a publicações em periódicos internacionais. Assim, a importância conferida por agências de fomento à internacionalização de produções acadêmicas, tem ocasionado o desvio do foco dos pesquisadores brasileiros de problemas nacionais, posicionando-o sobre problemáticas externas (internacionais).⁷

Como alega Ivor Goodson,

A mcdonaldização da ciência produz cada vez mais artigos científicos, atingindo volumes muito além da capacidade de leitura e assimilação dos mais dedicados especialistas. Muitos trabalhos são publicados, engrossam as estatísticas oficiais e os currículos de seus autores, porém poucos são lidos e raros são, de fato, utilizados na construção da ciência.

Os profissionais estão perdendo suas condições de trabalho, estão perdendo a estabilidade, estão perdendo dinheiro e estão perdendo o seu ideal intelectual. O mesmo está acontecendo com os professores da escola básica e com os profissionais nos serviços de saúde. Uma coisa é o poder atacar os pobres e historicamente despossuídos: isso tem acontecido através da história. Outra coisa bem diferente é o poder atacar as classes profissionais com o objetivo de expropriá-las de sua capacidade crítica e de seus vários ideais

7

Qualquer semelhança com premiação ao “funcionário do mês” em empresas – especialmente de *fast food* – não é mera coincidência. Para Wood Jr. (2012, s.p).

intelectuais. Isto está acontecendo agora, sistematicamente, nas universidades e nas escolas (Martins & Tourinho, 2007, p. 95).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A manipulação da classe trabalhadora pela classe dominante é um fato inegável e com certeza implica um esforço na manipulação da subjetividade dos que vivem do trabalho. Esses procedimentos – que são vários – sempre envolveram alguma forma de expropriação, ungindo o conceito de expropriação ao de dominação. Para que isso aconteça, faz-se *mister* que haja algo que o outro não tem, ou tem mas, conscientemente ou não, cobice. A submissão a esse jogo, mormente, é mera estratégia de sobrevivência. São as “regras do jogo”. Contudo, esta lógica, gostem ou não seus atores, é dialética, e assim, permeada de resistências e conflitos, às vezes, de modo violento.

A Revolução Industrial trouxe a expropriação da força humana pela mecânica para atender à crescente demanda por todo tipo de mercadorias. O domínio do *saber fazer* pelos assalariados dava-lhes certa força reivindicatória perante o capital. Esta situação se inverte, quando, posteriormente – numa tentativa bem-sucedida de reorganização da produção no intuito de aumentar os ganhos de capital – procurou-se obter o *saber fazer* da classe que depende de seu suor, ou melhor, transmutar o *saber tácito*, idiossincrático, e, portanto, único e “quase inalienável” em algo passível de assimilação, aperfeiçoamento e reprodução. Sob a hegemonia do capital, a cultura operária acumulada por décadas, transmitida de geração a geração, é reformulada e reutilizada em favor da expansão do grande capital. Os grandes modelos de organização do trabalho, frutos desta lógica, foram o taylorismo e o fordismo, em suas várias fases e interpretações. O desemprego e a crescente automação ancorados na possibilidade de criação de um alucinante trabalho industrial (e de

serviços), geram uma significativa insatisfação – a *fuga do trabalho* – nos anos 1960. A reação a essa aparente desordem foi a elaboração do modelo pós-fordista, com a intenção de mudar novamente “as regras do jogo” a seu favor. Para isso a estratégia se alicerça mediante a desindexação dos salários, a redução do Estado a uma atuação mínima em certas esferas sociais e a internacionalização da economia (Heloani, 2018, p. 174).

Em nosso entender, o pós-fordismo não foi apenas um “remédio” à crise de regulação, mas um modo de reapropriação e aperfeiçoamento da manipulação no mundo do trabalho. Nesse “novo” paradigma de desenvolvimento da produção, a expropriação da capacidade intelectual e emocional do trabalhador é tão importante quanto foi o domínio sobre sua capacidade física no paradigma que o antecedeu.

Os princípios – se é que verdadeiramente existem, exceto os técnicos – do pós-fordismo são fundamentalmente os mesmos da lógica taylorista-fordista-fayolista, nada emancipadores. Portanto, não nos parece razoável vermos nesta forma de se organizar o trabalho e a mente das pessoas, um indulto à alienação, ao estranhamento e mesmo ao adoecimento daqueles que necessitam labutar para sobreviver. Tampouco é legítima a comiseração da exploração e da vergonhosa profanação do nosso espaço privado, do tipo “home office”. O pós-fordismo e seu primogênito, o neoliberalismo, esforçam-se por apresentar-se como concepções não políticas, oriundas de fundamentos técnicos e ideologicamente neutros, quando são, sim, essencialmente políticos (Heloani, 2018).

Diante do exposto, assumimos os questionamentos feitos por Bianchetti, Valle e Pereira (2015):

Saindo da perspectiva quantitativista de produção e de mensuração de conhecimento, faz sentido indagar: Tudo isso a que preço? O que está sendo sacrificado nessa pira/altar? Para quem? Visando a alcançar o quê? Quando e quanto do que fazemos é suficiente? (p. 4).

Atrevemo-nos, neste ensaio, a responder: ao preço da vida⁸ dos acadêmicos, sacrificando-se o humano – o si mesmo (ainda que seja da área de *humanidades*) [itálico nosso] e o outro (no que esse outro poderia usufruir a partir da produção de conhecimentos socialmente relevantes); tudo isso para agências de regulação e financiamento, visando a manutenção dos interesses (neoliberais) que aquelas representam. Sobre saber quando e quanto do que fazemos é suficiente, basta analisar os problemas sociais do País (elevados índices de pessoas vivendo abaixo da linha da pobreza, analfabetismo, intolerância, falta de formação política).

Rumo à conclusão deste ensaio, evocamos uma consideração feita pelo educador Ivor Goodson, como uma luz no que parece ser o fim do túnel: “Você tem que olhar para onde estão as forças de resistência... porque sempre existem forças de oposição e elas estão na cultura, nas artes e nas ciências sociais, precisamente nos espaços que estão sendo emasculados neste momento” (Martins & Tourinho, 2007, p. 99). Perguntado por um assessor do ministério da educação de Hong Kong sobre quem se responsabilizaria – neste novo mundo – pela questão moral, Goodson responde:

De fato, se há um grupo profissional que pode achar uma maneira de reinventar a ordem moral nesta nova ordem mundial da economia é o de professores e educadores. Esse é um lugar de onde podemos começar outra vez a busca de uma nova ordem moral e com isso quero dizer: ‘como’ re-educar as pessoas sobre seus compromissos morais com outras pessoas, suas responsabilidades sociais, suas responsabilidades cívicas e, particularmente, suas responsabilidades com as pessoas ao seu redor [] porque se temos um dever como professores, um dever com as pessoas, este seria cuidar dos fracos e não dos fortes (Martins & Tourinho, 2007, p. 75-76).

Mas, como cuidaremos de fracos e de fortes se estivermos, nós, educadores, adoecidos?

REFERÊNCIAS

- Ball, Stephen. (2005). *Profissionalismo, gerencialismo e performatividade*. Cadernos de Pesquisa, 35(126), set-dez, p. 539-564.
- Bianchetti, L. & Sguissardi, V. (Orgs.). (2009). *Dilemas da pós-graduação: Gestão e avaliação*. Campinas: Autores Associados.
- Bianchetti, L., Valle, I.R & Pereira, G.R. de M. (2015). *O fim dos intelectuais acadêmicos? Induções da CAPES e desafios às associações científicas*. Campinas, SP: Autores Associados.
- Brasil. (2019). Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep). *Censo da Educação Superior 2018: notas estatísticas*.
- Brown, B. (2016). *A coragem de ser imperfeito*. Tradução de Joel Macedo. Rio de Janeiro: Sextante.
- Cortella, M.S. (2013). *Qual é a tua obra?* Inquietações propositivas sobre gestão, liderança e ética. 20 ed. Petrópolis/RJ: Vozes.
- Freitas, L.C.de. (2011). *O papel do supervisor na gestão do ensino paulista*. São Paulo. APASE (Comunicação oral).
- Freitas, L.C.de. (2012). Os reformadores empresariais da educação: da desmoralização do magistério à destruição do sistema público de educação. *Educação & Sociedade*, vol. 33, núm. 119, abril-junio, p. 379-404.
- Heloani, R (2018). *Modelos de gestão e educação: gerencialismo e subjetividade*. São Paulo: Cortez.
- Jeffrey, B.; Woods, P. (1998). *Testing teachers: the effect of school inspections on primary teachers*. London: Falmer Press.
- Leher, R. (2010). Capitalismo dependiente y Educación: propuestas para la problemática universitaria. In: LEHER, Roberto (org.). *Por uma reforma radical de las universidades latino-americanas*. Rosario: Homo Sapiens.
- Martins, R; Tourinho, I (orgs.). (2007). *Ivor Goodson: Políticas do conhecimento – vida e trabalho docente entre saberes e instituições*. Coleção Desenredos. Goiânia: UFG.

Rodrigues, J. (2007). *Os empresários e a educação superior*. Campinas/SP: Autores Associados.

Röhr, F. (2012). Ética e subjetividade na educação: Uma abordagem integral da educação que inclui a espiritualidade. VI Encontro de Filosofia da Educação do Norte e Nordeste. Recife / PE. *Anais do VI Encontro de Filosofia da Educação do Norte e Nordeste*, ISBN 978-85-65430-11-1.

Sguissardi, V. & Silva Júnior, J. dos R. (2009). *Trabalho intensificado nas federais – Pós-graduação e produtivismo acadêmico*. São Paulo: Xamã.

Silva, E.P.; Heloani, R. (2009). *Gestão educacional e trabalho docente*: Aspectos socioinstitucionais e psicossociais dos processos saúde-doença. Revista HISTEDBR On-line, Campinas, núm. 33, março, p. 207-227.

Teixeira, A. (1988). *Educação e universidade*. Rio de Janeiro: UFRJ.

Tragtenberg, M. (2004). A delinquência acadêmica. In: TRAGTENBERG, Maurício. *Sobre educação, política e sindicalismo*. 3. ed. São Paulo: UNESP.

Watzlawick, P., Beavin, J. & Jackson, D. (1973). Pragmática da comunicação humana: um estudo dos padrões, patologias e paradoxos da interação. São Paulo: Cultrix.

Wood Jr., T. (2012). Slow science. *Carta capital*. Disponível em <https://www.cartacapital.com.br/sociedade/slow-science>. Acesso em 27 nov. 2017.

6

Jorge Ignacio Sandoval Ocaña

SALUD-ENFERMEDAD, MENTALIDAD Y TRABAJO: UNA PERSPECTIVA LATINOAMERICANA

DOI: 10.31560/pimentacultural/978-85-7221-385-1.6

INTRODUCCIÓN

La salud en el trabajo es un campo que integra los conocimientos de diversas disciplinas para el estudio científico, la evaluación y la intervención sobre todos los asuntos referentes a cómo es que el proceso y las condiciones de trabajo afectan la salud de las y los trabajadores.

Esta forma de comprensión de la relación trabajo-salud-enfermedad es un enfoque transdisciplinar que intenta superar las limitaciones del área de la medicina del trabajo que durante mucho tiempo se abrogó el derecho de intervenir en el mundo laboral como la única especialidad que podía decir algo sobre la relación salud-trabajo-enfermedad. La salud en el trabajo como forma distinta de entender los impactos de la actividad laboral en el sujeto tuvo que hacerse del conocimiento de disciplinas diversas como la sociología del trabajo, la economía, la antropología industrial, la ingeniería, la ergonomía, el derecho laboral, la seguridad y la higiene industrial y, por supuesto, de todas las ramas de la medicina que se especializaron en los problemas estrictamente de origen laboral, por ejemplo, la audiolología y la neumología ocupacionales entre otras tantas especialidades.

Un par de disciplinas científicas que en sus inicios pudieron parecer de difícil aceptación en este entramado disciplinar fueron la psiquiatría y la psicología, debido al supuesto, más o menos generalizado, de que la denominada *salud-enfermedad mental* tenía sus orígenes en los espacios más acotados a lo individual, lo psicodinámico o lo estrictamente histórico-personal. Ni que decir de la idea tan común de que la psicología sólo tiene su aplicación en los ámbitos laborales a partir de su intervención en el terreno de los llamados *departamentos de recursos humanos* de las empresas de cierto tamaño en actividades como el reclutamiento, selección y capacitación del personal, como tareas iniciales, y después en la intervención

sobre procesos organizacionales sustantivos para el control de las dinámicas organizacionales como la comunicación, manejo de grupos, liderazgo y toma de decisiones, entre otros más.

Con la generalización del estudio de los denominados *factores psicosociales en el trabajo* la perspectiva de cómo es que el trabajo impacta a la mentalidad y el comportamiento de trabajadores y trabajadoras, es que la psicología se pudo mover con más holgura en el terreno de lo laboral permitiéndose abordar problemáticas de diversa índole, incluso la *salud-enfermedad mental* desde encuadres psicoanalíticos, psiquiátricos y de la psicología clínica tradicionales.

De esta forma, es que la salud en el trabajo, en general, y de manera particular, la psicología del trabajo, de orientaciones un tanto convencionales, han venido conformando un campo de investigación e intervención en los escenarios laborales que, si bien han hecho contribuciones de suma importancia para la comprensión de su objeto de estudio, también siguen arrastrando lastres teóricos e ideológicos que no permiten una participación más decidida a favor de la salud, la conservación de la integridad mental y la generación de formas de convivencias más armónicas en los lugares de trabajo.

SALUD, TRABAJO Y FACTORES PSICOSOCIALES EN LOS ORGANISMOS OFICIALES

Ante el manejo de conceptos de uso tan generalizado, como es el de salud, pareciera innecesario pretender precisar que se quiere decir al utilizarlos, pero el que sean palabras, términos, o más propiamente conceptos de amplitud conocida, no significa que estén exentos de ambigüedades, imprecisiones o incluso, en algunos casos, de usos abiertamente erróneos.

Salud es uno de esos conceptos que, por su permanencia en el argot especializado, en el discurso político, en el lenguaje común, y, además, por su procedencia institucional desde un organismo de carácter mundial, pareciera que debe ser indiscutible y se debiera de asumir sin ningún tipo de oposición.

Obligadamente al referirse a algún asunto sobre salud siempre se recurre a la multicitada definición de la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2024) que dice que: *La salud es un estado completo de bienestar, físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades*. Dicha definición tiene su origen en la Constitución de la Organización Mundial de la Salud de 1946, que fue firmada por 61 Estados. La pregunta obligada después de leer la definición dada por la OMS es: ¿habrá alguien en el planeta tierra que pueda tener salud plena entendida de esa manera?

Si se asume que la salud no es exclusivamente un hecho de orden biológico, natural, orgánico o físico como plantea la OMS, entonces se puede concluir que la conservación o promoción de la salud no son patrimonio de la medicina únicamente y que las determinaciones sociales juegan un papel importante en la configuración del proceso salud-enfermedad por lo que se tendría que reconocer que las condiciones de vida y de trabajo son situaciones que explican la salud y la enfermedad, ya no de los individuos, sino de los grandes colectivos que constituyen las sociedades. Específicamente sobre la salud laboral se puede citar a Forastieri (2012) quien dice que: *La definición de salud en el trabajo del Comité Conjunto sobre Salud Ocupacional OIT/OMS: "La salud en el trabajo debe buscar la promoción y el mantenimiento del más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones"*, así como:

Prevenir todo daño a la salud provocado por las condiciones de trabajo. Proteger a los trabajadores contra los riesgos resultantes de agentes nocivos para la salud. Ubicar y mantener al trabajador en una ocupación adecuada a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas. En suma adaptar el

trabajo al hombre y a cada hombre en el puesto (Tomasina y Stolovas, 2022, p. 23).

En caso de la denominada *salud mental*, y de manera particular en su relación con el trabajo, desde la Organización Internacional de Trabajo (OIT) no deja de enfatizarse que aquella no sólo se entiende como un estado y un proceso *sino también como una variable independiente; es decir una característica personal que influye en nuestro comportamiento* (Houtman y Kompier, 2000, p. 5.2).

Si se observa con detenimiento, la concepción de salud y salud mental desde la perspectiva de los organismos internacionales que orientan las acciones a nivel mundial sobre estos asuntos, no dejan de ser declaraciones que simplifican la complejidad de estos fenómenos y de una manera velada soslayan todos los aspectos económicos, ideológicos y políticos que se encuentran como sustrato de la dinámica del proceso salud-enfermedad, en general, y particularmente, en lo concerniente a la diada alteración-integridad mental. En este escrito no se recurre al uso común de los conceptos salud-enfermedad mental por sus fuertes vínculos epistemológicos, pero también ideológico-políticos, con las posturas biologists, psiquiatrizantes y psicologizantes; al respecto puede verse la amplia y añeja discusión sobre el asunto (Berlinguer, 1977), (Jervis, 1979), (Menéndez, 1979), (Achard, *et al.* 1980), (Castel, *et al.* 1980), (Gentis, 1980), (Pitch, 1980), (Ingleby, 1982), (Canguilhem, 1986), (Schneider, 1987), (Szasz, 1982, 2001), (Basaglia, *et al.* 1986), (Matrajt, 1992), (Campaña, 1995), (Gómez, 2004).

Por otra parte, se tiene que el interés por los denominados factores psicosociales en el trabajo surge en la década de los 50 del siglo XX, primero precisamente en 1950 en la primera reunión del comité mixto OIT/OMS y en 1959 en la Conferencia Regional Europea Mixta OIT/OMS. Para 1966 la preocupación surge en Estados Unidos, en 1974 en la Asamblea Mundial de la Salud y un año después en la Conferencia Internacional del Trabajo y en el inicio de la década de

los 80 la OMS se suma a la creciente preocupación por los diversos efectos que tienen los *factores psicosociales en el trabajo*.

Pero se puede afirmar que el estudio formal y generalizado de los factores psicosociales en el trabajo se instala en el mundo a partir de 1984 cuando, en su novena reunión, el comité mixto OIT/OMS, sobre medicina del trabajo, reconoce que es un problema para los países miembros y en 1986 publican el informe en el texto seminal a partir del cual, en casi todo el mundo, se retoma la clásica definición de factores psicosociales en el trabajo:

Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 1986, p. 3).

Los conceptos de factores psicosociales, salud y salud mental están contruidos de una forma tan global, con tan amplio nivel de generalidad, que se convierten en meras enunciaciones que difícilmente pueden transitar a una operacionalización que permita ejecutar acciones con las poblaciones que viven y trabajan bajo condiciones objetivas que pueden dañar su salud, alterar su mentalidad y trastocar sus relaciones con los demás.

Un problema más que se puede identificar es que para esos años, en que se va asentando en otras latitudes la preocupación por los factores psicosociales, en los países latinoamericanos el conocimiento, y por lo tanto las acciones sobre todos los asuntos englobados en la noción de factores psicosociales, se encontraban fuera de la vista de los gobiernos, las instituciones laborales y de salud y de los trabajadores y sus organizaciones. Apenas eran del reciente interés de unos pocos académicos que se movían en los circuitos de la salud en el trabajo (Sandoval, 2015).

En la 4ª edición de la enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo de la OIT publicada en 1998, doce años después del informe de 1986, en el volumen I se incluye un capítulo sobre *Trabajo y Salud Mental* y en el volumen II se desarrolla el capítulo sobre *Factores Psicosociales y de Organización*, sin embargo, no hay mayor precisión conceptual sobre cómo entender a dichos factores, y peor aún, favorecen la ambigüedad cuando se afirma: Las expresiones *organización del trabajo* y *factores organizativos* se utilizan muchas veces de manera intercambiable con *factores psicosociales* para hacer referencia a las condiciones de trabajo que pueden conducir al estrés (Sauter *et al.*, 1998, p. 34.1).

Pero el desarrollo de los factores psicosociales como asunto de interés de organismos como la OIT y luego la OMS de manera independiente (Kalimo, *et al.* 1988), obedece en, una buena parte, a que la afectación económica a las empresas suma miles de millones de dólares y euros; la salud, y la salud mental pareciera no son tan relevantes en sí mismas, sino por los costos que afectan a los intereses empresariales y de algunos gobiernos en el mundo, por ejemplo: en 1985 la National Council on Compensation Insurance reportaba que debido al "estrés mental progresivo" en el trabajo el costo había llegado a un 11% del total de las indemnizaciones por enfermedades profesionales (Sauter *et al.*, 1998, p. 34.2).

En 1996 en Europa el 3% del PIB se gastaba como consecuencia de condiciones laborales deficientes (Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2003a). Otras estimaciones indicaban que el estrés laboral tenía un costo, al menos, de 20 000 millones de euros al año en 2002 para todos los miembros de la Unión Europea (Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2003b). Por su parte, según datos reportados por la OIT, la depresión representaba en 2016 para Europa 617 millones de euros anulamente; sin embargo, aun cuando en ese informe la OIT destaca sobre lo que ocurre en diversas regiones del mundo, no incluye datos

sobre los costos económicos de los efectos de los riesgos psicosociales en países latinoamericanos (OIT, 2016).

Un hecho por demás interesante, es que en 2007 la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA) presenta un informe sobre los *riesgos psicosociales emergentes* en el que describen que después de una consulta con expertos de Europa y Estados Unidos se identificaron cuarenta y dos riesgos psicosociales que terminaron reagrupando en diez; lo llamativo del asunto es que esos, a su vez reagrupados en cinco, se referían a las nuevas formas de contratación y a la inseguridad en el empleo, el envejecimiento de la fuerza de trabajo, la intensificación del trabajo, las altas demandas emocionales en el trabajo y el pobre balance vida-trabajo, todo ello enmarcado en los efectos de la globalización; esto es, cuando se investigaron los principales riesgos psicosociales del momento, en realidad, describían condiciones de orden económico y político y no de lo que típicamente se ha entendido como factores o riesgos psicosociales: autoeficacia, apoyo social, estrés laboral, fatiga, acoso, burnout y otros más (Brun *et al.*, 2007).

Desde el texto de OIT-OMS de 1986 el concepto utilizado siempre fue el de factores psicosociales, hasta que ya por los años 2000 la EU-OSHA empieza a generalizar el de *riesgos psicosociales*. En su origen en la 9° reunión del comité OIT-OMS se indica que los factores psicosociales pueden ser negativos o positivos, pero después se hace la distinción con los *riesgos psicosociales* y a decir de Moreno (2011) existen los conceptos de *factores psicosociales de riesgo* y *riesgos psicosociales laborales*, a juicio de quien escribe y de acuerdo con la EU-OSHA, es suficiente con referirse al riesgos psicosociales para enunciar a todos aquellos factores o condiciones de trabajo que tienen la capacidad potencial de dañar la salud orgánica y mental de los trabajadores.

Ya por entrar la segunda década del año 2000, es cuando las temáticas sobre riesgos psicosociales, salud mental y trabajo y

psicopatología se concentran con una nueva denominación, *psicología de la salud ocupacional*, y desde Europa se asegura que esta designación fue creada alrededor de 1990 en Estados Unidos de América, según palabras de Schaufeli (2009), una obviedad al respecto es, que Latinoamérica no se encuentra presente en la óptica de los analistas europeos o norteamericanos, aun cuando los estudios sobre salud en el trabajo y salud mental y trabajo se realizan desde la década de los 60 en diversas poblaciones trabajadoras en varios países del continente (Sandoval, *et al.*, 2016).

Por otra parte, el trabajo es uno de los aspectos de la vida social que implica un tiempo, espacio y acción que es determinante para la estructuración de la personalidad de los individuos, pero también de los patrones de morbilidad de las poblaciones, en primera instancia de trabajadores y después de sus familias.

Por lo anteriormente enunciado, hay que comprender que el trabajo no es el hecho de tener un empleo, realizar una actividad por la cual se recibe una remuneración, no es sólo el contratarse con un patrón o una empresa. El trabajo es la actividad que permitió a una especie homínida transformarse en la que se ha autodenominado la especie humana (Engels, 1979).

Con el trabajo se hace patente una paradoja histórica, el trabajo en el devenir de la humanidad ha significado de forma inequívoca la configuración de la especie como la dominante, que ha "humanizado" el mundo, pero, también, y fundamentalmente, ha representado de forma más que definitiva, la explotación "del hombre por el hombre", a partir de los fines exclusivamente de apropiación de la riqueza generada por los trabajadores y trabajadoras de todos los sectores de la economía, por parte de los dueños de los recursos, el pequeño taller, la empresa grande o los grandes monopolios. Por ello, los efectos del proceso de trabajo en el sujeto que trabaja no pueden explicarse sin comprender el proceso de valorización a través de la extracción de plusvalía, Marx fue más que prolífico

y claro en la explicación de esta dinámica histórico-social (Marx, 1974, 1985, 1986, 2011).

Pero en el presente, por más que se arguya que los planteamientos marxistas son obsoletos y ya rebasados, si es que alguna vez fueron dignos de confiar dirán sus críticos, habría que realizar un análisis de las aplicaciones en el mundo capitalista contemporáneo de las propuestas teóricas y las derivaciones ideológico-políticas originales del marxismo en la realidad social del siglo XXI (Harvey, 2014), (Landa, 2018), (Torres *et al.*, 2020), (Hinkelammert, 2021).

Si se parte de un análisis de procedencia sociohistórica como lo es el marxismo, resulta entonces que los planteamientos teóricos sobre la salud en el trabajo, los factores psicosociales y la salud mental en el trabajo, resultan parciales y sobre todo ineficaces para la comprensión de la realidad laboral y sus efectos en los sujetos que trabajan. El problema al que hay que enfrentarse es que la mayoría de los investigadores y teóricos del campo, así como las grandes organismos mundiales como OIT, OMS, OSHA e incluso la American Psychological Association (APA), bajo el camuflaje de la objetividad científica, soslayan, evaden o abiertamente niegan las contradicciones del sistema capitalista y las luchas que históricamente las clases trabajadoras en el mundo han tenido que librar para lograr mejorar en algo las condiciones de trabajo tan adversas para la salud. Particularmente sobre la APA, no hay que olvidar su activa participación, desde sus orígenes, no sólo en la satisfacción de los intereses empresariales, sino su incondicional contribución en las guerras en las que siempre se encuentra presente el gobierno y el ejército de los Estados Unidos de América, en nombre de la libertad y la democracia por supuesto (Sandoval *et al.*, 2018).

A propósito de la APA, se tendría que tener presente que la psicología en general, y particularmente la psicología industrial, la psicología organizacional o laboral de procedencia norteamericana, ha sentado sus bases en buena parte del territorio latinoamericano

con escaso análisis crítico por parte de los psicólogos y psicólogas de los países de la región, y en no pocas de las veces, con una anuencia si no es que no complicidad, sobre todo lo que se dice y hace desde los planteamientos teóricos, metodológicos, de investigación e interventorios desde los esquemas de comprensión norteamericanos que se caracterizan por una visión proempresarial y de eficiencia productivista, renunciando a las particularidades de la realidad social, las condiciones de trabajo y las configuraciones mentales de los pueblos de América Latina.

Desde cierto punto de vista, pareciera que el trabajo es concebido desde estos organismos y la misma psicología organizacional como simple acción sin mayor necesidad de análisis y la fábrica, la oficina o cualquier lugar de trabajo únicamente es como el “escenario natural” en donde el humano obtiene lo indispensable para la supervivencia; textos clásicos de la psicología organizacional ni por asomo se preocupan, por ya no se diga analizar, sino ni siquiera definir qué es el trabajo (Katz y Kahn, 1981, Schein, 1982, Chiavenato, 2007, Werther y Davis, 2008, Franklin y Krieger, 2011), incluso la psicología de la salud ocupacional omite referirse de forma directa al trabajo como fenómeno histórico-social aun cuando el título de sus textos contenga la palabra *trabajo* (Salanova, 2009, Salanova y Schaufeli, 2009).

DETERMINACIÓN SOCIAL, SUBJETIVIDAD Y FACTORES PSICOSOCIALES

Si líneas arriba se dice que el entendimiento de salud, trabajo, alteraciones mentales y factores psicosociales es, cuando no parcial, equivocado y simplificado, entonces se tiene que plantear desde dónde o cómo se puede superar esa limitación epistemológica y teórico-conceptual, incluso ontológica sobre el sujeto que trabaja.

Desde quien escribe, la forma de lograr una comprensión integral exige recurrir a la noción de *determinación social*, pero no *determinantes sociales*, que es la abstracción realizada por la OMS después de los resolutivos de la comisión de determinantes sociales, creada en 2005 con la finalidad de explicar la importancia de las condiciones sociales en la salud-enfermedad de la población a nivel mundial, como consecuencia de la implantación del modelo económico-político neoliberal a nivel planetario; no obstante que esa no era la primera vez que se reconocía la importancia de las condiciones sociales como generadores de los patrones de morbilidad y mortalidad en las distintas poblaciones del mundo, tal como se constató en la declaración de Alma-Ata de 1978.

El concepto de *determinación social* proviene de los desarrollos de la medicina social desde los años 60-70 del siglo pasado y de las elaboraciones más recientes de la salud colectiva, así, *determinantes sociales* y *determinación social* aunque parecen aducir a lo mismo, son dos conceptos que pareciendo casi sinónimos porque parten ambos de la aceptación de que las condiciones sociales son *las causas últimas* de los patrones de salud-enfermedad de las personas a partir de su inserción en una clase social dada, en el fondo son distintos no solamente por la concepción teórica o epistemológica, sino principalmente por el sustrato ideológico político desde el cual analizan la problemática de la salud-enfermedad-atención (Sandoval, *et al.* 2020).

Un primer elemento definitorio del enfoque latinoamericano es la crítica al causalismo que parte de la idea de la existencia de asociaciones o conexiones causales entre factores o variables, en su caso conjuntos de riesgos, que de suyo se encuentran aislados y sólo desde un análisis estadístico se “descubren” las posibles conexiones, como si en la realidad efectivamente no hubiera desde siempre un entramado de condiciones de distinto nivel de generalidad que interactuando simultáneamente configuran el fenómeno en su totalidad.

La determinación social se concibe como un proceso, o la forma de devenir por medio de lo que los objetos o sucesos desarrollan sus propiedades específicas. Esto implica estudiar la salud-enfermedad desde los procesos vitales humanos, partiendo de su dimensión material, como hecho concreto, pero también desde la dimensión subjetiva que se configura desde la posición de clase, género, etnia y las formas en que se vivencian o interpretan las experiencias comunitarias, grupales, familiares, individuales, y por supuesto, las experiencias laborales colectivamente vividas.

Por lo tanto, la determinación social sólo es comprensible si se reconoce la influencia de las condiciones económicas, políticas, ideológicas, legales y éticas imperantes y resultantes de las disputas entre los distintos sectores sociales que luchan por un proyecto colectivo, o los que impulsan un conjunto de intereses particulares, como los siempre influyentes intereses empresariales del capitalismo en los núcleos de poder mundial o en los de los capitales nativos, casi siempre dependientes del imperio norteamericano o europeo, de las empresas nacionales. La concepción de *los determinantes sociales* oculta las categorías de análisis de raíces marxistas como modos de producción, clases sociales, reproducción social, extracción de plusvalía, entre otras más, en tanto que la de *determinación social* no sólo no las encubre, sino que partiendo de ellas, explicita su carácter analítico y crítico sobre la realidad social para comprender de raíz las múltiples causas de las enfermedades, entre ellas, por supuesto, las que son producto de las condiciones de trabajo.

Así, retornando el fenómeno *trabajo*, la actividad laboral siempre ha estado determinada por las condiciones económicas, el desarrollo tecnológico y de organización del trabajo y las confrontaciones de clase; sin embargo, el trabajo también es una acción social colectiva que ha contribuido de forma significativa a constitución de la sociedad en todos sus momentos históricos. La historia humana no puede ser comprendida en su complejidad si no se analiza el papel determinante del trabajo en la configuración de la sociedad.

En la actividad laboral se condensa la relación dialéctica entre determinado y determinante.

Los cambios acelerados en los sistemas productivos, en la prestación de servicios, en el trabajo agropecuario, en el comercio, las finanzas, en todas las modalidades surgidas en la segunda década del siglo XXI y las disparadas por la pandemia de COVID-19, han reconfigurado la organización y división del trabajo de tal forma que hoy se habla de la era posindustrial y de unas posibles consecuencias aún no proyectadas.

De esta forma, la salud y la enfermedad de los colectivos, las alteraciones mentales y los *síndromes* que de tanto en tanto van surgiendo, como el burnout, el mobbing, el tecnoestrés y otros factores y riesgos psicosociales sólo son explicables si se reconoce el lugar primordial del trabajo en la vida de los individuos y los colectivos humanos.

Para la psicología industrial u organizacional el objeto de estudio que se reconoce como inequívoco es la conducta en el trabajo o el comportamiento organizacional, pero un análisis más cuidadoso tendría que proporcionar elementos explicativos más satisfactorios. Si bien la psicología también estudia la conducta, ésta no es el principal objeto de análisis, la psicología escudriña los procesos psíquicos o mentales de los individuos, pero parte de la premisa que la mentalidad individual sólo se constituye a partir del intercambio con los otros, la mente individual es producto de las múltiples influencias e intercambios que el sujeto mantiene a lo largo de la vida con el entorno, pero sobre todos con "el otro"; así, se tiene que esta configuración mental individual en realidad es una construcción colectiva. La mente es el conjunto de procesos cognitivos y afectivo-emocionales que se expresan en conductas, estos procesos mentales son el asiento de las relaciones interpersonales que todo individuo mantiene con todos los individuos con los que se relaciona en sus diversos espacios y momentos.

El comportamiento se constituye como comportamiento social no solamente porque se da entre varios, porque es grupal o gregario, es social porque implica el intercambio de pensamientos sobre el mundo, ideas sobre el quehacer, percepciones sobre la realidad, emociones sobre los eventos, sentimientos hacia las personas; el trabajo configura mentalidad, contribuye a la estructuración de la personalidad, crea subjetividad e intersubjetividad. No es simple conducta, comportamiento o interacción. A decir de Schvarstein y Leopoldo: *Y como no hay psicología que no sea del sujeto, nuestro marco conceptual se refiere al sujeto en situación de trabajo en las organizaciones. Y a los procesos de subjetivación que surgen como producto de las nuevas formas de organización.* (2005, p. 18).

Si se conciben los factores psicosociales de una manera distinta a como los han interpretado desde la OIT y la OMS, se podrían proponer que lo psicosocial es lo social mentalizado en los sujetos que trabajan, es lo mental expresado en la dinámica social del universo de trabajo. Los factores psicosociales se refieren de manera fundamental a las condiciones de trabajo que se encuentran objetivamente en el transcurso de la actividad laboral y que son cruzadas, matizadas o configuradas en la subjetividad de la trabajadora o trabajador. Los factores psicosociales y los consecuentes riesgos psicosociales no son una interacción de elementos que se presentan de manera casual, descontextualizada y sin vínculo alguno con los intereses en pugna en el mundo laboral, lo psicosocial desde este enfoque, no está exento, o se da por aparte, de las mediaciones o determinaciones culturales que impregnan las relaciones y prácticas que existen entre los trabajadores y sus jefes, empleadores, patronos o contratantes e incluso con los usuarios, clientes o depositarios de la acción laboral.

La cultura indefectiblemente condiciona las prácticas, las creencias, los valores y las representaciones sociales de los grupos ocupacionales; lo que puede ser intrascendente para un trabajador europeo, puede ser altamente significativo para una trabajadora

latinoamericana. Inclusive, *lo cultural* puede llegar a ser un factor de manipulación sobre la subjetividad colectiva de un conjunto de trabajadores, por ejemplo, la tan valorada entrega incondicional del empleado japonés hacia la empresa quizá pueda aportar a la explicación del fenómeno del karoshi en aquel país, modelo de la entrega al trabajo con los resultados de la alta eficiencia y productividad sin defecto y “just time”. Estrictamente no puede pensarse en *lo psicológico* sin implicar a lo social y lo cultural.

Por su parte, a *lo social* le corresponde también contener toda la serie de procesos que suponen un intercambio constante entre las personas en el tiempo y el espacio de trabajo: las distintas formas de supervisión, las relaciones interpersonales fraternas o conflictivas con los demás con quienes se convive en el trabajo, la conciencia colectiva de la peligrosidad de las tareas, procesos o interacciones, el liderazgo y el ejercicio de poder autoritarios, los conflictos y sus estrategias de resolución, o no, la presencia y la relación diferenciada entre hombres, mujeres y la comunidad LGBTTTIQ+, la pertenencia sindical, su ausencia o control por parte de la empresa y el fomento de hábitos contrarios a la salud como el uso de anfetaminas u otras sustancias para promover el rendimiento laboral son procesos que superan lo enunciado en la formulación de factores psicosociales de OIT/OMS.

Los factores convertidos en riesgos psicosociales de alguna forma afectan la integridad psicofísica: las condiciones distresantes, la violencia, el acoso laboral y sexual, la fatiga patológica, los trastornos ansiosos y depresivos, las alteraciones psicosomáticas, los trastornos del sueño y los sexuales, entre varios, están interrelacionados de una forma compleja con pensamientos, ideas, razonamientos, recuerdos, afectos, voluntad, emociones, representaciones, deseos y frustraciones, malestar y sufrimiento psíquico, en conjunto constituirán la subjetivación individual y colectiva, lo que queda muy por encima de lo que se entiende comúnmente por factor o riesgo psicosocial (Sandoval, 2011).

Lo anteriormente enunciado se puede reconocer con cierta facilidad cuando se compara un estudio realizado con la aplicación de escalas construidas impecablemente desde el punto de vista psicométrico, en ocasiones enviadas por medios electrónicos o digitales a los sujetos investigados, con investigaciones en las que los trabajadores entrevistados exponen abiertamente sus motivaciones, insatisfacciones, esperanzas, inconformidades, planes, incapacidades, expectativas y demás construcciones subjetivas. El trabajador o trabajadora expresando su humanidad no hablan de factores o riesgos psicosociales nada más. El *capital humano* es mucho más que simple capital humano.

ALGUNAS GENERALIDADES PARA CONCLUIR

Si se ha argumentado sobre lo parcial, tendencioso o erróneo sobre lo que desde otras latitudes se afirma sobre los factores psicosociales, entonces cabe preguntar qué es lo que se pretende postular desde este texto. La respuesta es tan simple como complicada.

Lo que hace falta en los países latinoamericanos es precisamente la construcción de un pensamiento crítico latinoamericano sobre el trabajo, la salud en el trabajo, los factores y riesgos psicosociales y los procesos de subjetivación en y por el trabajo. Lo importado de Europa o Estados Unidos en la década de los 80 del siglo pasado facilitaron el ingreso de académicos y luego profesionistas en los escenarios laborales para el estudio y la intervención en todos los fenómenos englobados en estas denominaciones; lo que fue un inicio promisorio se estancó en un atolladero tramposo por donde se coló la ideología proempresarial del éxito individual, la entrega a la filosofía, visión, misión y política empresarial, la productividad y

la eficiencia como indicadores de logros personales de trabajadores responsables, las visiones simplificadoras de la salud como un asunto estrictamente biológico y de responsabilidad individual, los accidentes laborales como consecuencia de los actos inseguros, los reduccionismos como que el estrés está en la cabeza de quien se estresa, los tipos de personalidad y afrontamiento como explicaciones de la vulnerabilidad de los individuos; las observaciones críticas a que los trabajadores o trabajadoras críticos o inconformes son en verdad conflictivos y poco colaborativos.

Más recientemente la invasión ideológica se viene a complementar con las ideas de la llamada nueva psicología, la *psicología positiva* con su parafernalia y sus *coaches* difusores de la nueva religión empresarial; la psicología positiva aplicada a los asuntos laborales más que un bien es un retroceso en la intervención sobre las problemáticas laborales con todo y los coqueteos que tiene con la psicología de la salud ocupacional; lo verdaderamente valioso no es alcanzar la felicidad personal, sino el bienestar colectivo (Sandoval *et al.*, 2019).

La construcción de un pensamiento crítico latinoamericano sobre la psicología laboral, el estudio de la salud y enfermedad por el trabajo, los trastornos mentales y la alienación de la subjetividad y los factores y riesgos psicosociales, obliga a repensar a profundidad que se ha hecho hasta el momento en que algunos de nuestros países se están logrando sacudir las imposiciones de organismos como el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional y la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico; el problema es que mientras unos caminan hacia la democratización progresista de izquierda, a otros su nostalgia por el neoliberalismo los regresa a el autoritarismo golpista de derecha y de ultraderecha.

Por otro lado, el buscar una independencia de pensamiento crítico y liberador exige también una alta dosis de autocrítica y precaución para no caer en propuestas que pudiendo parecer

emancipadoras, pueden ser una especie de trampa para desviar la mirada crítica del núcleo del problema a ángulos que, si bien también hay que vigilar, igual pueden distraer. El planteamiento global de la decolonialidad y sus recios ataques al eurocentrismo, soslayan como sin darnos cuenta, la crítica que tenemos que hacer al norteamericacentrismo del cual Latinoamérica en general no se ha podido desprender, o algunos gobiernos y las elites empresariales no se quieren deshacer (De la Garza, 2021, Urrego, 2021, Sandoval, 2022).

En el terreno de la psicología en el trabajo como en la psicología en general, la APA es un lastre del cual también parece no nos queremos desligar. Si bien no es recomendable recurrir acríticamente a lo que desde otros hemisferios llega para aplicarlo sin un análisis mínimo a las realidades latinoamericanas, tampoco es posible desechar todo lo que es extranjero, principalmente europeo como lo sugieren los decolonialistas, aunque sobre el imperialismo intelectual norteamericano no dicen nada, aportaciones como las de Sivadon o Dejours ayudan al análisis de la subjetividad en el trabajo pero desde una óptica sugerente que aporta ingredientes no vistos en los modelos teóricos convencionales. Ni que decir de los desarrollos propios de nuestro continente como lo elaborado en Argentina por Neffa y colaboradores y lo investigado en Brasil por Coelho y su equipo de investigadores.

La psicología ocupacional, laboral o del trabajo cuando estudia o explica los fenómenos psicológicos del trabajo obviamente lo hace sobre el trabajo formal, en la *organizaciones*, de ahí su denominación de psicología de las organizaciones o psicología organizacional, pero esa psicología ha olvidado de manera rotunda a amplios sectores de gente que trabaja en los países de la región del río Bravo hasta la Patagonia: los que realizan trabajo forzado, los que se encuentran en condiciones de esclavitud, el trabajo infantil, por supuesto los trabajadores informales y todos los que realizan trabajos precarios. ¿Por qué la psicología dedicada al estudio de los asuntos laborales no pudiera llamarse psicología de los trabajadores?

Las personas que trabajan son personas, no *capital humano*, *talento* o *asociados*. Son trabajadores, pero el lenguaje eufemístico utilizado por las grandes compañías, que luego se trasladan a las medias y pequeñas, pasa a formar parte del argot organizacional con el fin de encubrir la realidad social que no les gusta hacer evidente.

La formación de los nuevos profesionistas de la psicología no puede hacer de lado todo el conocimiento de la psicología organizacional en tanto es un espacio de trabajo profesional para los jóvenes recién egresados de las universidades, pero no puede ser lo único y desde una sola visión programática empresarial. La realidad laboral de los países de Latinoamérica exige también profesionales que se interesen más allá de lo inmediato para atender los problemas de salud en el trabajo, los impactos de las nuevas condiciones laborales en la mentalidad de los empleados; desde la inserción de las nuevas tecnologías hasta el reconocimiento de las viejas formas de interacción personal en el espacio laboral, demandan de una perspectiva no sólo humanista, sino de un compromiso político con los otros, puesto que estos jóvenes que aún no trabajan serán también trabajadores, pero algunos con el riesgo de enfrentarse con condiciones precarias, otros subempleados, otros más desempleados.

La reconfiguración geopolítica mundial no contempla un lugar privilegiado para Latinoamérica, los grandes monopolios no consideran la protección de la vida saludable de sus empleados, los empresarios locales no ven rentable el cuidado de sus trabajadores, es entonces tarea de los propios trabajadores y de los profesionales de la salud y la psicología laborales poner de nuestra parte para que el trabajo no sea el espacio de la degradación personal, el lugar donde enfermar, la situación que altere la mentalidad.

Es una exigencia exigir que los factores y riesgos psicosociales sean prevenidos y atendidos de manera real y eficaz, la salud en el trabajo es algo por lo que hay luchar, unos desde su puesto de trabajo y otros desde la trinchera de la investigación científica y la

teorización sistemática, pero todos desde la utópica convicción de un mundo posible mejor para todos.

Los trabajadores italianos en las luchas por la salud en el trabajo de los años 70 lanzaban una consigna que en México fue replicada por sindicalistas en los años 80 del siglo pasado.

La salud no se vende... pero tampoco se regala.

REFERENCIAS

Achard, P. (ed.). (1980). *Discurso biológico y orden social*. Editorial nueva imagen.

Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. (2003a). Cómo abordar los problemas psicosociales y reducir el estrés relacionado con el trabajo. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.

Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. (2003b). Trabajemos contra el estrés: prevención de riesgos psicosociales y estrés laboral en la práctica. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.

Basaglia, F. (ed.). (1986). *Razón, locura y sociedad*. Siglo XXI editores.

Berlinguer, G. (1977). *Psiquiatría y poder*. Gedisa.

Brun, E., Milczarek, M., Roskams, De Beeck, R., Pahkin, K., Berthet, M., Morvan, E., Kuhn, K., Kaluza, S., Hupke, M., Hauke, A., Reinert, D., Widderszal-Bazyl, M., Pérez, J., & De Frutos, M. (2007). *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health. European Agency for Safety and Health at Work*. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/69faff47-f746-4653-9537-3b7e886c50e5>.

Campaña, A. (1995). *Salud mental: conciencia vs. Seducción por la locura*. Centro de estudios y asesoría en salud.

Canguilhem, G. (1986). *Lo normal y lo patológico*. Siglo XXI editores.

Castel, F., Castel, R. y Lovell, A. (1980). *La sociedad psiquiátrica avanzada, el modelo norteamericano*. Editorial Anagrama.

- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: el capital humano en las organizaciones*. McGraw-Hill/Interamericana.
- De la Garza, E. (Coordinador). (2021). *Crítica de la razón noecolonial*. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO).
- Engels, F. (1979). *El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre*. Publicaciones Cruz O.
- Franklin, E. y Krieger, M. (2011). *Comportamiento organizacional: enfoque para América Latina*. Prentice Hall.
- Forastieri V. (editora) (2012). *SOLVE: integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo*. Oficina Internacional del trabajo.
- Gentis, R. (1980). *Curar la vida*. Crítica-Grijalbo.
- Gómez, G. (2004). *Proposiciones psicológicas sobre salud e integridad vivencial. En Apreciaciones teórico-metodológicas; una mirada desde la psicología*. Universidad Autónoma de Querétaro. pp.81-133.
- Harvey, D. (2014). *Diecisiete contradicciones y el fin del capitalismo*. Instituto de Altos Estudios Nacionales del Ecuador (IAEN).
- Hinkelammert, F. (2021). *La crítica de las ideologías frente a la crítica de la religión: volver a Marx trascendiéndolo*. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO).
- Houtman, I. y Kompier, M. (2000). Trabajo y salud mental. En Stellman, J. (directora) *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. Organización Internacional del Trabajo/ Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. p. 5.2.
- Ingleby, D. (editor). (1982). *Psiquiatría crítica, la política de la salud mental*. Crítica Grijalbo.
- Jervis, G. (1979). *Manual crítico de psiquiatría*. Editorial Angramá.
- Kalimo, R., El-Batawi, M. y Cooper C. (1988). *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. Organización Mundial de la Salud.
- Katz, D. y Kahn, R. (1981). *Psicología social de las organizaciones*. Trillas.
- Matrajt, M. (editor). (1992). *La salud mental pública*. Universidad Autónoma del Estado de Morelos.

Menéndez, E. (1979). *Cura y control, la apropiación de lo social por la práctica psiquiátrica*. Editorial nueva imagen.

Moreno, B. (2011). *Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales*. Med Segur Trab 2011, 57. Suplemento 1. pp. 4-19.

Landa, R. (Coordinador). (2018). *El vuelo del Fenix: El capital: lecturas críticas a 150 años de su publicación (1867-2017)*. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO).

Marx, C. (1974). *Teorías sobre la plusvalía* T.I. Editorial Cartago.

Marx, C. (1985). *El Capital, libro I*, capítulo VI (inédito) siglo veintiuno editores.

Marx, C. (1986). *El Capital: crítica de la economía política* T.I. Fondo de Cultura Económica.

Marx, C. (2011). *Elementos fundamentales para la crítica de la economía política (Grundrisse) 1857-1858 T.I.* Siglo Veintiuno Editores.

Organización Mundial de la salud (2024). Cómo define la OMS la Salud. <https://www.who.int/es/about/frequently-asked-questions>.

Organización Internacional el Trabajo (1986). Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Oficina Internacional del Trabajo.

Organización Internacional el Trabajo, (2016). Estrés en el trabajo: un reto colectivo.

Pitch, T. (1980). *Teoría de la desviación social*. Editorial nueva imagen.

Sandoval, J. (2011). Factores psicosociales: ambigüedades conceptuales y consecuencias interventorias. En Juárez, A. y Camacho, A. (coordinadores). *Reflexiones teórico-conceptuales de lo psicosocial en el trabajo*. Universidad Autónoma del Estado de Morelos y Juan Pablos Editor. pp. 135-162.

Sandoval, J. (2015). Factores psicosociales en el trabajo: problemáticas por resolver en un país neoliberal. En Martínez, S., Gómez, G., Sánchez, C, y Sandoval, J. (coordinadores). *Efectos psicosociales de la crisis laboral y la precarización del trabajo*. Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco. pp. 22-36.

Sandoval, J., Gómez, G., Fernández, L., y Torres, A. (2016). *Esbozo de historia de la salud en el trabajo*. Facultad de Estudios Superiores Zaragoza. UNAM.

Sandoval, J., Gómez, G., Fernández, L., y Torres, A. (2018). *Historia breve de la psicología del trabajo en México*. Facultad de Estudios Superiores Zaragoza. UNAM.

Sandoval, J., Gómez, G., Fernández, L., y Torres, A. (2019). *Factores, riesgos psicosociales y temas emergentes en el trabajo: crítica a los enfoques convencionales y a la llamada psicología positiva*. Facultad de Estudios Superiores Zaragoza, UNAM.

Sandoval, J., Martínez, S. y Jarillo, (2020). *Determinantes o determinación social en la comprensión de la salud-enfermedad. Una reflexión necesaria*. Salud Problema. Segunda época, año 14, número 27 enero-junio 2020. pp. 140-156.

Sandoval, J. (2022). *La salud colectiva y la vertiente decolonial: algunas polémicas alrededor de su relación*. En Jerónimo, J. Repensar la salud y el transitar hacia la salud colectiva. Facultad de Estudios Superiores Zaragoza, UNAM. pp. 182-205.

Salanova, M. (directora), (2009). *Psicología de la salud ocupacional*. Editorial Síntesis.

Salanova, M. y Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo: cuando el trabajo se convierte en pasión*. Alianza editorial.

Schvarstein, L. y Leopoldo, L. (2005). *Trabajo y subjetividad: entre lo existente y lo necesario*. Paidós.

Sauter, S., Murphy, J., Hurrell, L. y Levy, L. (1998). Factores psicosociales y organizativos. En Stellman, J. (directora) *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. Organización Internacional del Trabajo/Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. pp. 34.1-34-87.

Schaufeli, W. (2009) Prefacio. En Salanova, M. (directora). *Psicología de la salud ocupacional*. Editorial Síntesis. pp. 13-16.

Schein, E. (1982). *Psicología de la organización*. Prentice-Hall Hispanoamericana.

Schneider, M. (1987). *Neurosis y lucha de clases*. Siglo XXI editores.

Szasz, T. (1982). *El mito de la enfermedad mental*. Amorrortu editores.

Szasz, T. (2001). *Ideología y enfermedad mental*. Amorrortu editores.

Torres, E., Concheiro, E., Valdés, F., Bosch, M., Vommaro, P. y Gómez, R. (coordinadores). (2020). *Marx, 200 años: presente, pasado y futuro*. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO).

Urrego, M. (2021). *Marx, el marxismo y los decoloniales: tergiversaciones, olvidos y reacomodos*. Editorial Moravalladolid.

Werther, W. y Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las empresas*. McGraw-Hill.

7

*Johnny Orejuela
Laura Vera Sánchez*

LAS CLÍNICAS DEL TRABAJO:

UNA APROXIMACIÓN CLÍNICO-CRÍTICA
A LA COMPRENSIÓN Y ABORDAJE
DE LA SUBJETIVIDAD Y LA SALUD
MENTAL EN EL TRABAJO

DOI: 10.31560/pimentacultural/978-85-7221-385-1.7

INTRODUCCIÓN A LAS CLÍNICAS DEL TRABAJO: UNA PERSPECTIVA CLÍNICO-CRÍTICA DE LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO

Las clínicas del trabajo como campo subdisciplinar interesado en el análisis y la intervención de los fenómenos subjetivos relacionados con el mundo del trabajo tiene origen en Francia con su pionero el médico psicopatólogo del trabajo, y también psicoanalista, Christophe Dejours (1980), quien da origen a este programa de investigación clínico-crítico con la publicación de su primer libro: *Travail, usure mentale: Essai de psychopathologie du travail*. Posteriormente, hacia los años 90`s, esta perspectiva comienza a ser difundida y desarrollada ampliamente en Brasil por parte de la investigadora Ana Magnolia Mendes, de la Universidad de Brasilia, dando lugar a una clínica psicodinámica del trabajo brasilera (Mendes *et al.*, 2014). Esta particularidad hace que la literatura especializada en este campo esté concentrada en francés y portugués, y muy poco difundida en inglés y español, pues a excepción de la Canadá francófona esta perspectiva de análisis no ha sido difundida en Estados Unidos y solo incipientemente y hasta hace muy poco en la Latino América de habla hispana.

Se denominan las clínicas del trabajo en plural, pues este subcampo agrupa cinco perspectivas de análisis de la relación trabajo, subjetividad contexto, las cuales son: la *psicodinámica del trabajo* desarrollado por Christophe Dejours; la *clínica de la actividad* desarrollada por Yves Clot; y la *sociología clínica* desarrollada por Eugéne Enríquez y Vincent De Gaulejac. La *ergología* que es un tipo de reflexión ergonómica con perspectiva crítica filosófica que parte de reconocer que la relación del sujeto con el trabajo pasa por la reflexividad crítica del sujeto respecto de las normas

propias del mundo laboral, esta perspectiva ha sido desarrollada por Yves Schwartz. Finalmente, podríamos arriesgarnos a decir que comienza a configurarse una quinta perspectiva clínica del trabajo que es la *clínica psicoanalítica lacaniana del trabajo*, en la que se parte de analizar la relación del trabajo con la subjetividad en clave de *goce* (satisfacción en el displacer, de la pulsión de muerte), esta clínica ha sido desarrollada por un grupo de investigadores franceses y canadienses, que de hecho hacen parte del campo emergente de los *estudios lacanianos de la organización*; en Brasil esta perspectiva ha sido desarrollada recientemente por Ana Magnolia Mendes, de la Universidad de Brasilia y en Colombia son conocidos los trabajos del profesor Johnny Orejuela, de la Universidad Eafit.

Cuadro 1 - Las clínicas del trabajo: un subcampo, 5 perspectivas

La Psicodinámica del Trabajo	La Clínica de la Actividad	La Sociología Clínica	La Ergología	Clínica Psicoanalítica Lacaniana del Trabajo
Aproximación que emerge a partir de la "re descripción" de la psicopatología del trabajo de origen francesa, por una lectura muy particular del psicoanálisis (Lapanche) hecha por:	Abordaje que se enfoca en el análisis del trabajo valiéndose de dos instrumentos: la psicología rusa de Vygotsky y la psicología ergonómica francesa, teniendo como principal exponente a:	Perspectiva en las que integradas el psicoanálisis con la sociología crítica, se apuesta por una comprensión de los orígenes sociológicos del sufrimiento. Del sufrimiento en el campo de lo social (violencia, exclusión, humillación, resentimiento) . Sus exponentes son:	Perspectiva que pone en el centro del debate la dimensión dramática de la actividad, lo que significa no que todo es un drama sino que todo queda mediado por un debate interno humano que indica que nada puede ser mecánico, pues el ser humano es biológico e histórico. Introduce una dimensión subjetiva y clínico-crítica a la visión funcionalista de la ergonomía (instrumento/ herramienta-cuerpo)	Perspectiva que retoma los presupuestos teóricos y metodológicos del psicoanálisis principalmente de orientación lacaniana para proveer un marco de inteligibilidad sobre el malestar y sufrimiento en el trabajo en clave de "Goce", que se refiere a una satisfacción particular derivada de la obtención de un objeto deseado más allá del principio del placer.
Cristophe Dejours (1987) CAM Paris	Yves Clot CAM, Paris.	Vicent Gaulejac y Eugene Enríquez Paris y Canadá	Yves Schwartz (París, Brasil)	Arnau, Guilles. (Fr); Carl Cederstrom, Casper Hoedemackers (UK), Ana Magnolia Mendes (Br), Grupo Sapians (Col).

Autores (2025)

La Psicodinámica del Trabajo tiene como base conceptual el psicoanálisis de orientación freudiana; la Clínica de la Actividad tiene como base la teoría la subjetividad desarrollada por Vygotsky; y la Sociología Clínica tiene como origen las reflexiones articuladas entre el psicoanálisis y la sociología crítica, y se concentra en el análisis de cómo las formas de gestión pueden ser productoras sociales de sufrimientos en el mundo del trabajo.

La clínica del trabajo puede ser entendida como un subcampo interesado en la comprensión de las condiciones sociales que son productores de sufrimiento en el trabajo, no se trata de una clínica en el sentido del análisis individual en el diván, sino de una actitud en la que se tiene por objeto la dimensión subjetiva, en clave de placer y sufrimiento, en relación con el trabajo, en la que cada trabajador es entendido como un caso en su particularidad, profundidad y contexto (visión idiosincrática). Así, para Bendassolli y Soboll (2011):

El énfasis de la palabra clínica en ese caso es sobre la articulación del mundo psíquico con el mundo social (...) Y no siendo una clínica exclusivamente del sujeto intrapsíquico, pero sin desconocerlo, ella incorpora en sus cuestionamientos 'la producción social del sufrimiento en el trabajo' (p. 3).

Esto indica que las clínicas del trabajo hacen una crítica y se deslindan de las aproximaciones funcionalistas que tienden a interpretar los fenómenos de la salud mental en el trabajo como acontecimientos susceptibles de ser individualizados y las intervenciones estandarizadas (visión nomotética).

Las clínicas del trabajo son es también un campo inter y transdisciplinar en el que confluyen los desarrollos de la psicología, la antropología, el psicoanálisis, la medicina, la sociología, la filosofía y las ciencias de la gestión, entre otras; es esta diversidad disciplinar convergente la que permite entender la relación trabajo-subjetividad como un fenómeno complejo multideterminado y multidimensional

(Orejuela, 2019), en el que el contexto más amplio del marco socio-cultural y los modos de regulación y relación que impone el discurso capitalista juegan un papel importante en la comprensión del malestar, el sufrimiento y el placer en el trabajo.

Adicionalmente, podemos entender la clínica del trabajo en una cuádruple perspectiva: como una perspectiva *clínica* aplicada al mundo del trabajo, como un *programa de investigación* de la salud mental, de la salud psíquica o subjetiva, asociada al mundo del trabajo; como una forma de *intervención terapéutica* orientada a la reducción del malestar y el sufrimiento en el mundo del trabajo y las organizaciones; y, como una *teoría* interesada en ofrecer un marco de inteligibilidad de la relación trabajo-subjetividad-contexto.

Las clínicas del trabajo pueden entenderse, en general, como una propuesta de abordaje clínico-crítico respecto de los fenómenos de la salud mental en el campo laboral que propende por ayudar a comprender, visibilizar y superar el malestar y sufrimientos propios del mundo del trabajo (Orejuela, 2019). En particular, como perspectiva teórica las clínicas del trabajo han desarrollado una constelación conceptual cuyo valor heurístico y fecundidad conceptual ha permitido constituir un marco de inteligibilidad de los fenómenos subjetivos y de salud mental ligados al mundo del trabajo, esto es, de la subjetividad laboral (Orejuela & Ramírez, 2011), entre los cuales se destacan: el placer en el trabajo, el sufrimiento laboral, las estrategias defensivas, la movilización subjetiva, trabajo real, trabajo prescrito, real de trabajo, defensa colectiva, colectivo de trabajo, psicodinámica del reconocimiento, actividad, trabajo vivo, género profesional, entre otras. Toda esta gramática conceptual toma distancia de la tradicional psicología organizacional, del trabajo y de la gestión de los recursos humanos, para constituirse en una perspectiva conceptual autónoma y crítica de los fenómenos subjetivos en el campo del trabajo y de los efectos deletéreos del trabajo flexibilizado y precarizante.

Las clínicas del trabajo parten de reconocer la centralidad de la subjetividad en el desempeño del trabajo (Malvezzi, 2012; Dejours,

1980; Clot, 2009), es decir al contrario de las tradiciones funcionalistas y racionalistas que excluyeron la dimensión subjetiva y emocional en el análisis de los sujetos en el mundo del trabajo, la perspectiva de las clínicas del trabajo no solo admiten la presencia de la subjetividad en la actividad laboral, sino que incluso reconocen en esta un apalancador que permite mantener la salud mental y resolver los impases, esto es lo *real* del trabajo, entendido esto último como todos aquellos obstáculos que encuentran los trabajadores para llevar a cabo el trabajo, y que en tanto experiencia de pérdida de control y dominio por parte de los operadores que trae consigo la experiencia de la angustia. Este *real* solo es posible de ser superado para reestablecer el equilibrio psíquico a partir de la recursividad subjetiva expresada en la creatividad, intuición, audacia e inteligencia práctica para hacer efectivamente el trabajo, *trabajo real*; es decir, la tarea efectivamente hecha en la que hubo una participación activa de la subjetividad. Esto corresponde con la noción de *actividad*, en el sentido de una tarea efectivamente realizada que no fue posible sino por la concurrencia de la subjetividad (Clot, 2009). En el mismo sentido, las clínicas del trabajo parten de reconocer: a) la *dimensión singular del trabajador* como sujeto; b) la *centralidad del trabajo* como organizador psíquico, es decir, su función psicodinámica; y c) la *organización* como una estructura simbólica que pauta el orden y sentido de la interacción en un escenario específico de relaciones intersubjetivas, y que a la vez se encuentra inserta en un marco más amplio que tiene influjo sobre ella, que corresponde a los aspectos socioculturales, políticos y económicos que circunscriben y determinan, en parte, la actividad laboral. Así mismo, son una apuesta etho-política comprometida con: denunciar el sufrimiento invisibilizado que implica el trabajo que impone el nuevo espíritu del capitalismo; la no banalización de la injusticia social presente en el mundo del trabajo; y, aportar un dispositivo de “cura”, de escucha colectiva, para superar el sufrimiento experimentado en el trabajo.

La clínica del trabajo supera el hiato psicología clínica-psicología del trabajo al reconocer la posibilidad del uso de los

conceptos y los métodos de la psicología clínica para ser usados en el contexto del trabajo en interfaz con la psicología del trabajo y las organizaciones. Se parte aquí de reconocer que en la medida que existan sujetos en el trabajo y que el trabajo pueda tener efectos sobre la salud psíquica, mental, no es solo posible si no muy necesaria la articulación intradisciplinar entre estos dos campos de aplicación de la psicología. Ahí donde hay un sujeto que sufre en el trabajo y éste compromete su salud mental, es legítimo el concurso y uso simultáneo de estos dos campos de aplicación de la psicología.

De igual manera, las clínicas del trabajo superan el hiato entre el psicoanálisis y el análisis del comportamiento laboral, la falsa oposición entre psicoanálisis y mundo del trabajo, pues, desde sus inicios las clínicas del trabajo, y en particular la psicodinámica del trabajo desarrollada por Dejours (1980) reconoció el valor del referencial psicoanalítico para la comprensión de los fenómenos subjetivos presentes en el ámbito laboral, implicados en el acto de trabajo. Esta tendencia ha sido cada vez más profundizada y ha permitido el uso de las aportaciones teóricas y clínicas del psicoanálisis para la comprensión de la relación trabajo-subjetividad; de hecho una ampliación de la perspectiva clínica psicodinámica del trabajo brasileira ha dado lugar al planteamiento de una *clínica psicoanalítica del trabajo* (Mendes, 2018; Orejuela, 2018), en la que incluso se usa la teoría de Lacan para hacer un análisis crítico de la gestión, la organización y la génesis y manifestación del malestar y el sufrimiento en el trabajo (Cederstron & Hoedemaekers, 2010).

Así, se asume una ecología psicoanalítica que parte de comprender: *la subjetividad dividida*, es decir la condición estructural del sujeto como dividido subjetivamente entre su deseo inconsciente y las demandas del mundo exterior, del *gran Otro*; *la no transparencia del sujeto*, es decir el reconocimiento de que el yo no es el centro de la experiencia subjetiva y el reconocimiento de la existencia del orden de lo inconsciente como una fuerza que escapa al control del yo y que determina en gran parte nuestro comportamiento, incluido

el comportamiento en el trabajo; y el uso de la categoría conceptual lacaniana: *goce*, para revisar y reinterpretar el concepto de estrés en el trabajo. Desde las perspectivas de las clínicas del trabajo el estrés laboral es interpretado como la representación social del malestar en el trabajo (Lhuillier, 2006). De igual manera, se parte de reconocer desde una perspectiva Freudo-Lacaniana que el trabajo es tan estructurante como traumatizante para el sujeto y que hay resonancia entre trauma sexual y trauma laboral (Mendes, 2018), así como, se reconoce el efecto del discurso del capitalismo, como forma de lazo social, en tanto que se vuelve traumatizante al orientarse por el imperativo de la productividad y la acumulación sin límite que pretende borrar al sujeto del deseo (Soler, 2009; Mendes, 2018).

Así pues, tenemos que en oposición a la visión tradicionalista es posible desde esta perspectiva hacer uso del referencial teórico del psicoanálisis y de la psicología clínica para la comprensión y la intervención en el campo del trabajo y las organizaciones, sobre todo cuando se trata de descifrar el impacto deletéreo que puede tener la precariedad laboral sobre la salud mental de los trabajadores.

De igual manera, y basándose en los desarrollos psicoanalíticos, por lo menos para una visión psicodinámica del trabajo, la clínica del trabajo está comprometida como proyecto o ethopolítico con la denuncia de los efectos de malestar y sufrimiento que implica las formas del trabajo organizado bajo la gramática de la flexibilización laboral y el espíritu del capitalismo neoliberal; así el compromiso de Dejours como pionero fue en la denuncia del sufrimiento o el que tradicionalmente ha tenido que ser invisibilizado por parte de la orientación hegemónica funcionalista, que se concentró en el estudio de la satisfacción laboral (Orejuela, 2014). El exceso de estudios durante más de cuatro décadas en la satisfacción laboral y su relación con el desempeño y la productividad, sumado a la distancia de los estudios del trabajo y organizaciones con la psicología clínica, produjeron un exceso de visión positiva del trabajo, no permitiendo

evidenciar ni visibilizar los efectos negativos de ciertas condiciones inadecuadas de trabajo sobre la salud mental.

Trabajos recientes, permiten reconocer que el hiato entre la psicología clínica y la psicología dentro de la organizaciones ha sido también superado en la perspectiva funcionalista conductista, pues hace poco se ha inaugurado un nuevo campo de investigación e intervención conocido como *psicología clínica laboral*, esto muestra que existen coincidencias temáticas en los avances investigativos y terapéuticos entre dos líneas y perspectivas de trabajo que hasta hace unas pocas décadas no tenían nada en común. El foco común es dilucidar e intervenir los efectos deletéreos del trabajo sobre la salud mental, más ha de advertirse que cada una de estas orientaciones parte de presupuestos ontológicos, metodológicos y teóricos diferenciados, e incluso a veces, francamente opuestos.

LA RELACIÓN TRABAJO(S)- SUBJETIVIDAD(ES)-CONTEXTO(S) COMO OBJETO DE ESTUDIO DE LAS CLÍNICAS DEL TRABAJO

Como toda disciplina, las clínicas del trabajo han definido como su objeto de estudio: la relación *trabajo-subjetividad-contexto*, en plural todos, y el método clínico como su forma de abordaje. El foco de estudio de las clínicas del trabajo es el impacto del trabajo sobre la subjetividad en clave de placer, malestar y sufrimiento en el trabajo, así como de la incidencia del contexto sociocultural, político y económico sobre la relación sujeto-trabajo, y sus eventuales efectos sobre la salud mental laboral.

Tradicionalmente la psicología organizacional y el trabajo se concentró en el análisis de las personas con el trabajo y las

organizaciones, pero esta visión individualista tiende a desconocer los efectos del contexto sobre la relación trabajo-subjetividad. Esta limitación procura ser superada por las clínicas del trabajo para las cuales los determinantes de la salud mental del mundo laboral no se reducen a la relación entre el sujeto que trabaja y el trabajo como una actividad determinada. Se parte de conocer el influjo que tienen las disposiciones más amplias de la cultura, la política, la economía y el orden social imperante en las dinámicas de trabajo y sus efectos sobre el ámbito de la subjetividad de los trabajadores. Se reconoce así que, en el modelo neoliberal, el discurso del capitalismo, con su tendencia a la precarización de las condiciones sociales y privatización individualizante, así como la individualización como rasgos característicos de la sociedad contemporánea son dos condiciones, entre otras, que determinan formas particulares de sufrimiento (Dunker, 2017), y las particulares relaciones de trabajo también individualizadas, que como tal implican relaciones fuertes de competencia, como lo son la falta de solidaridad y negación mutua del reconocimiento, como condiciones de posibilidad para la experiencia del malestar y el sufrimiento en el trabajo.

Se parte de comprender que un análisis profundo y completo o de la relación subjetividad-trabajo, debe contemplar tres aspectos simultáneamente: el *trabajo*, como actividad económica cargada de sentido socioculturalmente construido, el *sujeto* como agente y portador de subjetividad, capacidad de reflexividad, agencia y resistencia; y el *contexto*, como un marco simbólico que sí bien no determina, sí presiona las relaciones entre el sujeto y la actividad que realiza. Tradicionalmente esta relación ha sido parcialmente analizada, y por un lado la *psicología del trabajo* se ha concentrado en el análisis de la reacción del sujeto con el trabajo; mientras que en la *psicología de las organizaciones* se ha concentrado en el análisis de la relación del sujeto con la organización, como un escenario específico, como un micro contexto particular, situado y fechado. Estas dos aproximaciones son moleculares, parciales, y pierden de vista la unidad holística que constituye: *sujeto(s)-trabajo(s)-contexto(s)*.

Cuadro 2 - La relación Sujeto-Trabajo-Contexto como objeto de estudio de las clínicas del trabajo



Orejuela & Ramírez (2011), adaptado por los autores (2025)

Las clínicas del trabajo intentan superar esos análisis reduccionistas que carecen de integralidad y desconoce la unidad analítica que constituyen el sujetado, el trabajo y el contexto, y por ello aboga por un análisis holístico que reconozca esa triple dimensión. Se asume la doble implicación, la relación biunívoca entre trabajo y subjetividad: el trabajo afecta la subjetividad (la organiza) y la subjetividad afecta el trabajo (el trabajo se subjetiva) (Orejuela & Ramírez, 2011).

Desde esta perspectiva el sujeto es comprendido como un agente portador de subjetividad y con capacidad de reflexividad y agencia, como un agente económico reflexivo (Malvezzi, 1999).

El trabajo entendido como una actividad económica con funciones psicosociales específicas, que tiene una centralidad en la constitución subjetiva, es decir con una función psicodinámica particular en las que se destacan su función como formador de la identidad, sublimación de la energía y como articulador social. Por su parte en el contexto (micro, meso y macro) es considerado como un marco simbólico que plantea las reglas de juego y pauta el orden de las interacciones en el ámbito social, teniendo una influencia importante sobre la forma en la que se estructuran las relaciones al interior del mundo del trabajo.

EL TRABAJO COMO ACTIVIDAD PRODUCTIVA, CAGADA DE SENTIDO, SITUADA Y FECHADA

El trabajo es, junto con el lenguaje y la socialización masiva, compleja y flexible, la tercera condición que define la condición humana; es decir, el trabajo es una actividad central en nuestra definición ontológica, solo los humanos trabajamos en condiciones (alta socialización y manipulación de herramientas y recursos) y con efectos muy complejos (alta transformación del entorno). Así, trabajar es una actividad humana compleja que exige uso de nuestros recursos físicos, emocionales y cognitivos y ser desarrollada en condiciones de alta y compleja socialización. Esto es, trabajar es una actividad humana que exige disponer de lo mejor de sí y relacionarnos con otros, trabajar es por definición una actividad social, pues implica relacionarnos con otros en un doble sentido: primero, para producir los efectos del trabajo (productos, bienes y servicios); y, segundo, para entregar los frutos del trabajo mismo a otros como sus destinatarios, pues trabajar implica siempre trabajar para otros, en ese sentido como lo dice muy bien Dejours (2019) “trabajar es vivir juntos”

Si bien el empleo es la representación social dominante del trabajo, reconocemos que estos no son conceptos idénticos y que el primero es solo una modalidad del segundo. Todo empleo es una forma de trabajo, pero no todo trabajo es un empleo (ver cuadro 3). Así, en términos generales, podríamos decir que el trabajo es una actividad económica y productiva orientada a la transformación de materias primas en objetos útiles para satisfacer las necesidades humanas. Además, como, esfuerzo intencionado realizado para asegurar un beneficio económico (trabajo asalariado). Pero quizás una definición quizás más completa de trabajo, que nos permite reconocer su complejidad como actividad humana es la que nos ofrece Peiró (2004):

“el conjunto de actividades humanas, retribuidas o no, de carácter productivo y creativo que, mediante el uso de técnicas, instrumentos, materias e informaciones disponibles, permite obtener, producir o prestar ciertos bienes, productos o servicios. En dicha actividad, la persona aporta energías, habilidades y conocimientos y otros diversos recursos y obtienen algún tipo de compensación material, psicológica y/o social” (p. 181).

Cuadro 3 - Modalidades de trabajo y no trabajo

TRABAJO Acción dirigida a los otros	Asalariado	Empleo (contrato de trabajo)
		Prestación de servicios
		Cooperativa de trabajo asociado
		Outsourcing
		Trabajo informal
	No asalariado	Voluntariado o trabajo cívico
		Trabajo doméstico
		Trabajo de cuidado
NO TRABAJO Acción dirigida hacia sí mismo	Ocio	
	Contemplación	

Autores (2025)

Hasta aquí hemos ilustrado dos dimensiones del trabajo: la social y la económica, más debemos decir que el trabajo tiene por lo menos otras dos dimensiones centrales que también le definen: la psicológica y la histórico-cultural. En relación con la primera deberemos decir que el trabajo como actividad, esto es, el trabajar, es un acto cargado de sentido subjetivo (singular y sociohistóricamente hablando), esto significa que cada sujeto como agente económico-social-psicológico interpreta, apropia y carga de sentido de acuerdo con su historia personal y sociocultural el acto de trabajar. Esto da lugar a pensar que existe algo llamamos *subjetividad laboral*, la cual puede ser entendida como:

la manera particular como cada individuo percibe, se representa, interpreta y valora la experiencia laboral y todos sus factores asociados, y que como conjunto de símbolos orientan y animan su experiencia y dan sentido a su comportamiento laboral (Orejuela y Ramírez, 2011, p. 132).

Ahora bien, por el lado socio-histórico-cultural el trabajo es una actividad además de social, indudablemente, también es una actividad situada en determinados contextos socioculturales; y fechada, es decir, susceptible de ser ubicada en la flecha del tiempo, el tiempo histórico-social. Así, no es lo mismo trabajar en Japón que en Colombia o Brasil (cada cultura nacional construye y transmite determinados significados sobre el trabajo), ni tampoco significa lo mismo trabajar en la Grecia antigua que en el occidente moderno (Meda, 1998). De ahí que, Fernando Diez (2001) nos plantee que el trabajo en la modernidad ha pasado por tres grandes formas de ser representado: como *necesidad* (la necesidad de trabajar para subsistir), como *deseo* (medio para satisfacer los deseos de opulencia y emulación) y, como *virtud* (atributo moral reconocido como la laboriosidad).

Ahora bien, y a propósito del trabajo como actividad situada en tiempo y espacio, como lo señala Dardot y Laval (2016) el trabajo como actividad social también ha sido profundamente transformada por el régimen neoliberal el cual ellos consideran no una

ideología o una economía política sino como una *racionalidad*, esto es como: “un sistema normativo que ha ampliado su influencia por todo el mundo, extendiendo la lógica del capital a todas las relaciones sociales y a todas las esferas de la vida” (p. 3); incluida en esas esferas, o mundos de la vida, el mundo del trabajo, entendido como todas condiciones que atañen y circunscriben la escena y actividad laboral (relaciones de trabajo, organizaciones de trabajo y mercado de trabajo etc.). Para estos autores la racionalidad neoliberal, como régimen de acumulación y regulación del capital instalado desde 1930 y profundizado desde 1973 hasta ahora (Harvey, 1990), dando lugar a un tercer espíritu del capitalismo (el capitalismo financiero, Boltanski y Chiapello, 2002) o quizás a un *cuarto espíritu del capitalismo*, en este primer cuarto del siglo XXI, el *capitalismo global de datos* (Orejuela, 2020), que incluso se ha dado en llamar tecnofeudalismo o feudalismo tecnológico (Varoufakis, 2023) o capitalismo de vigilancia (Zubboff, 2020).

Esta racionalidad neoliberal ha remodelado e reinstitucionalizado el mundo del trabajo haciéndolo un trabajo fuertemente: individualizado, precarizado, desregulado y desindicalizado, lo que no solo trae consecuencias económicas, organizacionales y políticas sino también subjetivas:

Además de los factores sociológicos y políticos, los propios móviles subjetivos de la movilización se ven debilitada por el sistema neoliberal: la acción colectiva se ha vuelto más difícil porque los individuos están sujetos a un régimen de competencia en todos los niveles. Las formas de gestión en la empresa, el desempleo y la precariedad, el endeudamiento y la valoración son poderosas palancas de competencia interindividual y definir nuevos modos de subjetivación (Dardot y Laval, 2016, p. 5).

Es decir, la “racionalidad neoliberal” ha remodelado la “subjetividad laboral contemporánea” haciendo que esta sea caracterizada como una subjetividad marcada por la alta competencia, débil o nula solidaridad, poca redistribución y reconocimiento, alto

endeudamiento, inseguridad social, jurídica y ontológica, etc. Esto sí duda implica otros desdoblamientos como puede ser la generación de nuevas modalidades o causas de sufrimiento como expresiones de la subjetividad, así:

El sufrimiento causado por esta *subjetivación neoliberal*, la mutilación que causa en la vida común, en el trabajo y fuera de ella, son tales que no podemos excluir la posibilidad de una revuelta antineoliberal a gran escala en muchos países. Pero no debemos ignorar las mutaciones subjetivas provocadas por neoliberalismo que operan hacia el egoísmo social, la negación de solidaridad y redistribución y que pueden conducir a movimientos reaccionarios o incluso neofascistas (Dardot y Laval, 2016, p. 5).

En esta misma línea el trabajo de Safatle, da Silva Junior y Dunker (2018; 2021) nos sugieren que la nosografía psicopatológica ha cambiado y que el neoliberalismo ha operado como una forma de gestión del sufrimiento psíquico desde 1973 hasta la fecha. Y en consonancia con el nuevo espíritu de la época después de 1973 se advierte que se han instaurado como nuevas psicopatologías individuales, pero también sociales, que emergen con fuerza como las siguientes: patologías del consumo, como las adicciones y la anorexia; patologías del tedio, como la depresión; patologías de la perversión, como el narcisismo psicopático; y, patologías de la soledad como puede ser el suicidio, incluso el suicidio en el trabajo (tan bien ilustrado en la película española: *la punta del iceberg*). El suicidio en el trabajo ilustra quizás la forma de sufrimiento más extrema que no logro ser simbolizada en la escena laboral, tema de este capítulo.

En suma, se advierte pues que el trabajo es una actividad humana social con centralidad ontológica, un fenómeno complejo que tiene una variabilidad económica, subjetiva, socio-antropológica, e histórica, entre otras; lo que exige ser leído siempre en contexto y desde una perspectiva inter y transdisciplinar.

TRABAJAR ES MÁS QUE GANARSE UN SALARIO: LAS FUNCIONES PSICODINÁMICAS Y SOCIALES DEL TRABAJO

Desde la perspectiva de las clínicas del trabajo se parte de conocer que el trabajo más allá de su función económica cumple con una serie de funciones psicodinámicas y sociales. En relación con las funciones sociales, el trabajo permite: proveer un nivel de actividad, ampliar el campo de relaciones más allá de la familia, la estructuración del tiempo y las rutinas diarias y socioculturales, así como también que las personas se sientan incluidas socialmente, satisfagan su necesidad de pertenencia a algún grupo social de referencia.

Por otra parte, en términos psicodinámicos, el trabajo da lugar a construir una identidad social e individual, esto es, facilita responder la pregunta quién soy yo en el sentido de poder reconocer un conjunto de atribuciones que nos definen como sujetos diferenciados de los demás, esto significa, hacerse un nombre, un lugar, en relación con los otros que ofrezca la opción de ser distinguido como sujeto singular; de igual manera el trabajo da lugar comprobar la competencia, es decir facilita saber al sujeto para que él es bueno, propicia construir una buena imagen de sí (sano narcisismo); de igual manera, el trabajo satisface la necesidad de trascendencia social, es decir, nos facilita sentir que contribuimos a alguna perennidad, posibilitando salir y estar más allá de sí (Clot, 2007), en ese sentido el trabajo es también una actividad que provee, otorga sentido al sujeto, siendo esto último un factor decisivo en la construcción de la experiencia del bienestar y de la espiritualidad en el trabajo (Monsalve y Orejuela, 2024). Finalmente, el trabajo estabiliza economía psíquica, pues da lugar a la sublimación de la pulsión, el sentimiento de realización de sí a través del desarrollo de un interés, un deseo, de una pasión, personal.

El trabajo es pues un operador un vertebrador no solo social sino también psíquico, subjetivo, de ahí que trabajar sea mucho más que una actividad que emprendemos por la necesidad de garantizar un salario, un ingreso económico, para lograr nuestra supervivencia y reproducción material, trabajar nos permite la autorrealización y la posibilidad de salir de nuestro drama personal para insertarnos en un todo social más amplio, así:

El trabajo tiene una función social esencial: es una actividad que nos liga a los otros, y que implica ajustarse a los demás para hacer algo útil. El trabajo tiene, también, una función psicológica esencial, por la cual es un operador simbólico indispensable *para separarse de sí mismo*, de la delimitación de sí. *Trabajar es librarse de las preocupaciones personales para engancharse en una otra historia que no es la suya propia*, para cumplir con sus obligaciones sociales. Trabajar es lo que no permite vivirse como un inútil en el mundo (Clot, 2007, p. 487).

En general trabajar es mucho más que solo producir en el mundo objetivo y en el contexto económico, trabajar entraña muchas más ventajas para los sujetos desde la clínica psicodinámica del trabajo:

Se defiende la hipótesis según la cual el trabajo no es reducible a una actividad de producción en el mundo objetivo. El trabajo siempre pone a prueba la subjetividad, de la cual esta última puede salir desarrollada, exaltada o, por el contrario, disminuida y mortificada. El trabajo constituye, para la subjetividad, una prueba que la transforma. Trabajar no es solo producir; también es transformarse y, en el mejor de los casos, es una ocasión ofrecida a la subjetividad para probarse, e incluso para realizarse (Dejours, 2004, p. 30).

Vemos pues, como el trabajo cumple con una serie de funciones más allá de solo proveer los recursos materiales para la supervivencia, y en ese sentido esa función psicosocial que se cumple, hace del trabajo un generador de salud mental, y en sentido inverso,

cuando la función psicosocial del trabajo está bloqueada, como puede pasar muy frecuentemente en el marco del modelo de flexibilización laboral precarizante, el trabajo se vuelve un factor de riesgo para la conservación de la salud y el bienestar mental. De ahí que, se entienda pues que trabajar es una actividad trascendental que está mucho más allá de su mera función económica y es una labor que implica mucho más que ganarse un salario, tenemos más beneficios del trabajo en la dimensión simbólica, que lo hace una actividad central en la economía psíquica, un factor con alta significativa anímica y subjetiva. Por lo anterior, los sujetos se perciban seriamente desorientados, perturbados y vulnerables mentalmente cuando están en la condición de desempleo, viviendo este como un trauma y teniendo que hacer un duelo por la pérdida que implica (Plut, 2015). El trabajo tiene una centralidad innegable en la conservación de la salud mental global, no solo en el trabajo, pues, “Sin posibilidades de sublimar a través del trabajo, es muy difícil conservar la salud mental” (Dejours, 2019, p. 2).

A manera de síntesis el siguiente cuadro nos puede ilustrar las múltiples funciones psicológicas, psicodinámicas y sociales, incluso espirituales que tiene el trabajo y de la cual deriva su centralidad en la vida anímica de los sujetos, en la conservación de la salud mental general y su participación en eso que podemos llamar la felicidad personal, en tanto que, condición de bienestar subjetivo prolongado, de plenitud subjetiva.

Cuadro 4 - Las funciones psicosociales y psicodinámicas del trabajo

Sociales o relaciones	Psicológicas o subjetivas
Nivel de actividad: medio para absorber nuestras energías y sentirnos competentes.	Identidad personal y social: ofrece un sentimiento de identidad social, sentido de pertenencia un grupo social de referencia. Genero profesional. Permite responder a la pregunta ¿quién soy?, ¿qué me define y caracteriza respecto de los demás?

Sociales o relaciones	Psicológicas o subjetivas
Variedad: proporciona acceso a otros contextos distintos de los de la casa.	Comprobar la competencia: Permite saber de qué somos capaces, para que somos buenos.
Estructura temporal: organiza el ritmo social del día, la semana, el año.	Trascendencia social: sentimiento de contribución al desarrollo de la sociedad. Sentimiento de que se contribuye a alguna perennidad.
Contactos sociales: permite compartir actividades con otros. <i>Permite salir de sí.</i>	Estabiliza economía psíquica (salud Psíquica): permite la sublimación de la pulsión, el sentimiento de realización de sí a través del desarrollo de un interés, un deseo, de una pasión , personal.

Autores (2025)

APORTES DE LA PSICODINÁMICA DEL TRABAJO EN LA COMPRENSIÓN DE LA SUBJETIVIDAD Y LAS AFECTACIONES DE LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO

Según Leite y de Paiva (2009), las tensiones en la relación *trabajo-trabajador*, no pueden ser comprendidas por los enfoques tradicionales, sino que deben ser interpretadas a través de teorías alternas que reconozcan la naturaleza de la subjetividad en todas sus dimensiones.

Así, surge la *psicodinámica del trabajo*, como una perspectiva de investigación alterna que se interesa por reconocer los recursos psíquicos movilizados por los trabajadores en el escenario laboral y que reconoce la escucha sensible y rigurosa como camino para indagar acerca de las singularidades de estos actores (Leite & de Paiva, 2009; Sousa *et al.*, 2021). Este campo relativamente reciente que se

originó en la década de los ochenta en Francia con los estudios del psiquiatra francés Christophe Dejours, se centra en comprender la relación trabajo-subjetividad pues reconoce “la centralidad del trabajo en la organización del psiquismo y en la constitución de la subjetividad” (p. 175), (Orejuela, 2014; Orejuela, 2018; Sousa *et al.*, 2021).

En este sentido, reconoce al sujeto, por una parte, como un agente influenciado por una historia personal y social, situado en un tiempo, una posición y un espacio específico, y, por otra, como un agente activo en la construcción de su propia historia, con capacidad para construir recursos que pueden ayudar a disminuir los efectos desgastantes del mundo laboral y, en consecuencia, transformarlo en un entorno saludable y emancipador (Orejuela, 2018).

Según Davel y Vergara (2001) citado por Leite y de Paiva (2009), reconocer la subjetividad supone reconocer la complejidad humana más profunda, pues implica reconocer su carácter dinamizador y contingencial, esto es, dependiente a un tiempo y espacio.

En esta misma línea, Orejuela (2018) refiere que, para comprender la relación *sujeto-trabajo*, es imprescindible reconocer su interdependencia con el contexto en sus diferentes niveles (macro, meso y micro) y con procesos socioculturales, históricos, económicos y políticos más amplios y de mayor complejidad que, favorecen o no, la presencia de condiciones específicas para que se presente de una determinada manera, aunque no la determinan en su totalidad.

De esta manera, las transformaciones en las condiciones y procesos productivos, la inserción de la tecnología en la escena laboral, la manera de asunción e interpretación del trabajo, las formas en cómo se manifiesta el placer y el malestar, entre otras características, obedecen a condiciones generales más amplias que trascienden el contexto laboral (Orejuela, 2014; Orejuela, 2018).

Como lo ilustra la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022a), autoridad directiva y coordinadora de asuntos de sanidad

internacional, *“el trabajo amplifica problemas sociales más amplios que afectan negativamente a la salud mental, como la discriminación y la desigualdad”*.

De ahí que, para una mayor comprensión de la complejidad del contexto organizacional, se sustituya la diada *sujeto-trabajo* por la triada *sujeto-trabajo-sociedad*, como fenómeno de estudio de la Psicología Organizacional y del Trabajo (POT) y de la Psicodinámica del Trabajo (Orejuela, 2018).

TRABAJO, PLACER Y SUFRIMIENTO

Desde la perspectiva clínica de la psicodinámica del trabajo de *Christophe Dejours*, el trabajo es una actividad humana que se constituye como un fenómeno psicosocial trascendente que tiene por naturaleza una función organizativa y reguladora de las dimensiones sociales y psíquicas del ser humano (Orejuela, 2018).

Su importancia radica en que sirve de potencial nicho para el desarrollo y consolidación de la identidad humana, la autorrealización personal, el sentido de vida, el crecimiento de la estima de sí mismo y del amor en sí, ofreciendo en general, satisfacción de necesidades centrales del ser humano, y, beneficios esenciales para la salud psíquica y social (Foladori y Guerrero, 2017; Orejuela, 2018).

Ahora bien, así como el trabajo puede llegar a ser fuente potencial de placer, emancipación y autorrealización, también puede ser una fuente potencial de malestar y sufrimiento para el ser humano que puede derivar en problemas de salud físicos, mentales y emocionales (Orejuela, 2018).

En línea con lo anterior, Bermúdez (2013) y Sousa *et al.*, (2021) afirman, que el trabajo, puede producir respuestas emocionales ambivalentes en el individuo que pueden alternar entre placer

y sufrimiento. Esto se debe a que estas vivencias son inherentes a toda experiencia humana, puesto que hacen parte de la estructura psíquica del ser mismo.

En palabras de Dejours (2006):

El trabajo resulta así esencialmente ambivalente. Puede generar infelicidad, alienación y enfermedad mental, pero también puede ser el mediador de la autorrealización, la sublimación y la salud (p. 102).

En este sentido, tal y como lo mencionan Foladori y Guerrero (2017):

El trabajo jamás puede ser neutro frente al yo y la salud mental. El trabajo puede generar lo mejor, porque en ciertos casos el trabajo se transforma en un mediador esencial en la construcción de la salud. Pero puede también generar lo peor y conducir a la enfermedad mental y a la descompensación (p. 31).

Así, el trabajo no puede ser considerado sólo como un entorno, ni tampoco como una actividad que tiene como objeto único producir. Trabajar implica obligatoriamente experimentar a través de los afectos y, en consecuencia, a través del cuerpo, una consonancia o disonancia entre lo que bajo esta perspectiva se denomina como *'trabajo prescrito'* y *'trabajo real'* (Foladori & Guerrero, 2017).

Lo *'prescrito'* es decir, las consignas, reglamentos y procedimientos previstos en el diseño de una tarea, nunca se ajustan por completo a lo *'real'*, pues el trabajo siempre es atravesado por imprevistos, perturbaciones y carencias que se pueden experimentar en el cuerpo como impotencia, decepción, irritación y disgusto, y que demandan el desarrollo y despliegue de habilidades de adaptación para superponerse a aquello que se considera fracaso (Foladori & Guerrero, 2017).

Es por esto por lo que, bajo esta perspectiva, trabajar implica siempre ir más allá de las prescripciones. Trabajar implica según

Foladori y Guerrero (2017), ajustar o adaptar la tarea a la acción, lo que siempre deriva en la necesidad de añadir algo de sí mismo a través de un profundo compromiso con la subjetividad.

De ahí que Dejours (2004) manifieste que *"el trabajo siempre pone a prueba la subjetividad"* (p. 30), y que afirme más adelante que el trabajo altera la personalidad pues *"penetra profundamente en la cabeza de la gente, en la vida de quienes trabajan, y esto no sólo ocurre durante el horario laboral"* (Dejours, 2019, p. 55).

En línea con lo anterior, Foladori y Guerrero (2017) manifiestan que trabajar ofrece la posibilidad de transformarse a sí mismo, en la medida en que se apropia de lo *'real'* y se produce en esencia, un cambio en el modo de habitar el cuerpo. Por otra parte, se reconoce que trabajar implica necesariamente un *'vivir juntos'* pues, el trabajo siempre es con un otro o para un otro. Luego, la cooperación es entonces, un aspecto central de la actividad laboral (Foladori & Guerrero, 2017).

Conforme a esto, Dejours (2019) manifiesta que las relaciones de confianza y de respeto mutuo, y, los vínculos de solidaridad en el mundo del trabajo son esenciales para prevenir los efectos negativos del mundo laboral. En este sentido, resalta la importancia de la acción colectiva conjunta, y de la convivencia como agentes preventivos en materia de salud mental. En conclusión, tal y como lo mencionó Dejours (2006):

Trabajar no es sólo tener una actividad. También es vivir, vivir la relación con la dificultad, vivir juntos, enfrentar la resistencia de lo real, construir el sentido del trabajo, de la situación y el sufrimiento (p. 107).

PLACER EN EL TRABAJO

El sufrimiento laboral ha sido indudablemente el foco de investigación e intervención de la psicodinámica del trabajo. De hecho, desde su origen, su orientación estuvo centrada en el estudio de la relación *trabajo-salud mental* desde una perspectiva psicopatológica que define como categoría central de análisis el *sufrimiento* y, en consecuencia, las *estrategias de defensa* desplegadas frente a las experiencias de sufrimiento (Orejuela, 2014).

Resultado de esto, y de la dificultad metodológica para explorar los procesos psíquicos involucrados en el principio de placer, la *teoría del placer en el trabajo* ha sido menos desarrollada por la psicodinámica, lo que hace que exista más brechas en su comprensión (Vieira *et al.*, 2013; Orejuela, 2014).

Consciente de este vacío en la literatura científica, Dejours en sus últimas publicaciones ha dado mayor preponderancia a cuestiones relacionadas con el placer en el trabajo tales como *la emancipación, la cooperación, la libertad, el sentimiento de trascendencia*, entre otros; no obstante, estos han sido abordados desde una perspectiva de *sufrimiento creativo* (Orejuela, 2014).

Por la influencia psicoanalítica en esta visión, el *placer en el trabajo* no guarda correlación con el 'hedonismo', es decir que no es propiamente el resultado de una valoración emocional positiva del trabajador hacia su actividad laboral tal como se plantea en las perspectivas positivistas, sino que es el resultado de la *descarga pulsional*, lo que en otras palabras se conoce como '*sublimación pulsional*' (Vieira *et al.*, 2013; Orejuela, 2014).

Según Orejuela (2014), la descarga de las tensiones psíquicas humanas depende de la mediación del componente subjetivo, esto es, la historia del sujeto, su estructura mental, personalidad y deseo,

con las condiciones sociales, políticas y éticas de la organización, los procesos de trabajo, el contenido significativo del trabajo, el contenido ergonómico de las tareas y las relaciones laborales. Así, *“si un trabajo permite la disminución de la carga psíquica, él es equilibrante; si se opone a esa disminución de la descarga es fatigante”* (Dejours, 1993, p. 25).

Frente a las manifestaciones de placer en el trabajo, Orejuela (2014) refiere que estas pueden presentarse en forma de identidad fortalecida, sentimiento de reconocimiento por parte de otros, orgullo por las labores ejercidas, autorrealización, libertad, creatividad, percepción de encaje entre los principios y valores personales y los de la organización, y, disposición de colaboración y cooperación entre pares.

Ahora bien, es importante resaltar que, según Mendes (2004) citado por Orejuela (2014) y Dejours y Abdoucheli (1994) citado por Almeida y Merlo (2008), vivir exclusivamente experiencias placenteras en el trabajo no es posible, ya que el conflicto es inevitable pues es parte de la condición humana y, por ende, de la naturaleza social. Lo que, si es posible, es que el trabajador encuentre la manera de transformar la experiencia de sufrimiento en placer en la medida en que la capacidad de agencia del sujeto hace frente *al trabajo real*.

En esta misma línea, Vieira *et al.*, (2013) refieren que, desde la postura psicoanalítica, la búsqueda de placer y la evitación del sufrimiento son parte constitutiva de la formación del yo, de manera que el placer no es propiamente un estado que permanece estático en el tiempo, sino que, por el contrario, es dinámico y cíclico, lo que hace que siempre esté inacabado, ya que *“la gratificación, una vez lograda, es sustituida por otra, produciendo una nueva búsqueda”* (p. 289).

En conclusión, el trabajo puede ser un instrumento poderoso al servicio de la emancipación, la construcción y fortalecimiento de la identidad, la libertad de expresión y la consolidación de lazos de solidaridad y cooperación (Almeida y Merlo, 2008).

CAUSAS DEL PLACER EN EL TRABAJO

En el *Diccionario crítico de gestión y psicodinámica del trabajo* de Vieira *et al.*, (2013), se destacan los estudios de Santos Junior (2009) y Ferreira (2017), como unos de los que más ilustran de manera precisa, los asuntos relacionados con el placer.

Dentro de estos estudios sobresalen como fuente de placer en el trabajo, *la creatividad y la posibilidad de proponer nuevas actividades y formas de resolver el trabajo prescrito; la formación de vínculos sociales entre compañeros y el sentido de pertenencia* que se genera a pesar de las dificultades o conflictos; *el placer de derivado de posibilidad de crear un nuevo lenguaje; la facultad de realizar actividades laborales por fuera del escenario laboral* tales como visitas domiciliarias, caminatas, entre otras; y *el reconocimiento de usuarios, clientes o empleadores*, que se puede dar por ejemplo, en la oportunidad de participar de actividades de formación y desarrollo profesional (Vieira *et al.*, 2013).

Asimismo, Orejuela (2014) destaca como fuentes de placer en el trabajo, las condiciones de *autonomía*, *el reconocimiento* relacionado con *la utilidad y calidad* de una labor ejercida, *la retribución equitativa* producto de la valoración entre lo dado y lo recibido, *el sentimiento de valoración y aceptación por parte de otros*, *las relaciones de apoyo y cooperación enmarcadas bajo unos valores sociales compartidos*, *la posibilidad de lograr objetivos vitales y de trascendencia sociocultural*, y *de conectar con el sentido o propósito del trabajo*.

Por su parte, Almeida y Merlo, (2008) resaltan la importancia de que el trabajador, pueda *desplegar sus habilidades, conocimientos y su capacidad creativa* para adaptar lo *real* a lo *prescrito*, como fuente de placer. Del mismo modo, Dejours (1993) citado por Orejuela (2014), refiere dentro de las fuentes de placer que,

(...) un trabajo libremente escogido o libremente organizado ofrece vías de descarga y se torna, entonces, en un medio de relajación y una vez termina la tarea el trabajador se siente mejor que antes de haberla comenzado (p. 25).

Cuadro 5 - Trabajo prescrito, trabajo real y real del trabajo: la centralidad de la subjetividad de la perspectiva de las clínicas del trabajo



Dejours (2006), adaptado por los autores (2025)

Ahora bien, desde la clínica del trabajo de Dejours (2006), el *reconocimiento* es determinante para la movilización subjetiva y la retribución simbólica dado que permite fortalecer la imagen del sí mismo, la identidad y la autorrealización, y en este sentido, faculta el paso a la experiencia subjetiva de placer. Sin embargo, pese a que es bien conocido que todos los trabajadores esperan un reconocimiento por el trabajo bien hecho, pocas veces es hecho de manera satisfactoria.

En este orden de ideas, a pesar de que las relaciones en el lugar de trabajo representan relaciones de dominación, el *otro* puede ser en efecto, un facilitador de las vivencias de placer en el trabajo en la medida en que da sentido a los malestares causados en el ejercicio laboral, reconoce la dedicación y el esfuerzo invertido por

el trabajador, y genera un retorno simbólico minimizando la distancia entre el *trabajo prescrito* y *real* (Dejours, 2006).

En palabras de este mismo autor:

cuando se reconoce la calidad de mi trabajo, lo que adquiere sentido son mis esfuerzos, mis angustias, mis dudas, mis decepciones y mis desalientos. Todo ese sufrimiento no fue en vano y no sólo ha contribuido a la organización del trabajo, sino que, a cambio, ha hecho de mí un sujeto diferente del que era antes del reconocimiento (Dejours, 2006, p. 49).

Así pues, si la *“la identidad es la armadura de la salud mental”* (Dejours, 2019, p. 58), el reconocimiento se presenta como un mecanismo de sublimación eficaz que facilita la transición sufrimiento-placer dado que es un factor preventivo frente a las crisis psicopatológicas cuya base siempre se relaciona a una crisis de identidad (Dejours, 2006).

MALESTAR Y SUFRIMIENTO EN EL TRABAJO

El sufrimiento es una categoría central en las clínicas del trabajo, en general, y en la psicodinámica del trabajo, en particular, en tanto que este es una expresión de la subjetividad en el trabajo frecuente, pero invisibilizada, y una condición moral que debe ser combatida, pues es síntoma de los efectos deletéreos del trabajo precarizado sobre la salud mental laboral; algo que es un síntoma de la eventual capacidad destructiva del trabajo precario (objetiva y subjetivamente) sobre la salud mental de los trabajadores. A pesar de su centralidad teórica referida a la experiencia subjetiva de desgaste psíquico, el sufrimiento no siempre es claramente definido y delimitado y tiende a darse por sobrentendido, tener definiciones

difusas o vagas, o tender a confundirse y tratarse como sinónimo de malestar o dolor psíquico.

De ahí que Orejuela (2018) ofrezca una definición de '*sufrimiento*', después de hacer una revisión exhaustiva de la literatura de Dejours y poner en evidencia que sus definiciones responden más a la etiología y sintomatología y no tanto, a la naturaleza, a la cualidad subjetiva precisa, que define el sufrimiento en el trabajo.

Dentro de las definiciones de Dejours (1987), se puede encontrar que el sufrimiento es vivenciado íntimamente como un drama existencial, pues este aparece cuando el trabajador ha desplegado todas sus facultades y han sido inútiles para abordar las presiones laborales, de manera que ha agotado todos los medios de defensa, ocasionando un bloqueo entre la relación *trabajo-trabajador*. Por su parte, para Orejuela (2018) plantea que:

El sufrimiento, como modalidad del malestar que aspira al reconocimiento, es la experiencia subjetiva de excesiva tensión y desgaste que lleva a la pérdida de la experiencia de sí, a un sinsentido, derivada de la sobrecarga pulsional inconsciente que ha sido impedida de descargarse, de traducirse en el necesario placer que reestablecería el equilibrio de la economía psíquica (p. 126-127).

Según este mismo autor, la mirada dejouriana presenta una visión negativa del trabajo y de las vivencias de placer y sufrimiento en el trabajo ya que, por una parte, generaliza que todos los trabajos contienen angustias y sufrimientos producto de injusticias frecuentes, y, por otra, que, la existencia del placer en el trabajo es producto de una reacción defensiva, y no un acto de sublimación resultado de la gestión misma del sujeto. De ahí que, bajo esta perspectiva, el placer siempre está asociado al sufrimiento, pues este es consecuencia de la victoria sobre la resistencia de la realidad (Vieira *et al.*, 2013; Orejuela, 2018). En concreto, frente a este último punto Dejours (2019) refiere que:

Trabajar es también protegerse mentalmente del riesgo de enfermar (...) Buena parte de nuestra energía y de nuestros esfuerzos consisten justamente en utilizar de forma hábil esas estrategias de defensa que nos permiten conjurar la enfermedad mental (p. 58).

Frente a las experiencias de sufrimiento, Dejours y Abdoucheli (1990) citado por Ferreira y Pereira (2013), refieren que existen dos tipos de sufrimiento. El *sufrimiento patógeno* que ocurre cuando las estrategias de defensa desplegadas por el trabajador son insuficientes para compensar el desequilibrio de su aparato psíquico, ocasionando la enfermedad o en su defecto, el suicidio, y, el *sufrimiento creativo*, que surge como consecuencia de estrategias de defensa desplegadas eficazmente por el sujeto y que otorga sentido a la experiencia de sufrimiento transformándolo en un beneficio que aporta a la salud psíquica y social del trabajador.

Si bien la perspectiva de dejouriana reconoce que existe el *sufrimiento creativo*, su mirada primordial del sufrimiento es que es un obstáculo alienante que altera la salud, la satisfacción y el bienestar (Orejuela, 2018).

Lo anterior se debe quizás, a que el origen de la psicodinámica del trabajo lleva impresa una postura etho-política, que denuncia el sufrimiento negado y lo hace visible, contribuyendo a la no banalización del mal (estar) y la injusticia social, muchas veces presente en el mundo del trabajo contemporáneo (Orejuela, 2018).

Por otra parte, frente a las vivencias del sufrimiento Orejuela (2014), manifiesta que el sufrimiento puede presentarse en forma de miedo, insatisfacción, frustración, estrés, angustia, impotencia, depresión, tristeza, rabia, culpa, desgaste, entre otras manifestaciones; además, puede producir distanciamiento y conflicto con los demás, retraimiento, individualismo, desorientación y agotamiento físico y emocional.

CAUSAS DEL SUFRIMIENTO EN EL TRABAJO: UNA MÚLTIPLE DETERMINACIÓN

Para Dejours, no es el trabajo en sí mismo lo que produce sufrimiento, sino que el sufrimiento es estructural y preexistente en el sujeto; es propio del malestar derivado de insertarse en la cultura (Freud, 1930). Está inscrito en la historia personal previa a la experiencia el trabajo y este es solo el campo donde el traumatismo infantil –la fantasmática de cada sujeto– puede actualizarse (Orejuela, 2014, p. 182).

De ahí que, dentro de esta perspectiva la confrontación entre el psiquismo y organización sean determinantes en el origen del sufrimiento. Con esto, el autor no pretende desconocer los factores del contexto laboral como agentes que puedan ser potencialmente influenciadores de malestar y sufrimiento, más bien lo que busca es reconocer que estos no son el causante exclusivo del mismo (Orejuela, 2014).

Según Dejours (1999) citado por Sousa *et al.*, (2021), algunas de las causas del sufrimiento son:

el miedo a la incompetencia producto de la disociación entre lo ‘prescrito’ y lo ‘real’; *la presión para trabajar mal*, que ocurre cuando el trabajador es consciente de las exigencias ‘prescritas’, no obstante, no puede cumplirlas debido a presiones o perturbaciones en el trabajo que pueden venir desde las relaciones con pares, subordinados y jefes hasta la falta de recursos tecnológicos y/o de otra índole; y, *la falta de reconocimiento*, es decir, cuando la contribución del trabajador es negada por el otro, o bien asumida desde la indiferencia.

En añadidura, Foladori y Guerrero (2017), resaltan dentro de las causas del sufrimiento, la *insatisfacción con el contenido de*

la tarea resultado de la inadaptación entre la estructura mental y la tarea misma, o con las condiciones ergonómicas del trabajo.

Por su parte, Almeida, y Merlo (2008) ponen en evidencia que el *impedimento para utilizar los conocimientos y capacidades propias* en el contexto laboral, la *exposición continua a situaciones estresantes*, la *sobrecarga de trabajo* y las *estructuras y normas rígidas que restringen la autonomía*, como algunas causas del sufrimiento.

Dejours (2019) destaca también dentro de las nuevas formas de sufrimiento, las *patologías de la sobrecarga*, dentro de las que se destacan los trastornos musculoesqueléticos que hoy en día ocupan una de las principales causas de indemnización a nivel mundial.

Adicional, este mismo autor recalca las *patologías postraumáticas*, típicas de los funcionarios públicos o comerciales que se exponen a acciones de violencia física durante el ejercicio de sus labores; las *patologías asociadas al acoso en el trabajo*; y, por último, las *patologías asociadas a cuadros de depresión*.

Dejours (2019) relaciona la exacerbación de la enfermedad mental en el trabajo, con las nuevas técnicas de administración, entre las que sobresale, por un lado, la *evaluación de desempeño individual* que puede generar sentimientos de injusticia dado que no representa el *trabajo vivo*, sino que se reduce a la obtención de resultados, además de que incentiva la *competencia entre los trabajadores*, y como consecuencia *quebranta los vínculos de apoyo, lealtad y solidaridad* entre estos.

Asimismo, destaca la *declaración de la calidad total*, que arremete con un '*sufrimiento ético*' en la medida en que es una promesa imposible de cumplir pues el trabajo siempre está permeado por imprevistos e incidentes, de manera que el trabajador puede sentirse obligado a replicar comportamientos y discursos que puede reprobar moralmente pero que los ve necesarios para mantenerse vivo en el trabajo (Dejours, 2019).

Frente a las *enfermedades mentales*, Dejours (2019), afirma que, si bien hoy en día se reconoce un incremento de estas patologías, estas no son nuevas en el escenario laboral; solo fueron ensombrecidas por las enfermedades profesionales relacionadas con el cuidado y protección del cuerpo, las cuales ocuparon mayor atención en el pasado.

Es por esta razón que hoy por hoy existen grandes avances en medicina laboral, comités de higiene y seguridad, y, legislación internacional, enfocados en mitigar las consecuencias o elementos físicos que contaminan el lugar del trabajo, esto es, condiciones físicas, químicas y biológicas, que afectan el cuerpo del trabajador (Dejours, 2019).

Ahora bien, para Dejours (2019), la conceptualización y, en consecuencia, la intervención de las patologías mentales por parte de la OMS responde a una visión limitada y superficial, que atañe esencialmente problemas políticos, pues todas o al menos en su mayoría, se vinculan al fenómeno denominado *‘estrés’*.

Según la OMS (2023), el *‘estrés’* es un estado de tensión mental generado por una situación difícil o amenazante, que puede afectar tanto el cuerpo como la mente, de manera que, es necesario *“aprender a lidiar con él para sentirnos menos abrumados y mejorar nuestro bienestar....”*

Es así como, a pesar de que la OMS reconoce que el *‘estrés’* tiene muchas causas tales como las dificultades personales, los problemas en el trabajo y en la comunidad, recomienda gestionar el estrés principalmente a través de una rutina diaria equilibrada que incluya el cuidado de los patrones de alimentación y del sueño, el contacto con otras personas, el ejercicio, entre otras técnicas de autoayuda que permitan centrarse en el momento presente, *‘darse cuenta’* del estado interior, actuar de acuerdo con los valores propios, ser amables con uno mismo y los otros, y *‘dejar espacio’* para conectar con el mundo interno y externo (OMS, 2020; OMS, 2023).

Así pues, el 'estrés' es concebido desde esta perspectiva, bajo una noción principalmente individual, que responsabiliza al individuo de sus enfermedades, omitiendo en gran parte la importancia del carácter contextual, colectivo y relacional. Esto mismo ocurre con el concepto de 'resiliencia' y 'vulnerabilidad psicológica', que ocupan una gran parte dentro de la literatura científica mundial (Dejours, 2019).

De ahí que las intervenciones se limiten a la gestión individual del estrés, ofreciendo un tratamiento sintomático, centrado en los efectos y no en las causas. En este sentido, se excluyen las verdaderas causas del estrés que, en el mundo laboral pueden derivarse de los *métodos de gestión empresarial y de dirección*, además de las *relaciones entre los individuos en el trabajo*, las cuales solo pueden ser identificadas a través de un proceso de investigación que, sin duda alguna, en ocasiones puede ser muy complejo de realizar (Dejours, 2019).

Con esto no significa que Dejours (2019), no reconozca las diferencias individuales como factores causales de las patologías mentales. Lo que quiere acentuar es que el 'estrés', no es una cuestión única y exclusiva de estrategias de afrontamiento insuficientes del individuo, sino de los cambios en la organización del trabajo.

De hecho, Souza *et al.*, (2021) apoya también esta misma línea, pues destaca la influencia de las *condiciones del trabajo*, es decir, las *circunstancias de trabajo*, su *organización* y las *relaciones laborales*, para transformar la vivencia del trabajo como una experiencia agradable o dolorosa para los trabajadores.

Las *condiciones físicas del trabajo* como la exposición al ruido y a las condiciones químicas y biológicas; la *presencia de elementos de higiene y seguridad en el trabajo*; la *materia prima*; las *instalaciones* y la *remuneración salarial*, juegan un papel muy importante en la psiquis del trabajador (Souza *et al.*, 2021).

Lo mismo ocurre con la *organización del trabajo* que incluye variables como la *división del trabajo*, los *procedimientos* y la *jerarquía* que demarca las relaciones de poder. Y, por último, las *relaciones laborales* que implican tres tipos de interacciones, (i) las *jerárquicas*, (ii) las *grupales* que se dan con los miembros del equipo de trabajo u otros equipos de la organización, y (iii) las *externas* que se dan con los consumidores, proveedores, entre otros grupos de interés (Sousa et al., 2021).

Es posible que esta cuestión apenas esté siendo considerada por la OMS, pues en dos artículos publicados a mediados y a finales del 2022, pide nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental que sobrepase los enfoques tradicionales de intervención del estrés, reconociendo así, por ejemplo, que los lugares de trabajo pueden representar una oportunidad o un riesgo para la salud mental (OMS, 2022a; OMS, 2022b).

En este sentido, propone la reorganización de las características físicas, sociales y económicas del entorno laboral, de manera que ofrezcan a *“toda la oportunidad de prosperar y de alcanzar el nivel más alto posible de salud mental y bienestar en condiciones de igualdad”* (OMS, 2022b., p. 12).

Asimismo, hace un llamado a que los empleadores contribuyan de manera activa en la transformación de la salud mental, destacando la *alta carga de trabajo*, la *cultura laboral negativa*, la *discriminación* y la *desigualdad*, el *desconocimiento de los líderes para atender las necesidades de los trabajadores con problemas de salud mental*, el *tabú de la salud mental en los entornos laborales*, entre otros *factores del contexto de trabajo* como puntos a intervenir en los lugares de trabajo del mundo (OMS, 2022a).

Así, trabajar en las causas del sufrimiento implica realizar un análisis de la organización del trabajo e intervenir aquellas formas nocivas para la salud mental, pues indudablemente existen

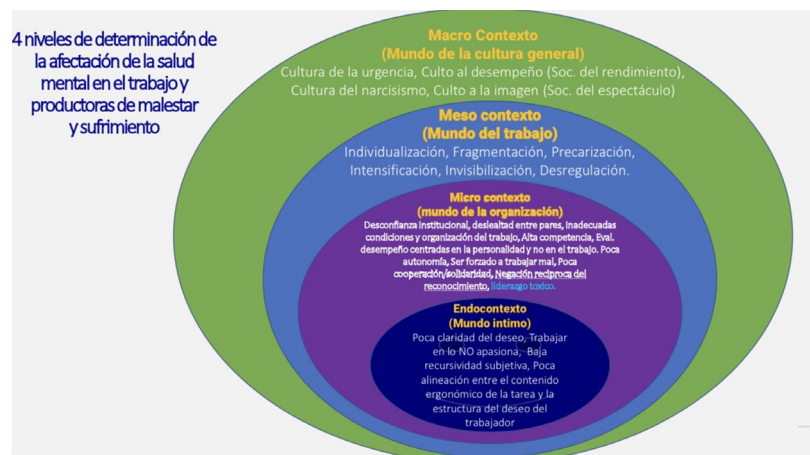
ciertas organizaciones capaces de desestabilizar al individuo, generando crisis psíquicas en sus trabajadores (Foladori & Guerrero, 2017; Dejours, 2019).

Dejours (1999 citado por Sousa, *et al.*, 2021), profundiza en las *relaciones sociales hostiles* como una de las causas del sufrimiento laboral dado que impiden las relaciones de cooperación. En años posteriores, este mismo autor señala que, la *soledad*, consecuencia de la degradación de las relaciones interpersonales en el contexto laboral por las nuevas formas de organización de trabajo, minimizan la posibilidad de que el trabajo sea un factor de emancipación y, por el contrario, amplifican la probabilidad de patologías que deriven en *susidios in situ*. (Dejours, 2019).

En conclusión, el trabajo puede ser una experiencia de sufrimiento cuando no es experimentado como una actividad que compromete los deseos del sujeto y la realidad del contexto en el que el trabajo debe ser desarrollado. Cuando este es insatisfactorio, indigante, inútil o sin significado, se constituye en una fuente de displacer por la sobrecarga psíquica que implica (Orejuela, 2014, p. 180-181).

Para terminar queremos dejar planteado a manera de síntesis que la determinación del malestar y el sufrimiento en el trabajo, así como las afectaciones de la salud mental laboral son un fenómeno complejo y multideterminado; esta multideterminación que va de lo individual a lo colectivo, de lo íntimo, a lo macro contextual pasando por lo micro y lo meso contextual, puede ser mejor comprendida si se organiza una estructura multinivel que permita representarnos y comprender mejor como hay fuerzas deletéreas del mundo del trabajo y de la subjetividad presente en él tal y como lo mostramos en el siguiente cuadro síntesis:

Cuadro 6 - Niveles determinación de la afectación de la salud mental en el trabajo



Autores (2025).

ESTRATEGIAS DE DEFENSA ANTE EL MALESTAR Y EL SUFRIMIENTO EN EL TRABAJO: LA MOVILIZACIÓN SUBJETIVA Y COLECTIVA PARA CONSERVAR LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO

El término *mecanismos de defensa*, proviene del psicoanálisis. Fue descrito por primera vez entre 1893 y 1899 por el padre del psicoanálisis Sigmund Freud y desarrollado con más profundidad treinta años después en 1920 por su hija, Anna Freud (Vieira *et al.*, 2013). Los *mecanismos de defensa* hacen referencia a todas las operaciones o procesos mentales emprendidos por el *Ego* (Yo) contra las pulsiones e impulsos del *Ello*. Su naturaleza es inconsciente, su objetivo consiste en mitigar las amenazas hacia la propia integridad psíquica y su

presencia se debe ante la dificultad para elaborar a nivel consciente, ciertas representaciones que se registran en el inconsciente pues resultan displacenteras y dolorosas para el individuo (Vieira *et al.*, 2013; Caballero, 2016).

Bleger (2006) citado por Caballero (2016) refiere por su parte que, *“las conductas defensivas son las técnicas con las que opera la personalidad total, para mantener un equilibrio homeostático, eliminando la fuente de inseguridad, peligro, tensión o ansiedad”* (p. 159).

En la teoría psicoanalítica, los impulsos del *Ello* buscan gratificación, mientras que el *ego*, busca regular los impulsos teniendo en cuenta las demandas instintivas, las convenciones y prohibiciones de la realidad, las situaciones de angustia y las demandas del *superyó* (Vieira *et al.*, 2013).

Así, la búsqueda del placer y la evasión del sufrimiento son parte esencial en la formación del *yo*, de manera que constituyen la base de todos los mecanismos de defensa individuales y colectivos. De ahí que, el placer sea el resultado del juego entre el deseo, la renuncia y la gratificación (Vieira *et al.*, 2013).

Desde la perspectiva de Klein (2009) citado por Caballero (2016), en los estadios tempranos del desarrollo humano se forman algunos mecanismos de defensa que más adelante en la vida adulta, determinarán la personalidad y la psicopatología del sujeto. Esto se debe a que, según Vieira *et al.*, (2013) es en esta etapa en donde se empiezan a definir las formas de afrontar los impulsos, deseos primarios y ansiedades.

Si bien, los mecanismos de defensa son básicas para las funciones del *yo*, y se manifiestan a lo largo de las diferentes etapas del desarrollo (oral, anal, fálica y genital), su presencia periódica para afrontar situaciones amenazantes se puede asociar a patologías, pues significa que el sujeto no está generando estrategias de afrontamiento conscientes e intencionales que faciliten su adaptación a las presiones del medio (Vieira *et al.*, 2013; Caballero, 2016).

Ahora bien, pasando a la perspectiva Dejouriana, las *estrategias de defensa* son fundamentales en los trabajadores para afrontar el sufrimiento en el trabajo pues ayudan a evitar la descompensación mental o psicosomática, y, por lo tanto, la predisposición a la enfermedad (De Oliveira & Lisboa, 2002).

Una organización que limite excesivamente la gratificación de los impulsos y deseos puede convertirse para el individuo en una gran fuente de tensión, angustia, miedo e inseguridad, provocando un aumento de la carga psíquica. Es aquí, donde se movilizan *estrategias de defensa* dentro de las cuales pueden estar los mecanismos de defensa (Vieira *et al.*, 2013).

Los mecanismos de defensa, desde la perspectiva de la psicodinámica del trabajo, constituyen una de las formas de estrategias de defensa que se manifiestan a nivel inconsciente. Pueden ser tanto individuales, realizándose en el ámbito interno y singular de cada trabajador, como colectivas, construidas por la enseñanza de los trabajadores, y, para que funcionen, todos deben participar (Vieira *et al.*, 2013, p. 252-253)

Así, las estrategias de defensa son esenciales para enfrentar los conflictos intrapsíquicos, las angustias y experiencias displacenteras que conllevan las demandas organizacionales. En este sentido, el miedo al accidente o a la enfermedad profesional, el miedo a no cumplir los estándares, la angustia o aburrimiento ante las tareas repetitivas, entre otros, convocan al despliegue de operaciones psíquicas que permitan hacer frente al malestar (Caballero, 2016).

Según la psicodinámica del trabajo dejouriana existen dos tipos de estrategias de defensa en el trabajo: *estrategias individuales* y *estrategias colectivas*. La primera hace alusión a la serie de operaciones psíquicas inconscientes e individuales que emprende el individuo ante el sufrimiento experimentado derivado de las demandas que impone la organización del trabajo. Dentro de estas se encuentra:

la *autoaceleración* que consiste en acelerar el ritmo de trabajo comprometiendo el sistema sensorio-motor y saturando la percepción, el pensamiento o la consciencia a causa de la hiperactividad; el *estrechamiento de la conciencia intersubjetiva* también llamado *anteojeras voluntarias*, que niega la existencia de sufrimiento en otros; y, la *racionalización* que justifica acciones desde una orientación lógica para evitar el surgimiento de la angustia (Caballero, 2016).

Por su parte, la segunda, hace alusión según Dejours (2006 citado por Caballero, 2016) a todas aquellas defensas construidas y sostenidas colectivamente que tienen como fin evitar la descompensación psíquica. Cabe resaltar que, si bien el sufrimiento se experimenta individualmente, cada sujeto en ocasiones es capaz de unir fuerzas para delimitar estrategias colectivas de defensa.

Dentro de estas estrategias se encuentran: los *actos ostentatorios* y las *conductas de ocultamiento* que buscan controlar simbólicamente el riesgo bien sea a través de conductas de riesgo, expresiones verbales o por el contrario, el silencio intencionado de situaciones del trabajo que pueden resultar peligrosas o injustas; el *cinismo viril*, estrategia principalmente empleada por los hombres, que consiste en negar el sufrimiento propio al ejercer el “*trabajo sucio*” es decir, de las acciones en contra de trabajadores que pueden generarles sufrimiento, y el rodear o circunscribir lo real, estrategia empleada principalmente por las mujeres que consiste en aceptar las manifestaciones afectivas propias, es decir, la vulnerabilidad, por ejemplo, a través de la auto-burla, la ironía, el drama, la risa, entre otras.

Según Caballero (2016), es importante reconocer que las defensas colectivas se sustentan a través de un sistema de valores que los actores del colectivo comparten y reproducen, transformándolo en una *ideología defensiva* que se orienta a evitar un peligro o riesgo real.

Dentro del mundo laboral contemporáneo, es común encontrar que los trabajadores banalicen, naturalicen el sufrimiento o bien

eviten pensar en todo aquello que represente una amenaza a su psiquis, así se utiliza la *negación* como mecanismo de defensa ante la excesiva demanda laboral y la alta exigencia de obtener resultados sobresalientes. Afirmaciones como “*estas exigencias son normales en las grandes empresas*”, son comunes en los trabajadores (Vieira *et al.*, 2013).

También, es común que los trabajadores contemporáneos hagan uso de la *racionalización*, para justificar desde la lógica una acción, haciéndola más aceptable desde el punto de vista moral. Afirmaciones como “*así son todas las empresas*”; “*hay que ponerse la camiseta*”; “*las empresas necesitan ser competitivas*”, son ejemplos de este mecanismo (Vieira *et al.*, 2013).

Cuando en las organizaciones se generan discursos alejados de la realidad, falta de apoyo y coordinación para alcanzar exigencias de la misma organización, falta de reconocimiento, entre otros aspectos de organizaciones no saludables, se identificó que los trabajadores experimentaron sentimiento de fracaso personal y resignación y emplearon como mecanismos de defensa *la resistencia, introyección, negación, formación reactiva y aislamiento*. Relatos como “*no me interesa lo que la empresa piensa de mí como profesional*”, “*solo me importa mi salario*”, “*esto es solo un momento*”, ya pasará, son muestra de estos mecanismos (Vieira *et al.*, 2013).

Ferreira y Pereira (2013) refieren que las estrategias defensivas son mentales ya que no cambian la realidad, y tienen un gran poder dado que facilitan que los trabajadores se transformen de víctimas a agentes protagónicos. Por su parte, Dejours (2006) refiere que son esenciales para proteger la salud mental pues pueden hacer aceptable el sufrimiento ético.

Según Foladori y Guerrero (2017), es importante reconocer que trabajar implica pararse tanto en la carencia y en el fracaso, como en la capacidad de sobreponerse al fracaso, siendo clave la

resistencia a este último. Lo anterior, conocido desde la psicodinámica del trabajo como 'trabajo vivo', implica el despliegue de estrategias de defensa.

Dejours (2006), señala que dentro de las estrategias de defensa de los líderes organizacionales se destaca el *discurso racional y científico* en la que se implementa la *ideología del realismo económico* y en la que se justifican las lógicas organizacionales en el nombre del progreso económico y empresarial.

Esto en principio, puede causar sentimientos de culpa, no obstante, en la medida en que se activan las estrategias de defensa, se transforman en lógicas que legitiman las decisiones laborales 'difíciles' en virtud, determinación y coraje, o bien, se mitigan a través de conductas evasivas como lo es el cansancio (Dejours, 2006).

Según Dejours (2006), una vez el escenario laboral se encuentra permeado por la racionalización, las personas lo replican y sustentan con entusiasmo, pero reconociendo a fin de cuentas que son los directivos quienes asumen la responsabilidad de las decisiones, descargándose así de esta responsabilidad. En conclusión, tal y como lo menciona Caballero (2016),

El trabajo, más allá de su espacialidad concreta y del uso de artefactos culturales para la gestión de la productividad, se encuentra habitado por personas que responden con una subjetividad marcada por sus modos defensivos (...) Subjetividad y trabajo se encuentran entrelazados formando nudos e interfiriéndose mutuamente. El trabajo aviva objetos internos y conflictos inconscientes que deben ser contrarrestados por las defensas sorteando la descompensación... (p. 56).

LAS CLÍNICAS DEL TRABAJO COMO UNA PERSPECTIVA CRÍTICA Y ALTERNATIVA DE LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO

Desde hace algunas décadas existe un interés por analizar e intervenir los fenómenos de la salud asociados al mundo del trabajo bajo un área conocida tradicionalmente como el campo de la *salud ocupacional*, que se ha interesado en dilucidar e intervenir los diferentes factores que pueden constituirse en un vector de riesgo para la salud en el mundo laboral, así un trabajo interdisciplinario ha permitido reconocer los múltiples riesgos biológicos, mecánicos, económicos y psicosociales, entre otros; que pueden amenazar la salud física y mental de los trabajadores. Si bien se reconocen avances en relación con el estudio de la salud en el trabajo, por parte de esta perspectiva influenciada por el funcionalismo norteamericano, por lo menos en lo que tiene que ver con la psicología, la psicología de la salud ocupacional, entre los cuales los estudios sobre el estrés y los factores de riesgo psicosocial son ampliamente difundidos e incluso son la referencia para el desarrollo la política pública y las normativas estatales para su regulación y control.

Desde la perspectiva las clínicas del trabajo se advierten que esta posición que tiende a ser demasiado individualista y biologicista y proclive a los intereses de los empleadores, como parte del cuerpo de agentes del capitalismo. Si bien en otrora los estudios sobre la fatiga laboral y hoy sobre el estrés en el trabajo (Lemos, Calle, Roldán, Valencia, Orejuela & Román-Calderón, 2019), han sido un avance en la protección de la salud en el trabajo, desde la perspectiva de las clínicas del trabajo se advierten algunas limitaciones en tales aproximaciones, entre las cuales se destacan: el exceso de individualismo, la intervención extramural al lugar de trabajo y la poca crítica a los factores organizacionales tales como: la organización del proceso de

trabajo, las condiciones objetivas y subjetivas relativas al contexto del trabajo y las relaciones laborales, etc., como múltiples determinantes etiológicos de las patologías en el trabajo.

Sin desconocer los avances de la tradición de la investigación y el abordaje desde la salud ocupacional tradicional, con perspectiva medicalista y funcionalista en la que se han reconocido los efectos nocivos que un trabajo mal organizado, como factor de riesgo psicosocial, puede tener sobre el bienestar físico y mental de los sujetos trabajadores; desde la clínica del trabajo se critica esa perspectiva a la que se le atribuye como limitación una excesiva identificación implícita, con las metas capitalistas de la optimización de los beneficios en procura de los más bajos costos, lo que a veces compromete la posibilidad de garantizar las condiciones mínimas de trabajo, un trabajo decente, sin afectar la condición de bienestar de los trabajadores. Dejando de lado las críticas a los factores organizacionales que pueden ser los determinantes de las patologías en el trabajo, es decir desde esta perspectiva tienden a situarse en las intervenciones sobre los individuos, soslayando las críticas sobre las condiciones, forma de organización o las relaciones de trabajo que pueden ser las determinantes del aumento de los factores de riesgo para el mantenimiento de la salud mental laboral.

De ahí que, las clínicas del trabajo como perspectiva posible de una psicología de la salud ocupacional se plantee como una opción de investigación e intervención con un fuerte compromiso humanista, antifuncionalista y anticapitalista que apuesta por no contribuir a invisibilizar y banalizar el sufrimiento en el trabajo (Dejours, 2005). En el mismo sentido manifiesta un compromiso ethopolítico con ayudar a denunciar y a reducir el malestar en el trabajo partiendo del reconocimiento de las posibilidades de la intervención clínica con los individuos y los colectivos en los entornos propios del trabajo y no por fuera de ellos; en el que además se parte de reconocer la eficacia simbólica de la palabra para la simbolización y superación del malestar, por lo cual reconoce la potencia de los colectivos de trabajo

y su capacidad para movilizar la inteligencia colectiva y práctica para desplegar estrategias que permitan superar lo real del trabajo y permitir que el trabajo sea una experiencia de placer.

Así, tienden a desconocer las intervenciones de carácter grupal y el potencial de los colectivos de trabajo para ser los agentes que permitan el desarrollo de estrategias de afrontamiento de los riesgos psicosociales como amenazas a la salud mental, asimismo como su inteligencia práctica y su recursividad subjetiva y colectiva, como conocedores expertos en su trabajo, para hacerle frente, resistir y defenderse ante las condiciones inadecuadas que amenazan la posibilidad del bienestar. En ese sentido, las clínicas del trabajo se plantean como una perspectiva no solo clínica si no también terapéutica para el abordaje del sufrimiento en el contexto mismo de trabajo, y no por fuera de él.

De igual manera, se reconoce la dialéctica sujeto-trabajo que supera la visión individualista y que saca de contexto la génesis de la salud/enfermedad mental en el trabajo. Aquí, se critica las intervenciones tradicionales desde la perspectiva de los riesgos psicosociales y el control del estrés, que tienden a responsabilizar de manera indirecta al individuo de su incapacidad para responder a las demandas de trabajo y de su descompensación en la salud mental laboral, centrando su intervención en estrategias individualizadas (psicoterapia individual) por fuera del ámbito del trabajo (consultorios privados de atención individualizada por parte de psicólogos clínicos externos), minimizando, sin pretenderlo quizás, la responsabilidad de los empleadores en la garantía de mínimas condiciones, organización y relaciones de trabajo que propendan por el bienestar y la salud mental en él.

Respecto de las críticas que las clínicas del trabajo van a hacer a la perspectiva de una psicología clínica laboral cuyo centro determinante es la noción de estrés, esta es una categoría analítica que prefiere evitarse debido a que la razón por la que no uso

la categoría estrés es porque en esta perspectiva el trabajo es una cuestión externa que actúa sobre un individuo considerado como un ser aislado. (individualización). Pero lo que la clínica del trabajo nos está mostrando es que el trabajo no está únicamente por fuera del individuo, para que yo pueda hacer un trabajo de calidad el trabajo tiene que volverse interno, es necesario subjetivar el trabajo, tengo que aceptar sentirme invadido por el trabajo, mucho más allá del tiempo concreto de trabajo, por fuera del trabajo también, hasta cuando vuelvo a mi casa por ejemplo. Esto también es parte del trabajo, son todas las perturbaciones que ocasiona el trabajo, por fuera de él. Entonces, el trabajo está en el interior, no por fuera, no es un entorno, pero la teoría del estrés considera al trabajo como un entorno prácticamente material, y considera al individuo como un individuo prácticamente biológico (Dejours 2019).

De igual manera, las clínicas del trabajo manifiestan un compromiso explícito con la reivindicación de la subjetividad, de la vida afectiva y el cuerpo simbólico-emocional, como eje central de la experiencia de trabajo y vector del comportamiento laboral. Es decir, procura superar la visión predominantemente racionalista y biologicista del trabajador para reconocer en éste, la participación de la subjetividad, del cuerpo simbólico-emocional, en el mundo del trabajo incluso para restituirle el valor de ser un apalancador del alto desempeño, la alta productividad y la calidad de vida laboral.

REFERENCIAS

Almeida, L. L., & Merlo, Á. R. C. (2008). Manda quem pode, obedece quem tem juízo: prazer e sofrimento psíquico em cargos de gerência. *Cadernos de psicologia social do trabalho*. 11(2), 139-157.

Bendassolli, P. & Soboll, L. (2011). *Clínicas do trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade*. Atlas.

- Bermúdez, H. (2013). Sociología clínica y psicodinámica del trabajo en el estudio del placer y el sufrimiento en el trabajo cotidiano. *Teuken-bidikay*, 4, 153-180.
- Boltanski, L. y Chiapello, E. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*, Akal.
- Caballero, I. P. (2016). Mecanismos y estrategias defensivas en el trabajo. *Castalia*, 27(3), 44-58. <https://doi.org/10.25074/07198051.271532>.
- Cederstron, C. & Hoedemaekers, C. (2010). *Lacan and organization*. May Fly.
- Clot, Y. (2007). *A função psicológica do trabalho*. Vozes.
- Clot, Y. (2009). *¿El trabajo sin seres humanos? Psicología de los entornos de trabajo y de vida*. Modus Laborandi.
- Dardot, P. y Laval, C. (2016). *A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal*. Boitempo.
- Debord, G. (1995). *La Sociedad del Espectáculo*. Naufragio.
- Dejours, C. (2006). *La banalización de la injusticia social*. Topia Editorial.
- Dejours, C. (1980). *Travail, usure mentale: Essai de psychopathologie du travail*. Bayard.
- Dejours, C. (1987). *A loucura do trabalho: Estudo de psicopatologia do trabalho*. Cortez.
- Dejours, C. (2004). Subjetividade, trabalho e ação. *Revista Produção*. 14 (3), 27-34. <https://bit.ly/3C1bLSH>.
- Dejours, C. (2005). *Trabajo y sufrimiento: cuando la injusticia se hace banal*. ModusLaborandi.
- Dejours, C. (2013). *Trabajo vivo II: Trabajo y emancipación*. Topia.
- Dejours, C. (2019). Sin posibilidades de sublimar a través del trabajo, es muy difícil conservar la salud mental. *Página 12*. <https://www.pagina12.com.ar/197853-sin-posibilidades-de-sublimar-a-traves-del-trabajo-es-muy-di>.
- Diez, F. (2001). *Utilidad, deseo y virtud: la formación de la idea moderna de trabajo*. Península.
- Dunker, C. (2017). *Reinvenção da intimidade: Políticas do sofrimento cotidiano*. Ubu.

Ferreira, É., & Pereira, L. (2013). Prazer e sofrimento no trabalho: um estudo com gestores em agências bancárias na cidade de Ituiutaba. *Intercursos Revista Científica*, 12(1), 34-48.

Ferreira, G. (2017). Clínica psicodinâmica do trabalho no contexto gerencial da atenção primária à saúde. [Tesis de Doctorado, Universidad]. <https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/184691>.

Foladori, H., & Guerrero, G. M. (Eds.). (2017). *Malestar en el trabajo: Desarrollo e intervención*. LOM Ediciones.

Freud, S. (1930). *El malestar en la cultura*. Obras completas, Tomo XVII. Amorrortu.

Harvey, D. (1998). *La condición de la posmodernidad: investigación sobre los orígenes del cambio cultural*. Amorrortu.

Leite, L. T. T., & de Paiva, K. C. M. (2009). Gestão e subjetividade: a fala dos gerentes (re) velando aspectos da função gerencial contemporânea. *Revista Gestão & Tecnologia*, 9(2), 1-19.

Lemos, M., Calle, G., Roldán, T., Valencia, M., Orejuela, J. & Román-Calderón, J. (2019). Factores psicosociales asociados al estrés en profesores universitarios colombianos. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 15(1), 61-72. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2019.0015.05>.

Lhuillier, D. (2006). *Clinique du Travail*. Érès.

Malvezzi, S. (1999). El agente económico reflexivo. *Desarrollo y capacitación*. 49, 16-19.

Malvezzi, S. & Lledias Tielbe, E. (2013). *Identidad profesional y carrera de mujeres en posiciones gerenciales: Un estudio en la ciudad de Cali*. (tese de doutorado).

Malvezzi, S., Orejuela, J., Chiuzi, R., Vesga, J. & Riascos, W. (2012). *Gramáticas actuales de la relación hombre-trabajo: propuestas de lectura*. Bonaventuriana.

Manrique, M. (2017). Pensamiento intuitivo y deliberado en la experiencia de toma de decisiones intuitivas en directivos expertos colombianos [Tesis de Doctorado, Universidad del Norte, Barranquilla].

Marra, A. V., de Almeida Oliveira, G., de Moura Fernandes, P. C., y Franco, D. S. (2018). A dinâmica do prazer e do sofrimento na gerência feminina. *Revista Uniabeu*, 11(29), 229-244.

Martínez Garzón, E. (2018). Desigualdad participativa de la mujer en empleos directivos del sector público colombiano. Tesis de Maestría. <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/17636>.

Martínez Torrico, K. M. (2017). Brechas de género en el mercado laboral y pobreza: una aproximación a partir de microsimulaciones. *Revista Latinoamericana de Desarrollo Económico*, (28), 43-81. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2074-47062017000200003&script=sci_arttext.

Máximo, T. A. C. D. O., Araújo, A. J. D. S., y Zambroni-de-Souza, P. C. (2014). Vivências de sofrimento e prazer no trabalho de gerentes de banco. *Psicologia: ciência e profissão*, 34, 96-111.

Meda, D. (1998). *El trabajo: un valor en peligro de extinción*. Gedisa.

Menda, P. B. (2004). Análise da dicotomia sofrimento e prazer na função gerencial feminina.

Mendes, A. (2018). *Desejar, Falar, Trabalhar*. Porto Alegre: Editora Fi. <http://www.editorafi.org>.

Mendes, A., Araujo, L. y Soares, F. (2014). Escucha política y clínica del sufrimiento en el trabajo: contribuciones desde las prácticas en clínica psicodinámica del trabajo brasileira. En: Orejuela, J. (Ed.) *Psicología de las organizaciones y del trabajo: apuestas de investigación*. Cali: Bonaventuriana. (pp. 25-46).

Mintzberg, H. (1990) *The Manager's Job: Folklore and Fact*. *Harvard Business Review*, Vol. 68, No. 2, pp. 163-176.-book. The Manager's Job: Folklore and Fact (hbr.org).

Monsalve, H. y Orejuela, J. (2024). Significados de experiencias espirituales en el mundo organizacional y del trabajo. *Teuken Bidikay*, 15. Doi: <https://doi.org/10.33571/teuken.v15n24a5>.

Mora, M. C., y Ospina, M. (2021) Un estudio sobre las barreras de facto en la vida laboral de las mujeres. Tesis de Maestría. <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/54875>.

Moretto, M. R. G., y Padilha, V. (2020). Quem manda também sofre: um estudo sobre o sofrimento de gestores no trabalho. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 23(2), 157-174.

Mota, C. M., Tanure, B., y Carvalho Neto, A. (2008). Estresse e sofrimento no trabalho dos executivos. *Psicologia em Revista*, 14(1), 107-130.

OIT (2019). Menos mujeres que hombres recuperarán el empleo durante la etapa post COVID-19, según la OIT. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_813643/lang-es/index.htm.

OMS (2020). En tiempos de estrés, haz lo que importa: Una guía ilustrada. https://cdn.who.int/media/docs/default-source/mental-health/sh-2020-spa-3-web.pdf?sfvrsn=34159a66_2.

OMS (2022a). La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_856931/lang-es/index.htm.

OMS (2022b). Informe mundial sobre salud mental. Transformar la salud mental para todos. <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240050860>.

Orejuela, J. (2014). La identidad de la evaluación subjetiva del trabajo: de la satisfacción al sufrimiento laboral. En: Orejuela, J. (Ed.). *Psicología de las organizaciones y del trabajo: apuestas de investigación*. Cali: Bonaventuriana. (pp. 163-190).

Orejuela, J. (2018). *Clínica del trabajo: el malestar subjetivo derivado de la fragmentación laboral*. Bogotá: San Pablo-Eafit.

Orejuela, J. y Malvezzi, S. (2016). Una revisión crítica de la noción de sufrimiento presentada por la psicodinámica del trabajo. *Trabalho [en]cena*. 01 (1), 15-28.

Orejuela, J. y Murcia, M. (2016). Malestar, sufrimiento y síntoma: sus cualidades subjetivas y su comprensión en el mundo del trabajo. En: Moreno, A., Orejuela, J. y Calderón, T. (Eds.). *Abordajes psicoanalíticos a inquietudes sobre la subjetividad III*. Cali: Bonaventuriana. (pp. 51-70).

Orejuela, J. y Ramírez, A. (2011). Aproximación cualitativa al estudio de la subjetividad laboral en profesionales colombianos. *Pensamiento Psicológico*, 9 (16), 125-144.

Orejuela, J. (2019). The Clinics of Work : Subjective Distress Derived from Labour fragmentation. *International Journal of Psychological Research*, 12(1), 66-67. <https://doi.org/10.21500/20112084.4111>. DOI : 10.21500/20112084.4111.

Orejuela, J., Pérez, M. y Vásquez, A. (2019). Trabajo, subjetividad y clínicas del trabajo: una aproximación al estado de su cuestión en el caso colombiano. *Laboreal* [En línea], 15 (2), 1-24. URL: <http://journals.openedition.org/laboreal/15522>; DOI: <https://doi.org/10.4000/laboreal.15522>.

Orejuela, J., Pérez, M. y Vásquez, A. (2019). Trabajo, subjetividad y clínicas del trabajo: una aproximación al estado de su cuestión en el caso colombiano. *Laboreal* 15,(2) 1-24. <https://doi.org/10.4000/laboreal.15522>.

Orejuela, J., Vásquez, A., y Lemos, M. (2019). Conciliación trabajo – familia en mujeres ejecutivas de empresas privadas de la ciudad de Medellín. Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología. *Dialnet*, 19(1), 1-15.

Orejuela, J. (2020). Un futuro posible para el trabajo Allende 2020. En: Orejuela, J.; Castaño, F.; Quintero, J.; Reyes, W.; Patiño, J.; Moncayo, J. & Loaiza, A. (2020). *Reimaginar el futuro pospandemia*. Editorial Universidad Santiago de Cali. (pp. 42-55).

PageExecutive (2023). Estudio de Remuneración 2023 LATAM. <https://www.pageexecutive.com/latam/estudio-de-remuneracion-2023>.

Peiró, J. (2004). El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. *Univérsitas Psicológica*, 3 (2), 179-186.

Pérez, M. y Orejuela, J. (2020). Sujeto, síntoma, dispositivo y terapeuta: Una mirada hacia la responsabilidad subjetiva en el campo de la salud mental. *Revista Affectio Societatis*. 17 (32), 191-213.

Plut, S. (2016). *Trabajo y subjetividad: estudios psicoanalíticos*. Buenos Aires: Psicolibro.

Portafolio (2021). La cuota femenina en juntas directivas colombiana está en aumento. <https://www.portafolio.co/negocios/empresas/participacion-de-mujeres-en-juntas-directivas-de-empresas-colombianas-552431>.

Pucheu Morris, A. (2017). ¿Basta Solo con Liderazgo? Roles y Desafíos de Ejecutivos de Organizaciones Estatales. *Ciencia & trabajo*, 19(60), 137-142. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000300137>.

Ramírez Solano, E. S. (2021). Experiencias de placer y sufrimiento en el trabajo de analistas de selección de personal en empresas de intermediación laboral. [Trabajo de posgrado, Universidad EAFIT]. Repositorio institucional Universidad EAFIT. <http://hdl.handle.net/10784/30065>.

Rincón Diez, V., González, M., & Barrero, K. (2017). Women and leadership: Gender barriers to senior management positions. *Intangible Capital*, 13(2), 319-386. <https://upcommons.upc.edu/handle/2117/103439>.

Ruiz, J. (2022). Negociación de contratos idiosincrásicos en mujeres de alta dirección de empresas de gran tamaño de la ciudad de Medellín.

Safatle, V, Da silva Juniiior, N. y Dunker, C. (2021). *Neoliberalismo como gestao do sofrimento psíquico*. Autentica.

Safatle, V, da Silva Junior, N. y Dunker, C. (2018). *Patologías do social: arqueologías do sofrimento psíquico*. Autentica.

Salas Arbeláez, L., García Solarte, M., y Hirs Garzón, J. (2020). Factores que influyen en la gerencia de las mujeres: el caso de las pequeñas y medianas empresas colombianas. *Contaduría y administración*, 65(3).

Sennett, R. (2007). *La Cultura del nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.

Soldera, L. M., Constanti, E., y Hashimoto, F. (sf). Liderança e sofrimento psíquico: um estudo com gerentes de uma organização empresarial. Transversal. *Revista Anual do IEDA Instituto Educacional de Assis*, 37.

Soler, C. (2009). *De un trauma al Otro*. Medellín: Asociación. Foro del Campo Lacaniano.

Sousa, J. C., Castro, A. B. C. de, Silva, P. M. M. & Pinto Brito, L. M. (2021). Un Análisis Bibliométrico De La Psicodinámica Del Trabajo. *Revista Científica Pensamiento y Gestión*, (49), 17-44.

Varoufakis, Y. (2023). *Tecnofeudalismo: El sigiloso sucesor del capitalismo*. Deusto.

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

Villa, N., Orejuela, J., Vásquez, A. y Lemos, M. (2020). Conciliación trabajo – familia en mujeres ejecutivas de empresas privadas de la ciudad de Medellín. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*. 20 (1), 5-16.

Wolf-Ridgway, M. (2011). Estudio de caso: Psicodinámica del trabajo y análisis del trabajo de «presentación de sí mismo» del director de empresa. *Laboreal*, 7(1), 56–67. <https://doi.org/10.4000/laboreal.8252>.

Zubboff, S. (2020). *La era del capitalismo de vigilancia: la lucha por un futuro humano frente a las nuevas fronteras de poder*. Paidós.

Zuleta, P. (2018). Reproducción de la dominación masculina en la subjetivación del trabajo: La virilización del cuerpo subjetivo de los varones en la sociedad del rendimiento. Tesis Doctoral. <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/164062/Reproducci%C3%B3n%20de%20la%20dominaci%C3%B3n%20masculina%20en%20la%20subjetividad%20del%20trabajo.pdf>.

*Angelina Paiva Pereira
Josiane da Silva Maciel*

A “QUEBRA” (ALÉM) DE PAREDES:

AS VIVÊNCIAS SUBJETIVAS
DE TÉCNICAS-ADMINISTRATIVAS
EM EDUCAÇÃO DE UMA INSTITUIÇÃO
FEDERAL DE ENSINO SUPERIOR
DO AMAZONAS

INTRODUÇÃO

O sentido do trabalho apresenta constantes transformações ao longo da história. Trabalho é uma atividade central na vida humana realizada por homens e mulheres ao encarar o real. Ao enfrentar os imprevistos, o sujeito coloca-se em prova e através de recursos subjetivos pode subverter o sofrimento em prazer, se existir espaço para mobilização e autonomia. Por conta desses processos, o sujeito constrói a sua identidade à medida que realiza seu trabalho (Dejours, 2011a).

Cada coletivo de trabalhadores tem suas vivências subjetivas que se caracterizam de acordo com a organização de trabalho. No contexto educacional, faz-se necessário pessoas para mover processos administrativos: as informações dos alunos, os registros, as matrículas, além do material utilizado para o andamento dos processos relacionados à comunidade universitária, e quem se torna responsável por esses processos é o Técnico-Administrativo em Educação – TAE.

No nível superior, o Técnico-Administrativo em Educação-TAE executa as tarefas mencionadas acima, além disso, pode ficar lotado em unidades, faculdades e pró-reitorias. Dependendo do posto designado, o TAE tem tarefas mais voltadas aos discentes, professores e até mesmo a comunidade externa. Estes sujeitos apreendem, elaboram ações e sinalizam como se configuram os serviços públicos educacionais; são trabalhadores que possuem a prerrogativa de não serem vistos com o estigma de mau servidor público, pois não desejam que a sua identidade esteja associada a atributos negativos.

A visão comum do setor público é o lugar onde os processos demoram, em que se predomina o mau atendimento e a desorganização dos processos. Esta visão encontra-se vinculada à ideologia neoliberal que desqualifica o setor público, com o objetivo de privatizá-lo em busca de resultados e lucro. A partir disso, questionou-se:

a clínica do trabalho dejouriana, enquanto um espaço de discussão e promoção da fala dos trabalhadores e da escuta clínica, pode contribuir para as novas reflexões sobre a saúde deste coletivo? Com base nisto, esse trabalho preocupou-se com as ponderações levantadas, tencionando colaborar com novas ações voltadas à saúde do trabalhador.

O interesse pelo coletivo mencionado se deu a partir da demanda surgida em um núcleo de estudos em Psicologia do Trabalho. Com a participação da pesquisadora em oficinas, surgiram reflexões sobre os conteúdos subjetivos trazidos pelos grupos. Com isso, foi proposta a clínica do trabalho e da ação com o objetivo de analisar os processos subjetivos que favoreciam a saúde do trabalhador, as estratégias defensivas, as estratégias de enfrentamento, além das vivências que permitiam a mobilização subjetiva. Por meio das seis sessões, com duração de uma hora, as trabalhadoras puderam discutir livremente sobre as vivências subjetivas. Durante a devolutiva final, as trabalhadoras validaram suas falas e esse material foi levado à gestão, através de um relatório.

CONTEXTO HISTÓRICO DO SERVIÇO PÚBLICO: UM RESUMO

O serviço público se baseia no modelo gerencialista, no qual se adaptou à realidade brasileira. O gerencialismo, advindo da Administração, é considerado como um modelo de gestão com fundamentos neoliberais. Os governos de Thatcher e Reagan, respectivamente na Inglaterra e nos Estados Unidos, recorreram a este modelo durante os anos 80. Este modelo defende o Estado mínimo e o mercado, preconizando que tudo pode ser gerado, até a vida. Desta forma, o Estado é excluído da responsabilidade.

No Brasil, conforme Paula (2005), o gerencialismo começou a ser introduzido em 1990. A autora assegura que “a crise do nacional-desenvolvimentismo e as críticas ao patrimonialismo e autoritarismo do Estado brasileiro estimularam a emergência de um consenso político de caráter liberal” (p. 38).

Em 1995, Bresser-Pereira, o Ministro da Administração e Reforma do Estado (MARE) com o intuito de modificar a burocracia do serviço público brasileiro, realizou reformas que levaram ao ajuste fiscal e privatizações de estatais. O ministro empregou o modelo gerencialista tendo como discurso a busca pela eficácia no serviço público. Entretanto, este modelo promoveu dificuldades, pois não se ateve às características do setor público, tais como a ética do bem comum. Por se tornar mais flexível, o tratamento diferenciado de poucos contraria a lógica da equidade, além de influenciar a subjetividade dos trabalhadores (Ribeiro & Macebo, 2013).

Traesel (2014) em sua pesquisa de doutorado objetivou conhecer o contexto de um órgão público de seguridade social que se baseava no modelo gerencialista. Durante suas investigações, a autora encontrou a falta de reconhecimento dos servidores, sobrecarga, insegurança quanto à renda, falta de qualificação e impossibilidade de crescimento profissional. As vivências de prazer estiveram vinculadas ao orgulho da profissão, o prazer no atendimento ao cidadão e auxílio na garantia de seus direitos e retomada do coletivo, por meio da criação de espaços públicos.

O serviço público geralmente é considerado como símbolo de estabilidade e ascensão social, porém também propicia sofrimento decorrente da adoção das novas formas de gestão. Ao buscar a carreira profissional no serviço público, sabe-se que geralmente a escolha pauta-se na busca da estabilidade, na expectativa de contar com o salário ao final do mês e o status de ascensão social. Contudo, o mundo do trabalho está em transformações constantes e diante desta realidade, o serviço público tem se modificado e se configurado com traços característicos das empresas privadas.

O serviço público é considerado ineficiente e muito oneroso, e, em função disso, precisa enfrentar todo um processo de reestruturação. A lógica da fábrica magra se estende aos órgãos públicos, influenciando de maneira decisiva as políticas, as estruturas e a cultura das organizações estatais (Ribeiro & Macebo, 2013, p. 195).

Conforme Figueiredo e Alevato (2012), “no âmbito do setor público, algumas práticas de gerenciamento empresarial privado são adaptadas, visando aumentar o rendimento do trabalho” (p. 4). Neste contexto, o produtivismo se torna presente no serviço público. Os autores também destacam que as modificações nos espaços de trabalho visando o produtivismo acarretam no surgimento de conflitos:

Os ambientes modificados tornam-se hostis e o efeito do volume e da rapidez da informação absorvida sobre a cognição dos trabalhadores ainda é desconhecido. Porém, todas essas demandas parecem ter grande potencial para gerar sofrimento psíquico, pois exigem um aprendizado quase instantâneo para o seu uso, grande pressão por economia de tempo, períodos de trabalho mais longos, procedimentos que mudam constantemente, acúmulo de informação e exigências do aumento de produtividade (p. 15).

Assim, o discurso gerencialista defende as mudanças, com a finalidade de modernização e aproximação das pessoas, como “times”. Contudo, essas transformações na organização passaram a não ser discutidas com os próprios trabalhadores. Uma pesquisa realizada com os trabalhadores de uma fundação pública aponta que as mudanças na estrutura do prédio conduziram às dificuldades e não melhorias:

Os servidores relatam que a mudança de prédio ocorrida foi um duro golpe propiciado pela arquitetura. As salas não oferecem nenhuma privacidade e dificultam a concentração, tendo em vista que não existem divisórias nos andares. Ficam todos no mesmo amplo salão, onde se ouve e se vê todo mundo (Augusto *et al.*, 2014).

Esta pesquisa exemplifica que mudanças radicais, sem a prévia discussão com todos os trabalhadores, acabam prejudicando as relações de trabalho. O sujeito passa a realizar seu trabalho com dificuldades de concentração e também sem poder discutir sobre o saber-fazer com os demais. As mudanças na organização de trabalho concebidas de tal maneira desconsideram a subjetividade dos trabalhadores. Com essa visão, a singularidade de como cada um faz o seu trabalho é ignorada. A subjetividade do trabalhador vai sendo posta de lado, o que compromete a saúde mental e o que pode propiciar o surgimento de transtornos mentais, como a depressão.

A PSICODINÂMICA DO TRABALHO: CONTEXTUALIZAÇÃO TEÓRICA

A Psicodinâmica do Trabalho aborda a centralidade do trabalho para o sujeito. Para a teoria, trabalhar não é uma atividade exercida sem mera implicação subjetiva, ou seja, é o lugar em que homens e mulheres se colocam onde a prescrição não alcança: o real (Dejours, 2011a).

Um dos pontos da teoria dejouriana é a distinção entre a prescrição e o real, sendo a primeira desenvolvida pela organização de trabalho, na qual delineia as normas, os controles, os padrões que os trabalhadores devem cumprir. Apesar da prescrição, as panes e os acidentes ocorrem, mostrando que em meio à rigidez das normas, existe um elemento que escapa dos manuais, conhecido como o real.

O real contrapõe-se ao prescrito, pois não pode ser controlado, como os acidentes. Para o trabalhador, o real é conhecido por meio do fracasso, ou seja, de maneira afetiva. Devido ao fracasso ser afetivamente tido como doloroso ao trabalhador, este busca superá-lo. Para tal, o sujeito elabora saídas, soluções cabíveis, truques até

que finalmente consegue subverter o que lhe aflige. Ressalta-se que quando o sofrimento não é superado, podem surgir casos de adoecimento, patologias e em situações extremas, o suicídio (Dejours, 2012a). Nestes casos, as patologias estiveram relacionadas com a exclusão velada do sujeito.

Dependendo de como a empresa/local de trabalho concebe o real, culpabiliza-se o “fator humano” pelas falhas. É diante desse contexto que temos o sujeito que trabalha. Ao se deparar com o real, ele pode mobilizar-se para que as dificuldades sejam superadas. Contudo, a organização de trabalho pode enxergar essa contribuição como benéfica ou enxergá-la como ameaça, fazendo com que o trabalhador prefira escondê-la (Dejours, 2011a).

O sofrimento é inerente ao trabalhar, pois há o confronto entre o desejo do indivíduo e da organização do trabalho. Para lidar com o sofrimento, os trabalhadores recorrem às estratégias defensivas, como proteção do psiquismo. Tal como na teoria psicanalítica, as estratégias defensivas exercem a função de proteger, mascarando aquilo que pode se tornar doloroso, caso venha à consciência. No entanto, apresentam uma diferenciação:

As estratégias de defesa individuais se diferenciam dos mecanismos de defesa do ego porque esses têm como função proteger o ego da angústia relativa a conflitos intrapsíquicos, enquanto aquelas têm como papel minimizar a percepção do sofrimento oriundo do trabalho (Moraes, 2011).

As estratégias defensivas podem ser individuais ou coletivas, além de elaboradas de forma inconsciente. Em relação às estratégias defensivas, há três funções: a protetora (racionalização), a adaptativa (negação) e a explorada (negação) (Moraes, 2013a). Além da racionalização e negação, há também outras estratégias, como a resignação. Quando as estratégias defensivas perdem sua eficácia, pode ocorrer o adoecimento. A autora enfatiza que há o risco

das estratégias defensivas se tornarem ideologia defensiva. Esta é caracterizada por ações singulares de um grupo para encobrir uma ansiedade mais grave que seja vista como ameaçadora. Para isto, faz-se necessário que todos participem, do contrário, aqueles não aderem à ideologia defensiva são excluídos para não dismantelar o que mantem o grupo trabalhando normalmente.

Mencionamos o direcionamento do sofrimento como patógeno, que envolverá queixas, doenças físicas e/ou psíquicas. Conforme exposto por Dejours (1992), o sofrimento patogênico emerge da incapacidade de adaptação, negociação e criação dentro do contexto organizacional do trabalho. A rigidez e a segmentação das atividades de trabalho, características de um modelo de gestão inflexível, dificultam a atribuição de sentido às tarefas desempenhadas, o que, por sua vez, incrementa a probabilidade de ocorrência de sofrimento patogênico.

Todavia, há outra possibilidade ou destino para o sofrimento: a criatividade, pois em meio às dificuldades encontradas, os trabalhadores podem mobilizar-se e elucidar novas maneiras de superar os obstáculos. Assim, o sofrimento criativo torna-se um propulsor para que a saúde seja mantida.

Conforme Moraes (2013), a criatividade é conceituada como uma alternativa, definida como a habilidade de transformar o sofrimento em prazer. Este processo se manifesta quando um indivíduo, frente a uma situação adversa, mobiliza sua inteligência prática, o que lhe possibilita desenvolver soluções e estratégias que facilitarão a execução de suas atividades.

Quando se depara com um problema, o sujeito experimenta o fracasso e busca uma solução, na tentativa de aliviar o sofrimento. Esse investimento subjetivo, guiado pela inteligência da prática, tem como meta a subversão do sofrimento em prazer. Por essa via, o sofrimento se torna criativo. Esse processo é potencializado pela cooperação, pelo espaço da fala e pelo reconhecimento (Moraes, 2013b).

A Psicodinâmica do Trabalho visa analisar os processos subjetivos e preconiza que as vivências de sofrimento e prazer estão juntas. Ou seja, o sofrimento também conduz a busca de saídas, através das estratégias de enfrentamento. Estas funcionam como mobilização em busca de soluções para os problemas. Possuem uma característica transgressora, visto que vai além das prescrições, ultrapassando-as, e com isso, o sujeito age como pesquisador, testando hipóteses, reformulando normas, chegando a novas respostas, possibilitando subverter o sofrimento.

As estratégias de enfrentamento se distinguem das defensivas por ser considerada fonte de resistência ao real proveniente da organização do trabalho. Moraes (2011) defende que enfrentar o sofrimento é uma forma de resistência, na qual o sofrimento criativo tem como objetivo à mobilização subjetiva. Conforme as autoras, a mobilização subjetiva:

é o processo pelo qual o sujeito pode (se) criar, (se) inventar. Esse processo parece evidenciar a relação entre trabalho e a constituição e afirmação da identidade [...]. É o modo de o trabalhador se engajar no trabalho, empregar e expandir sua subjetividade, fazer uso de sua inteligência prática e do coletivo de trabalho, viabilizada pela dinâmica do reconhecimento, para transformar o sofrimento em prazer e, assim, manter-se na luta pela sua saúde mental no trabalho (Mendes & Duarte, 2013, p. 261-2).

Os trabalhadores passam a refletir sobre o trabalho, podendo conseguir soluções para subverter o sofrimento patogênico. Mobilizados a partir do sofrimento criativo, as estratégias de enfrentamento: “[...] possuem uma dimensão transgressora, pois consistem em ir além do prescrito, experimentar e inventar novas formas de realizar o trabalho” (Moraes, 2013c, p. 178). Assim como as defensivas, as de enfrentamento possuem características singulares de cada coletivo de trabalhadores. A autora analisa que a mobilização subjetiva é fundamental nesse processo e os recursos imbricados nestas estratégias são: a inteligência prática, a cooperação,

o reconhecimento e o espaço público da fala. A mobilização subjetiva depende do engajamento da subjetividade do trabalhador e também do outro. O sujeito e o outro se relacionando mutuamente contribuem para o processo de subversão do sofrimento em prazer.

METODOLOGIA DA PESQUISA

O setor apresentava aproximadamente 60 a 80 servidores. As participantes trabalhavam em um setor com departamentos distintos. Alguns departamentos exerciam atividades que se relacionavam com os do colega, enquanto outros não. Ressalta-se que a hierarquia é delineada da seguinte forma: pró-reitor(a) como gestor principal; em seguida, diretores; abaixo, coordenadores e por fim, os servidores sem cargo de chefia.

A metodologia em Psicodinâmica do Trabalho segue duas etapas: a primeira, denominada pré-pesquisa, para confirmação ou não de demanda para a etapa seguinte; a pesquisa propriamente dita consiste na reunião dos trabalhadores para análise da postura do coletivo nas relações de trabalho em face à forma de organização de trabalho e quais os resultados da ocultação das estratégias defensivas diante do sofrimento (Dejours, 2011b).

As atividades realizadas durante a pré-pesquisa foram as oficinas de escuta do sofrimento no trabalho. Três grupos participaram da análise da demanda: um formado por superiores hierárquicos (coordenadores dos outros grupos) e dois sem cargo de chefia. A adesão voluntária se deu a partir do convite feito durante uma reunião, em que os sujeitos foram comunicados que ocorreriam as oficinas.

A intervenção com o grupo formado pelos superiores consistiu em quatro encontros para investigar os conteúdos relacionados ao sofrimento no trabalho, enquanto os dois grupos formado pelos

cargos sem chefia apenas um encontro; isso foi acordado entre os pesquisadores e trabalhadores. Ocorreram dinâmicas para que fossem geradas reflexões que por sua vez, eram anotadas e depois lidas em grupo. Surgiram discussões em grupo, sugestões para os colegas e conteúdos que indicaram a necessidade de escuta aprofundada.

Os resultados das vivências de sofrimento do grupo formado por chefia: a sobrecarga, o excesso de cobranças, a falta de comunicação e de planejamento entre setores, a falta de autonomia, a falta de valorização, a ausência de espaço para opinarem, o desrespeito às diferenças individuais, tristeza pela falta de companheirismo.

Os resultados do primeiro grupo sem cargo de chefia trouxeram as vivências de sofrimento ligadas à sobrecarga (em alguns setores), pressões excessivas, dificuldades de comunicação por parte das chefias e entre os diferentes setores, sentimento de estar “preso”, falta de autonomia, dificuldades relacionadas ao modo como a gestão tratava os servidores. O segundo grupo corroborou as mesmas vivências, além de falta de reconhecimento; o ambiente caracterizado por pressão se agravou com a ausência de paredes, que propiciava a sensação de estar continuamente vigiado e problemas de concentração. Após a pré-pesquisa, constatando demanda para a clínica, ocorreu a pesquisa propriamente dita.

Por conceber o trabalho como central para os participantes se empregou a clínica do trabalho dejouriana, pois esta analisa os processos subjetivos envolvidos no trabalhar: “O foco da análise é a organização do trabalho e a partir do seu entendimento compreender como são produzidos os processos de subjetivação, as patologias e a saúde” (Mendes *et al.*, 2011, p. 169).

Embora não tenha havido distinção de gênero nos critérios de inclusão, a adesão voluntária à clínica se deu apenas por mulheres. Acredita-se que o motivo para tal é a possível desconfiança dos homens no sigilo da clínica. Para alguns, os conteúdos seriam identificados e repassados à chefia sem autorização das participantes.

Participaram dez servidoras, entre 20 e 60 anos. O tempo de serviço no local de trabalho pesquisado variou entre dois meses e 30 anos. A escolaridade das participantes incluiu Ensino Médio completo até superior completo.

Os procedimentos éticos foram previamente seguidos como: a autorização dos participantes mediante a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE. Além da submissão do projeto, ao Comitê de Ética e Pesquisa da Universidade Federal do Amazonas (CAAE: 59647616.0.0000.5020). Com o parecer aprovado do projeto, teve início a pesquisa. Aconteceram sessões coletivas com as trabalhadoras que aderiram voluntariamente ao grupo. Participaram desta etapa Angelina Paiva, como pesquisadora principal, além de Aline Vasconcelos e Josiane Maciel como pesquisadoras auxiliares.

Em relação ao número de sessões, proposto previamente 8 (oito) sessões, que poderia ser alterado conforme se percebesse a necessidade, ao final ocorreram apenas 6 (seis) sessões. Estas tiveram como tempo de duração uma hora, em uma sala reservada no local de trabalho, uma vez por semana. No início de cada sessão, o memorial era lido e questionado se a interpretação da pesquisadora estava correta ou não. Durante essa etapa: "O importante é a construção do espaço de discussão e deliberação, no qual é permitido falar, escutar, refletir, confrontar opiniões, debater, que se desdobra em dois objetivos principais: reconstruir as bases do conviver e a cooperação" (Mendes *et al.*, 2011, p. 171).

Outros aspectos metodológicos da Clínica do Trabalho e da Ação devem ser considerados. Autores enfatizam que o pesquisador deve estar ciente da escuta com risco para que assim consiga acessar as vivências subjetivas dos trabalhadores (Mendes *et al.*, 2011; Mendes & Araújo, 2012; Martins, 2015). É fundamental para o método de interpretação que o pesquisador aja como interlocutor, para que possa entrar em contato com os conteúdos subjetivos que os trabalhadores.

Caracteriza-se a clínica dejouriana como pesquisa e ação: a demanda co-construída tanto da pesquisadora quanto dos participantes, havendo participação dos envolvidos diretamente no contexto de trabalho. Assim nesta pesquisa, mais do que retirar informações para questionamentos, visou-se a ação dos próprios sujeitos.

Ao final, houve uma devolutiva final que a partir disso, foi elaborado um relatório à gestão. Os resultados apresentados a seguir se referem às sessões da clínica do trabalho e da ação com as participantes. Estas receberam nomes de estrelas para preservar a identidade de cada uma, considerando o sigilo na pesquisa. Foram analisados os resultados da clínica, destacando as vivências subjetivas mais mencionadas pelas participantes.

QUEBRA DE PAREDES OU DE LAÇOS?

O episódio que abre as discussões da clínica foi a reforma do espaço de trabalho que envolveu todos os setores. O coletivo passou por mudanças drásticas no setor. A principal mudança física foi a quebra de paredes. O setor que antes tinha salas fechadas passou a ser um salão, um espaço sem paredes, com mesas justapostas.

O setor possuía vários departamentos em salas fechadas, começaram a conviver, a partir da retirada das paredes. Interessante ressaltar que os superiores hierárquicos continuavam em salas, com paredes de vidros, mesmo após a mudança. Através das falas, notou-se que essa situação acarretou vivências de sofrimento para aqueles que estavam durante o ocorrido: “As paredes continuam, mas invisíveis agora” (Lucida).

As participantes afirmaram que a reforma ocorreu sem proteção e preocupação com o servidor, durante o expediente de trabalho, o que demonstra o desrespeito aos servidores e aos processos de

trabalho. Não foram transferidas para outro espaço, trabalhando em meio à poeira e ao barulho de reforma. Aquelas que estiveram presentes, durante este processo, o descreveram como “impositivo”:

Simplesmente cheguei para trabalhar e tavam quebrando. ‘Estamos em reforma’[...] Organizem as caixas de vocês que a gente precisa mudar! De ontem para amanhã [...] Até hoje tem processo que ninguém achou. Não sei que fim levou. Então assim, total falta de organização, de pensar nas pessoas [...]. Foi horrível. Teve colega chorando [...] Gente doente, passando mal, indo para o hospital (Vega).

Outra participante também descreveu a reforma, relatando a demora de um mês para localizar os documentos:

Então, arruma tuas coisas aí. Encaixotei tudo, amarrei tudo [...] Tudo o que pude fazer, eu identifiquei [...] Pra mim foi uma surpresa. Tudo diferente! Era um barulho. Eu cheguei e fiquei olhando [...] Onde é que eu vou sentar? ‘Ah, a gente ainda não montou mesa para você. Ah, senta aí em qualquer canto!’ Sabe, foi uma sensação tão angustiante [...] [depois] fiquei sentada numa cadeira lá. Passei o dia todinho sem fazer nada [...] [depois voltou e montaram a mesa]. E cadê as minhas coisas? Cadê o computador? Cadê as caixas? Ninguém sabia onde é que tava (Alcione).

Nesta fala, destaca-se o sofrimento ético vivenciado pela servidora. Em meio à aparente imobilidade causada pela ausência de lugar, permaneceu sentada como uma forma de resistência. As perguntas: “Onde é que eu vou sentar?” “E cadê as minhas coisas?” ilustram o sentido de “não lugar” em que a servidora se encontrava.

Descreveram o episódio da “quebra de paredes”, em que durante a reforma algumas participantes almoçavam na mesa, a poeira caía na comida. Também tinham dificuldades de atender ao telefone com o barulho de serragem. Com a reforma, servidores tiveram rinite alérgica, dor de cabeça, e até o caso de um servidor que explodiu, gritou e começou a chorar no meio do setor. Sinaliza-se que sem considerar o trabalhador e o coletivo, as mudanças ocasionam abalos à saúde mental:

Basta retirar-lhe esse reconhecimento, por um simples remanejamento da organização do trabalho (por exemplo: “mudança de estrutura”, reorganização gerencial, entre outras), de uma crise do coletivo ou ainda de sofrer uma ameaça de isolamento ou de demissão [...] e sua saúde mental é tão logo colocada em causa (Dejours, 2012b, p. 118-9).

Questionados sobre como aconteceu a divulgação da reforma, a comunicação entre os trabalhadores, mencionaram que “ouviram por alto”. Uma participante destacou que houve a necessidade de reunião para que as pessoas pudessem estar envolvidas, afirmava também a constante ausência de planejamento dos serviços para os trabalhadores, o que não contribuiu com o andamento dos processos.

Freitas (2015) investigou as vivências de prazer-sofrimento do trabalho dos técnicos administrativos de uma instituição federal de ensino. Dentre as vivências de sofrimento, a falta de reuniões e planejamentos acarretavam prejuízos aos trabalhadores. Além disso, a pesquisa sinalizou a não participação dos sujeitos nos processos decisórios de trabalho. Isto contribuía para o sofrimento patológico, além das recorrentes interferências políticas nas decisões.

Para o coletivo pesquisado, o espaço de discussão não existia, havendo o desejo do grupo desse lugar para o diálogo. Uma participante destacou a necessidade de tempo para discussão, estudo de caso e que “ficava assoberbada”, e quando saía do trabalho ainda ficava pensando nos processos, o que poderia ser indícios de sobrecarga. Relataram que durante a quebra de paredes, houve a intenção de solicitar uma conversa com a gestão, contudo isso gerou conflitos entre colegas, porque alguns foram contra. “Não adianta conversar. ‘Bom, se não adianta conversar, que setor é esse?’ [...] Quais são os resultados esperados? É o setor público! Tem que dar o indicativo” (Meissa).

Segundo o grupo, o pedido de conversa acabou acarretando a saída de funcionários, em que “cabeças rolaram”. Apesar deste episódio, uma participante não enxergava problemas de interação entre colegas, corroborando que estes permaneciam, enquanto a chefia se modificava: “Interajo bem com os colegas, busco fazer isso, pois é com eles que conto para fazer as ações [...] Quem fica são os colegas, os cargos de confiança saem” (Meissa).

Com isso, se notou sinais de estratégias defensivas contrapondo-as de enfrentamento. Enquanto, uma participante buscava soluções, seus pares resignavam-se e acomodavam-se com a postura de não procurar o diálogo. Com a saída daqueles que “lutaram” parece que vem a confirmação de que “melhor ficar quieto”. E a participante acaba preferindo manter as relações entre pares, racionalizando que os gestores saem.

O episódio da quebra de paredes, ocorrido há dois anos antes da pesquisa, apesar de ter propiciado sofrimento, ao mesmo tempo, possibilitou a interação entre os colegas. Com isso, começaram a conhecer os colegas e o trabalho realizado por estes. Mesmo assim, não havia consenso no grupo sobre os pontos positivos, pois havia pessoas que necessitavam de silêncio, para elaboração de processos, além de outras atividades que demandavam maior atenção. As participantes, no decorrer da clínica, retomaram que a mudança não foi dialogada no setor. “A ideia foi boa, a forma que agrediu as pessoas” [quebra das paredes] (Vega). “Não houve uma conversa, sempre bato nessa tecla. Tem que chamar para conversar. Deveria ter sido trabalhado [previamente] a junção entre departamentos” (Meissa).

As falas acima assim como: “Você valia menos que um computador” (Alcione), indicam o sofrimento acarretado pela quebra de paredes, pela imposição, e pela ausência de diálogo com o coletivo. O impacto causado se tornou agressivo, porque demonstrou que o papel das participantes era menor do que as máquinas de trabalho. Perceber-se que era considerada menos importante que um

computador, propiciou que lhes causasse sofrimento, afinal a quebra não se resumiu às paredes e sim, aos laços humanos. Os sujeitos necessitavam ser escutados acerca das mudanças porque eram seus espaços de trabalho, lugar em que são desenvolvidas não apenas atividades, mas também a subjetividade do trabalhador.

As participantes informaram que poucas pessoas tiveram acesso aos objetivos da quebra de paredes. As mudanças eram repassadas através de ruídos, fofocas que somente depois se confirmava. “Decisões boas, mas não são compartilhadas [...] Problema é não compartilhar isso com o grupo [...] fica uma liderança “ditadora” porque não comunica, compartilha” (Vega).

A fala corrobora a teoria dejouriana em que os trabalhadores necessitam ser escutados, pois são estes que conhecem profundamente o trabalho realizado. Além da regra técnica, há regra do saber viver, ou seja, a convivência. Por meio desta, a cooperação pode ser construída. O trabalho não se restringe a produção, é também viver junto (Dejours, 2012b).

As participantes destacaram as dificuldades com o salão, e ao mesmo tempo, indícios de resignificação do sofrimento: “Tem ruídos, problemas de concentração, por outro lado, a antiga estrutura, departamentos, pessoas não sabiam em qual porta bater, não impedia que invadissem nosso espaço de trabalho. Não tinha proteção, nesse sentido, agora tenho” (Alcione).

Em meio a essas dificuldades, as participantes ressaltaram os pontos positivos da reforma, como ampliar a visão das atividades de cada departamento, podendo diminuir rixas pelo desconhecimento do processo do departamento vizinho:

“Ao meu ver, o ambiente fechado tava bom, agora passei a conhecer todo mundo [...] Antes discutia os processos [com os colegas], não compreendia. Passei a conhecer [...] O outro departamento era resistente ao sistema. A gente ia lá ensinar. Agora sabem usar” (Alcione).

Para uma participante, a forma tida como “traumática” é que acarretou sofrimento no setor: “Foi muito difícil, mas teve alguma melhora. O problema foi a forma, o modo. Não ter sido deslocado para local provisório. A gente que teve que limpar tudo, andando pra cima e pra baixo com processos para não perder, ia até outro setor” (Zaniah).

Embora reconheçam benefícios que a reforma proporcionou, as divergências se fazem presentes, ou seja, não houve consenso. Outra participante mencionou que consegue trabalhar normalmente, pois está em setor mais isolado, silencioso, até “esquecido”. Similar ao que Dejours e Bègue (2010) expuseram no caso do setor “Sibéria”, local distante de uma empresa, mas que preservava a autonomia e a cooperação, elementos que não se constatava nos demais setores.

O coletivo pesquisado destacou que cada departamento tinha períodos de um acréscimo na demanda dos processos administrativos. Uma forma de ilustração são os períodos de matrícula: o início do primeiro semestre do ano letivo, em que além dos alunos veteranos, os novatos estão entrando e assim, surgem muitas demandas. Em contrapartida, no recesso das férias é considerado como época mais calma nos setores. Assim, percebe-se que há épocas distintas entre os departamentos do setor pesquisado: um departamento está silencioso e servidores chegam a rir mais alto, ouvir música porque os processos estão acontecendo sem preocupação intensa, o que prejudica a atenção do departamento ao lado que pode estar recebendo muitos processos. Apesar disso, informaram que conversando, o colega compreendia e diminuía o barulho.

A “CÚPULA” VERSUS “CHÃO DE FÁBRICA”

A distinção promovida pelos níveis hierárquicos também trouxe indícios de sofrimento. Isto ficou evidenciado nas expressões

que sinalizavam uma cúpula, um grupo “nobre”, denominada aos superiores, enquanto ao coletivo, por meio da fala da participante: “Somos o chão de fábrica” (Lucida). Ressalta-se que em Manaus, o Polo Industrial de Manaus (PIM) é uma referência, sendo o termo “chão de fábrica” usado comumente para o operário ou trabalhador da base da indústria.

A gente sabe que existe uma busca [...] mas só que essa busca pela melhora infelizmente, muitas vezes, ela não é feita da melhor forma. Ela é feita da forma que dá e, só que essa forma que dá, ela vai atropelando a equipe. Essa coisa que ‘Ah! Nós os [nobres]! [...]’ ‘Não, a minha equipe, os meus assessores!’ Gente, somos nós trabalhamos todo mundo junto, não precisa ter distinção! (Vega).

As paredes que foram quebradas como relatadas inicialmente são levantadas com discurso de distinção entre superiores e subordinados. Ainda que a intenção fosse promover a união entre todas as divisões, ao contrário, perpetuou-se a diferenciação. “Somos os cavaleiros [...]” “Nós somos [...] O setor é time!” Gente, pelo amor de Deus! Um time deveria ser todos nós” (Vega).

A distinção surge no diálogo sobre mudanças não dialogadas com os servidores, pois a sala fechada porém com paredes de vidros, coloca os superiores como pessoas que detem o poder e ao mesmo tempo como aqueles que vigiam e controlam as atividades dos subordinados, caracterizando-se como o chão de fábrica da universidade. Como salienta a participante: “Nós que estamos no chão de fábrica assim, do operacional, é impossível a gente ter algum controle desse tipo de coisa, mas que é feito dessa maneira. É como se pouco importasse o que a gente acha né?” (Lucida).

A quebra de paredes físicas serviu para o controle maior dos superiores sob o trabalho dos “operadores”. A palavra operadora que remete às fábricas do Polo Industrial de Manaus - PIM foi trazida durante a clínica por participantes: “Maia: E agora é só nós duas para

operar, né? Operar não, como é que tu diz? Alcione: É [...] Maia: Tem um nome aí pra isso. Alcione: A gente apenas faz a parte operacional”

O diálogo entre as duas participantes ilustra como são vistas pelos superiores. A quebra de paredes ficou restrita às participantes da pesquisa e seus colegas de trabalho. Os superiores foram contemplados com salas fechadas, mas de vidro, portanto podiam observar os trabalhadores. Uma evidência de que a união não era o objetivo, visto que a quebra de paredes se restringiu aos outros servidores. As salas de vidro também remetem às salas dos superiores no PIM:

Os operadores e supervisores se referem aos postos de trabalho como “linha”, identificadas por números. Nas extremidades do galpão das máquinas se localizam as salas da gerência, da engenharia e os laboratórios dos técnicos. Entre o galpão e as salas há divisórias de vidro que permitem a visualização e o controle do maquinário e do trabalho dos operadores (Moraes, 2010).

Essa distinção “cúpula” e “chão de fábrica” traz à tona um elemento: a diferenciação entre docentes e técnico-administrativos em educação. A despeito disto, durante a clínica surgiram nas falas o desejo das técnicas em serem reconhecidas competentes tanto quanto os docentes. Era comum os cargos de chefia serem exercidos pelos professores, apesar da competência e experiência de um servidor TAE. Ressalta-se a alta rotatividade da chefia no setor.

O tratamento era diferenciado entre docentes e técnicos, mesmo que possuíssem a mesma titulação, por exemplo. Geralmente aos técnicos cabiam à falta de reconhecimento, invisibilidade e servidão, como na pesquisa de Ribeiro (2011), mesmo que sejam os sujeitos por detrás de grande parte da movimentação dos processos bem-sucedidos na universidade.

Ser um TAE vai além da prescrição administrativa em uma universidade pública, requer o esforço e dedicação por anos. Quando se colocam sem poder de mudança, mencionando que apenas os

superiores o detem, esquecem de que são sujeitos e também da força de seu coletivo. As servidoras afirmavam que nada podiam modificar, perpetuando as dificuldades e responsabilizando a hierarquia.

ASPECTOS RELACIONADOS À GESTÃO

As falas na clínica trouxeram indícios de sofrimento relacionados à gestão. As participantes mencionaram situações em que foram chamadas atenção na frente de outras pessoas, sendo que uma participante relatou que chegou a chorar no local de trabalho. Em alguns casos, a chefia chegou a pedir desculpas posteriormente em um local reservado.

Na hora da mudança [...] A pessoa foi, colocou a mesa onde bem quis e a colega foi já ia mudar a mesa dela lá pra perto da janela. Porque ela queria ficar perto da janela não sei nem porquê [Ri]. E a pessoa foi lá e disse: Olha, aqui você não tem nada! Essa mesa vai ficar aqui! Você tá vendo esse computador? Esse computador não é seu! Esse computador é da instituição! Portanto, vai ficar aqui! [...] E ela se desmanchou num choro muito estranho [...] Ela me abraçou assim chorando (Maia).

Apesar desses episódios, as participantes afirmaram que se acostumaram com a forma de falar da gestora e que depois, no decorrer da clínica, afirmaram notar mudanças de comportamento, sendo mais aberta ao diálogo. A relação das participantes com a gestão apresentava contradições: a visão de uma abertura ao diálogo, e ao mesmo tempo, a dificuldade de se relacionarem com a chefia.

No decorrer da clínica, informaram que haveria uma confraternização, em que sairiam do local de trabalho e iriam comemorar em outro espaço. Contudo, a proposta colocada pela gestão resultou na postura de que nenhum servidor quis opinar ou sugerir outra

forma de comemoração. As participantes afirmaram que colegas tinham medo de opinar, pois as pessoas que foram reclamar com a gestão “foram embora”. Com isso, se mantinham reclusos, porque falar conduziria ao castigo/punição. Houve a fala de não participar da confraternização, mas não se manifestaram ao contrário, com o intuito de se preservarem: “Vou ficar na minha, sem falar nada, isolada lá” (Maia).

Ressalta-se que, durante as sessões da clínica do trabalho e da ação, algumas participantes pediram remoção, ilustrando o quanto o sofrimento não foi suportado, e que teve como única solução o desligamento do setor. Apesar de a remoção sinalizar o sofrimento, Loureiro (2015) revelou em sua pesquisa que a ida a um novo setor pode proporcionar um novo sentido para os sujeitos.

Aqui, analisamos as estratégias de defesa que as falas evidenciaram. Apesar de a gestão provocar o diálogo, uma segunda opinião a respeito da confraternização, o medo surge. Para lidar com o medo, racionalizam, remetendo aos colegas que saíram, não buscando outros caminhos, preferindo a manutenção das situações e o isolamento.

Apesar do medo, uma participante buscou valorizar a colega, ressaltando que esta “tinha o poder e não sabia”. Enfatizando a importância da fala da colega, de sua opinião e que não precisava ter medo. Percebe-se que na fala desta participante, que as colegas ainda se apoiavam, ilustrando que os laços de solidariedade não se diluíram. Importante ressaltar que apesar de departamentos diferentes, as participantes se reconheciam como coletivo.

Existem as diferenças entre a natureza de trabalho, mas que em alguns casos acabam convergindo. Contudo, notou-se a distinção entre servidores recentes e os que aqueles que possuem mais tempo no setor. Participantes que possuíam menos tempo entravam com outra perspectiva, não interpretando o significado por detrás da

“ausência de paredes”, assim como as demais colegas. Também evidenciaram que a equipe de trabalho era boa, mas que por vezes, as pessoas se consideravam “tolhidas”. Embora essas situações ocorram, também destacaram o engajamento de si mesmas, na busca para soluções de problemas que enfrentam. “Brinco até que somos autodidatas. A gente já domina ações, conhece as necessidades, os projetos” (Meissa).

Aqui temos um exemplo da mobilização subjetiva: as participantes davam continuidade nos processos, realizando pesquisas, mesmo sem apoio dos superiores. Na teoria dejouriana, as vivências de sofrimento apresentam dois caminhos: o patogênico e o criativo. No caso acima, diante de situações conflituosas, as participantes conseguem por meio de seus engajamentos, da inteligência prática, encontrar saídas. Ressaltando que as participantes desejavam o apoio da gestão, o que remete à pesquisa de Carvalho e Vasconcelos (2014). Neste caso, o coletivo solicitava que a gestão fosse mais presente, agindo com poder decisório e que promovesse reuniões no setor. Este estudo apresenta, portanto, similaridade com o coletivo que vem sendo discutido ao longo deste capítulo: apesar dos conflitos com a gestão, as participantes não desconsideravam a importância da gestão para os processos de trabalho e relações socioprofissionais.

Embora as situações com a gestão se mostrarem permeadas de situações difíceis e as participantes estarem “indo pelas brechas”, expressavam que a chefia tinha um papel fundamental na organização de trabalho: “Nós precisamos da gestão” (Meissa). Para uma participante, havia dificuldades em que sua informação fosse aceita pela gestão, o que trazia sofrimento, emergindo a fala: “Pra que eu to aqui?”. O grupo também enfatizou que se precisava apenas da chefia e do “chão de fábrica”.

É uma pessoa difícil, estudiosa, melhorou muito, mas para algumas situações, complicado [...]. Te trata mal na frente

dos outros e depois pede desculpas na sala, sozinha. Você fala até “tudo bem”, mas e aí? Não mudou a minha imagem aos outros [...] Nunca falei que me sinto incomodada porque não sei como reagiria [...] (Zaniah).

As falas indicariam uma mudança da gestão, embora prevaleça o medo, a vergonha pela exposição à comunidade externa. Outros indícios de sofrimento seriam a desvalorização e críticas entre colegas. Para o grupo, a solução mencionada para a situação apresentação: colocar os dados no site, com a finalidade de ilustrar o que realiza, assim haveria valorização.

E eu disse pra os meninos, eu vou pegar esse resumo que eu tenho [...] Eu vou colocar esses dados no setor porque eu acho que minha equipe precisa se sentir reconhecida, valorizada porque muitas vezes nós não somos. “O que a Divisão faz? A Divisão não faz nada!” E isso me incomoda. É como se desse um tapa na minha cara! (Vega).

A desvalorização acaba por destruir os esforços daqueles que se mobilizaram em prol do trabalho. Ao terem suas capacidades questionadas, faz-se necessária para a participante tornar visível o trabalho de toda a equipe, através de números divulgados no próprio setor. O não reconhecimento acarreta graves prejuízos para a subjetividade do trabalhador. A saída encontrada nada mais é do que uma luta incessante pela saúde mental daqueles que resistem e procuram realizar bem o seu trabalho. Para que assim, consigam se reconhecerem naquilo que produzem.

Assim como a obra dejouriana que enfatiza o reconhecimento como o cerne da saúde mental, o grupo destacou a necessidade deste na organização de trabalho. Com isso, a participante elencou como elementos fundamentais para a melhoria dos processos de trabalho: “Se tivesse reconhecimento, se sentisse valorizada, trabalho reconhecido, tivesse opiniões respeitadas [...] Todo mundo espera respeito profissional, mesmo com as dificuldades, independente do nível” (Zaniah).

Com o intuito de prevenir o adoecimento no trabalho, é importante fomentar a mobilização subjetiva dos participantes por meio de construção de espaços de discussão, criação de laços de solidariedade e cooperação (Monteiro *et al.*, 2022).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A cooperação foi mencionada nos relatos de apenas duas participantes, embora a quantidade de trabalhos fosse grande, havia a colega ajudando, dividindo os processos e o saber-fazer, assim como a chefia que não se mostrava autoritária e sim, participativa. O saber conversar da coordenadora, ter uma atitude tranquila, compreensiva com as servidoras auxiliava na diminuição da pressão. As servidoras não serem cobradas e escutadas pela coordenadora permitia que o andamento dos processos não fosse comprometido.

Uma organização de trabalho estabelecida com os recursos que promovem o distanciamento dos pares com ausência de diálogo e a preocupação apenas com as máquinas de trabalho perpetuam dificuldades de interação. O silêncio sobre as relações entre colegas e seus impasses sinaliza a desconfiança velada presente na clínica. O outro não é reconhecido como semelhante e o medo de se expor contribuía para que as relações fossem distanciadas.

O episódio da quebra de paredes evidenciou tudo o que foi oculto nas paredes divididas anteriormente. Veio à tona, as desconfianças e o autoritarismo da chefia que apesar desta ter mencionado para as pesquisadoras que os servidores sabiam da reforma, eles não foram escutados. Ao se quebrarem as paredes, foram expostos e com isso, as dificuldades das relações de trabalho. Contudo, em meio ao sofrimento, a mobilização subjetiva permitiu que algumas servidoras ressignificassem suas dificuldades.

Para haver cooperação é necessária que haja confiança entre os colegas: saber que o ponto de vista será levado em consideração e que não será utilizado contra si mesmo. A exposição não trazia benefícios, como ficou evidente com aqueles que falaram e foram removidos. Assim, manter-se focado no trabalho, “na minha”, levava o servidor a assegurar apenas a garantia de seu salário, enquanto as relações entre colegas foram mantidas apenas com cumprimentos e diálogos pertinentes à realização do trabalho. Talvez por isso, as confraternizações deixaram de ter importância no momento da realização da pesquisa. As confraternizações, antigamente, eram organizadas coletivamente, em que cada um contribuía sem hesitações. No decorrer da clínica foi mencionado que isto diminuiu.

Apesar de ter sido pouco citada, a cooperação é um dispositivo que possibilita o enfrentamento do sofrimento no trabalho, com novas maneiras de superá-lo sendo elaboradas. Por conta disto, a cooperação pode-se considerar como um recurso que, com alguma resistência, sobrevivia no local pesquisado.

No final da clínica o coletivo trouxe sugestões para o relatório entregue à gestora, dentre estas: o desenvolvimento de projetos e atividades, a divulgação destas entre os trabalhadores, fomentar ações que promovam o reconhecimento, além de estratégias de valorização, humanização, voltadas para a saúde do servidor. O relatório repassado à gestora propiciou a discussão desta com a equipe de pesquisadores, defendendo principalmente que a quebra de paredes teve como objetivo unir todas as divisões. Desta forma, encerrou-se o processo da clínica do trabalho e da ação.

A clínica promoveu novas ações das participantes, pois buscaram se posicionar, lutar para que as demandas registradas no relatório não fossem esquecidas pela gestão. Houve encontros promovidos pelas trabalhadoras, pós-clínica, para que as resoluções fossem divulgadas para outros colegas. O intuito da pesquisa foi promover um espaço de fala e escuta e que por meio desse, ações de

promoção de saúde pudessem surgir. Embora não aconteceram mudanças drásticas no setor, pequenas ações emergiram a partir das próprias trabalhadoras, o que consideramos de extrema importância para a saúde mental do trabalhador: o resgate da sua potência de ação.

REFERÊNCIAS

- Augusto, M. M.; Freitas, L. G. de & Mendes, A. M. (2024). *Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de profissionais de uma fundação pública de pesquisa*. *Psicologia em Revista, Belo Horizonte*, 20(1), 34-55.
- Carvalho, G. M., & Vasconcelos, A. C. L. (2014). *Clínica do Trabalho aplicada a trabalhadores de ensino superior federal*. *Rev. Polis e Psique*, 4(1), 146-160.
- Dejours, C. (1992). *A Loucura do Trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho* (5ª. Ed.). Cortez-Oboré.
- Dejours, C. (2011a). *Addendum – Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. In S. Lancman, & L. I. Sznclwar (Orgs.). *Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*, (pp. 57-119). Editora Fiocruz.
- Dejours, C. (2011b). *A metodologia em psicodinâmica do trabalho*. In S. Lancman, & L. I. Sznclwar (Orgs.). *Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*, (pp. 125-150). Editora Fiocruz.
- Dejours, C.; & Bégue, F. (2010). *Suicídio e Trabalho: o que fazer?* Paralelo 15.
- Dejours, C. (2012a). *Trabalho Vivo, Tomo I, Sexualidade e trabalho*. Paralelo 15.
- Dejours, C. (2012b). *Trabalho Vivo, Tomo II, Trabalho e Emancipação*. Paralelo 15.
- Figueiredo, J. M.; & Alevato, H. M. R. (2012). *O sofrimento no trabalho do servidor técnico-administrativo de uma IFES - breve reflexão*. VIII Congresso Nacional de excelência em Gestão.

Freitas, K. S. (2015). *Prazer e Sofrimento no trabalho: um estudo com os servidores técnicos administrativos do IFTO – Campus Palmas*. [Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Tocantins].

Loureiro, T. (2015). *Remoção e vivências de prazer-sofrimento de servidores técnico-administrativos da Universidade Federal de São Carlos*. [Dissertação de Mestrado, Universidade Federal de São Carlos].

Martins, S. R. (2015). Metodologias e dispositivos clínicos na construção da clínica Psicodinâmica do Trabalho. In: Moraes, R. D.; Vasconcelos, A. C. L. *Trabalho e Emancipação: a potência da escuta clínica*. Juruá.

Mendes, A. M.; Araújo, L. K. R.; & Merlo, A. R. C. (2011). Prática clínica em psicodinâmica do trabalho: experiências brasileiras. In: Bensassoli, P.F; Soboll, L. A. P. *Clínicas do trabalho: Novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade*. Atlas.

Mendes, A. M.; & Araújo, L. K. R. (2012). *Clínica Psicodinâmica do Trabalho: o sujeito em ação*. Juruá.

Mendes, A. M.; & Duarte, F. S. (2013). Mobilização Subjetiva. In: Vieira, F. O. (Org.). *Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho*. Juruá.

Moraes, R. D. (2011). As estratégias de defesa e o enfrentamento do sofrimento no trabalho com automação no Polo Industrial de Manaus. In: Ferreira, M. C. et. al. *Dominação e Resistência no contexto trabalho-saúde*. Universidade Prebisteriana Mackenzie.

Moraes, R. D. (2013a). Estratégias Defensivas. In: Vieira, F. O. (Org.). *Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho*. Juruá.

Moraes, R. D. Sofrimento Criativo e Patogênico. (2013b). In: Vieira, F. O. (Org.). *Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho*. Juruá.

Moraes, R. D. Estratégias de enfrentamento do sofrimento e conquista do prazer no trabalho. (2013c). In: Merlo, A. R. C.; Mendes, A. M.; & Moraes, R. D. (Org.). *O sujeito no trabalho: entre a saúde e a patologia*. Juruá.

Monteiro, J. K.; Freitas, L. G.; Ribeiro, C. V. S.; Rissi, V. & Gomes-Souza, R. (2022). Os sentidos do trabalho em tempo de capitalismo neoliberal: Como fica à saúde mental do trabalhador?. In: M. N. C. Freitas. *et al.* (Orgs). *Psicologia organizacional e do trabalho: perspectivas teórico-práticas*. 1ª ed. São Paulo: Vetor, (pp. 463-487).

Paula, A. P. P. (2005). Administração Pública Brasileira entre o Gerencialismo e a Gestão Social. *Rev. Adm. Empres. [online]*, 45(1), 36-49. <http://www.scielo.br/pdf/rae/v45n1/v45n1a05.pdf>.

Ribeiro, C. V. S.; & Macebo, D. O. (2013). Servidor Público no Mundo do Trabalho do Século XXI. *Revista Psicologia: Ciência e Profissão*, 33(1), 192-207.

Traesel, E. S. (2014). *O ser e o servir nas teias da (de) estabilidade: análise psicodinâmica das vivências de servidores públicos de uma gerência regional do INSS diante dos novos modos de gestão*. [Tese de Doutorado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul].

9

Roberta de Lima

TRABALHO FEMININO E SAÚDE MENTAL:

REVERBERAÇÕES
DO TRABALHO NA PANDEMIA

DOI: 10.31560/pimentacultural/978-85-7221-385-1.9

INTRODUÇÃO

O trabalho é uma categoria importante que organiza a sociedade e repercute na subjetividade humana. E, assim como observado em outros contextos sociais, nele também são reproduzidas as desigualdades de gênero, classe e raça. Tais distinções perpassam desde a inserção até a experiência de trabalho de mulheres e homens, impactando nas relações interpessoais e de poder e, consequentemente, na organização do trabalho. Assim, não é possível pensar em um trabalho neutro ou assexuado. Neste sentido, de acordo com Hirata e Zarifian (2013), o trabalho é um processo histórico e sua análise precisa abarcar as relações de gênero com o trabalho e as relações das trabalhadoras e trabalhadores entre si.

É a partir dessa ótica que é possível compreender o funcionamento da divisão sociossexual que perpassa o trabalho. Esse conceito se trata de uma construção sócio-histórica e refere-se à delimitação de lugares hierarquizados a serem ocupados por mulheres e homens no espaço laboral e à desigualdade do valor facultado aos trabalhos realizados por eles (Nogueira *et al.*, 2021), relegando ao trabalho realizado pelas mulheres uma condição de desvalor. De acordo com Kergoat (2009), tal divisão está presente em todas as sociedades conhecidas, tendo suas devidas adaptações, e é resultante das relações sociais de sexo, tratando-se uma relação de dominação e de poder, em que um grupo social – o dos homens – é socialmente colocado em uma posição de superioridade a outro grupo – o das mulheres.

A divisão sociossexual do trabalho opera de modo que as atividades produtivas e o ambiente público são delegados prioritariamente aos homens, enquanto as mulheres são as principais responsáveis pelos trabalhos doméstico e de cuidado além de serem socialmente vinculadas aos espaços privados (Kergoat, 2009). Além disso, as atividades reprodutivas acabam sendo consideradas de segunda

classe e, por isso, são menos valorizadas e não fazem jus a uma remuneração, uma vez que não são encaradas como trabalho (Rosa, 2017). Enquanto isso, os homens ocupam funções que têm elevado valor social tanto nos espaços de trabalho remunerado, como na política, nas instituições religiosas e militares (Kergoat, 2009). Já no ambiente doméstico, eles são e sentem-se desresponsabilizados de realizarem as atividades pertinentes a esse espaço e, no máximo, ocupam um lugar de coadjuvante, exercendo a função de ajudante.

A lógica que sustenta essa divisão se baseia em um falso paradigma biologista, em que as mulheres possuem dons naturais em ocupar o lugar de cuidado e de desvelo com os outros (Kergoat, 2009; Antloga *et al.*, 2020). Parte-se, assim, do pressuposto falacioso que as mulheres possuem características naturais e dons próprios do gênero feminino relacionadas ao cuidado e à reprodução social e que reforçam o lugar delas na sociedade. Essa ideia é construída, segundo Zanello (2018), a partir de dois dispositivos de gênero, o amoroso e o materno, em que aquele traz para as mulheres a concepção de que o amor exige sacrifícios e a anulação de si mesma em prol do outro, enquanto este tem como mote a concepção de que todas as mulheres desejam ser mãe e que amam seus filhos incondicionalmente. Ainda de acordo com a autora, esses dois dispositivos moldam o olhar que a sociedade lança sobre as mulheres, bem como afetam sua subjetividade, repercutindo nas expectativas que elas têm de si e das outras. É o funcionamento desse sistema de subjetivação que faz com que as mulheres se mantenham a frente do trabalho reprodutivo, pelo qual não são remuneradas (Kergoat, 2003; Federici, 2019, 2021).

Destaca-se que esse contexto apresentado não alija as mulheres do trabalho produtivo. Pelo contrário, há décadas elas ocupam esse espaço. Porém, exatamente pela desigualdade existente entre as trabalhadoras e os trabalhadores, elas acabam mais expostas a ocupações mais precarizadas, com vínculos laborais frágeis e menor remuneração do que seus colegas homens (Cisne, 2012;

Saffioti, 2013). Apesar de se ocuparem com atividades remuneradas e contribuírem para o sustento familiar, dentro dos lares, elas permanecem como as principais responsáveis pelo trabalho reprodutivo, vendo-se obrigadas a conciliar as atividades remuneradas e as não remuneradas e sobrecarregando-se pela realização contínua de jornadas duplas ou triplas de trabalho (Costa, 2018; Nogueira *et al.*, 2021).

D'Antônio (2019) acrescenta que, apesar de invisível, os trabalhos doméstico e de cuidado consomem tempo e energia das trabalhadoras e, quando somado às horas de trabalho remunerado, limita o tempo livre e de autocuidado dessas mulheres. Portanto, compreende-se que essa conjuntura de trabalho ao qual as mulheres estão submetidas repercute em sua saúde, levando-as ao adoecimento. No âmbito da saúde mental, no início do século XXI, a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2002) já apontava a maior suscetibilidade das mulheres para desenvolver de transtornos de ordem mental em comparação com a população mundial, fato que as fez serem consideradas um grupo de risco para tais doenças. De acordo com o referido organismo, essa vulnerabilidade estava relacionada ao fato de culturalmente as mulheres desempenharem múltiplos papéis sociais simultaneamente, incluindo o de serem a principal fonte de renda da família para cerca de um terço das famílias de todo o mundo.

Com a emergência da pandemia da Covid-19 em 2020, as condições de trabalho produtivo e reprodutivo passaram por intensas e rápidas mudanças, afetando de forma significativa as trabalhadoras que mantiveram os seus vínculos laborais. O novo cenário, que implicou na drástica redução do contato pessoal, levou grande parte das trabalhadoras a adoção não planejada do trabalho remoto e as Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) assumiram o papel de principais mediadoras do trabalho (Praun, 2020). Outra parcela de trabalhadoras, como aquelas que atuavam na área da saúde, precisou manter o trabalho presencial, realizando o atendimento direto às pessoas adoecidas pelo novo coronavírus. Considerando que as mulheres representam cerca de 65% da força de trabalho

no setor da saúde (Hernandes & Vieira, 2020), essa modalidade de trabalho resultou na maior exposição dessas profissionais à contaminação e ao adoecimento pela Covid-19 (Bitencourt & Andrade, 2021).

Nessa perspectiva, o contexto pandêmico trouxe mudanças na dinâmica do trabalho produtivo e no ambiente domiciliar e familiar. As trabalhadoras que foram para o trabalho remoto passaram a ter que dividir o seu espaço privado com as atividades produtivas, tendo que ceder seu mobiliário e equipamentos para o desenvolvimento dessas tarefas. Elas precisaram também custear os eventuais aumentos de gastos fixos, como energia elétrica, água e serviço de internet e tiveram que reduzir o seu tempo e espaço de descanso e lazer (Santos & Padilha, 2021). Já as trabalhadoras que tiveram que se manter suas atividades profissionais de forma presencial também precisaram lidar com as mudanças no trabalho e em suas casas, tendo que lidar com novos protocolos sanitários, o uso constante de equipamentos de proteção individual (EPIs), a maior exposição à contaminação pela Covid-19, o medo de infectar seus familiares e o aumento das atividades domésticas e de cuidado relacionado à suspensão das atividades presenciais de creches, escolas, faculdades e empresas e dos serviços ofertados pelas trabalhadoras domésticas remuneradas, como babás, empregadas domésticas e diaristas.

E consonância com a realidade que se apresentava, o Poder Executivo Federal decidiu implantar o trabalho remoto emergencial para a maior parte de seus servidores (Instrução Normativa n. 21, 2020; Instrução Normativa n. 27, 2020), mantendo na modalidade presencial apenas os serviços considerados essenciais, como as atividades relacionadas à saúde e à segurança. Os dados governamentais mostraram que o trabalho remoto foi a principal modalidade de desenvolvimento das atividades no serviço público federal durante a pandemia, abarcando 49% das servidoras e dos servidores em julho de 2020 e 32% em junho de 2021 (Brasil, 2020; Máximo, 2021). Essa conjuntura acabou por intensificar a sobrecarga de trabalho vivenciadas pelas mulheres, repercutindo, consequentemente

em sua saúde mental (Souza *et al.*, 2020; OMS, 2022). Essa maior vulnerabilidade para as enfermidades mentais foi reconhecida pela OMS (2022), que manteve as mulheres entre os grupos com maior suscetibilidade para o desenvolvimento desse tipo de adoecimento devido a questões de desigualdade social e econômicas.

Desse modo, o objetivo deste capítulo é apresentar e analisar os dados relativos à vivência dos trabalhos produtivo e reprodutivos de servidoras públicas de uma universidade pública durante a pandemia da Covid-19 e a suas repercussões para a saúde mental dessas mulheres. As informações aqui apresentadas fazem parte da dissertação de mestrado da autora e buscou contribuir com os estudos acerca da relação entre trabalho e gênero de forma abrangente, bem como sobre o trabalho de mulheres em organizações públicas em geral e em organizações públicas de ensino superior.

MÉTODO

O estudo apresentado utilizou do método quantitativo, com coleta de informações primárias e secundárias. Para a sua realização seguiu-se as orientações da OMS e do Conselho Nacional de Ética em Pesquisa no que concerne a pesquisas com seres humanos no contexto da pandemia. Assim, todas as etapas da pesquisa que requeriam contato com as participantes foram realizadas integralmente de forma não presencial, com uso de meios de comunicação virtual. Ademais, o contato com as servidoras e a coleta de dados somente teve início após a anuência do reitor da instituição e a aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Amazonas, sob o Número do Parecer 5.031.210.

A pesquisa teve como campo de pesquisa uma universidade pública localizada na Região Norte do país e possui seis *campi* de

ensino em diferentes municípios. A partir desse cenário, definiu-se como participantes do estudo as servidoras estatutárias ativas de todas as unidades da instituição. Para tanto, colocou-se os seguintes critérios de inclusão: ser servidora estatutária da universidade em tela e identificar-se com o gênero feminino, podendo, portanto, participarem servidoras cisgênero e transgênero. Já os critérios de exclusão foram: servidoras que estão afastadas de suas atividades junto à instituição no período da coleta de dado, servidoras com algum comprometimento psicológico que as impedissem de compreender ou de responder o questionário e servidoras sob aparente efeito de bebida alcoólica ou de substâncias psicotrópicas lícitas ou ilícitas.

Os dados secundários referem-se ao quantitativo de servidoras estatutárias ativas da universidade no período entre 2017 e 2021, dividindo-as por sexo e carreira e tendo como referência a data de 31 de dezembro de cada ano, e ao número de licenças para tratamento da própria saúde das servidoras da instituição no mesmo período. Tais informações foram divididas por sexo da pessoa licenciada, sendo coletado também o número de servidoras e servidores em licença, quantidade de licenças, número de dias de licença e as patologias relacionadas, conforme a Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde 10 (CID 10). Os dados foram fornecidos pelos setores de gestão de pessoas e de perícia médica em saúde da instituição a partir da solicitação da pesquisadora via e-mail.

Os dados primários foram coletados a partir de questionário virtual alocado no Google *Forms* e disponibilizado para as servidoras no período de 25 de outubro a 31 de dezembro de 2021, após a leitura e o aceite do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. O referido instrumento de pesquisa foi elaborado pela pesquisadora com a supervisão do seu orientador, pois não foram encontrados na literatura científica, até o momento da coleta de dados, questionários validados que contemplassem de forma satisfatória os objetivos do estudo. Antes de ele ser disponibilizado, foi realizada a aplicação de

uma versão piloto com seis convidadas, a fim de testá-lo e aprimorá-lo, se necessário. As percepções das participantes da fase piloto foram avaliadas e foram feitas as alterações consideradas pertinentes. Responderam ao questionário 156 servidoras de um universo de 1708 servidoras estatutárias ativas da universidade, oferecendo uma margem de erro amostral de 6,26% e um grau de confiança de 90%.

O instrumento teve como variável independente os trabalhos produtivo e reprodutivo realizados pelas servidoras no período da pandemia da Covid-19 e como variáveis dependentes a organização dos trabalhos produtivo e reprodutivo e o surgimento ou intensificação dos sintomas de adoecimento mental. O questionário continha 70 perguntas, das quais 63 eram de formato fechado e 7, de formato aberto. As perguntas abertas abordavam sobre a quantidade de pessoas que coabitavam com a participante. As questões foram divididas em quatro partes, a saber: (1) informações sociofamiliares e funcionais, (2) percepção do trabalho não remunerado no período de pandemia da COVID-19, (3) percepção do trabalho remunerado no período de pandemia da Covid-19 e (4) informações relacionadas à saúde mental das participantes. Destaca-se que, nessa última parte, os questionamentos versavam sobre a presença e intensificação de sintomas relacionados aos transtornos depressivos e ansiosos, tendo como referência o Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais – DSM-5 (American Psychiatric Association [APA], 2014). A escolha desses sintomas deveu-se ao fato de essas serem as duas enfermidades de ordem mental mais incapacitantes da população mundial (Organização Pan-Americana da Saúde [OPAS], 2018) e a estimativa de aumento de cerca de 25% desses transtornos durante a pandemia, conforme a OMS (2022).

Os dados secundários foram analisados no que se refere às licenças para tratamento de saúde devido ao diagnóstico de transtornos mentais e comportamentais, de acordo com a CID-10, que é a classificação utilizada pelos peritos da instituição em tela. Tais

licenças foram relacionadas com o número de servidoras afastadas, a quantidade de atestados apresentados, o número de dias de licença e o diagnóstico apontado como causa do afastamento. Já as informações coletadas no questionário foram tabuladas e analisadas estatisticamente com auxílio do programa Statistical Package for Social Sciences (SPSS), em sua versão para Windows. Tendo em vista os objetivos desta pesquisa, foram calculadas as frequências dos dados sociodemográficos e funcionais das participantes, dos trabalhos produtivos e reprodutivos realizados durante a pandemia e sobre a sua saúde mental, comparando o momento da pandemia com o período anterior a esse evento.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

PERFIL SOCIOFAMILIAR E FUNCIONAL DAS PARTICIPANTES

Para a compreensão dos resultados apresentados neste capítulo, é necessário conhecer o contexto familiar e o contexto de trabalho junto à universidade das participantes, pois essas informações auxiliarão na compreensão dos resultados relacionados aos trabalhos produtivos e reprodutivos, bem como nas repercussões da vivência desses trabalhos sobre a saúde mental dessas mulheres. Ante o exposto, a tabela 1 apresenta os dados sociofamiliares das participantes desse estudo.

Tabela 1 – Perfil sociofamiliar das participantes

Dado	Resposta	Frequência	Porcentual
Faixa Etária	Até 25 anos	2	1,3
	De 26 a 35 anos	49	31,4
	De 36 a 45 anos	51	32,7
	De 46 a 55 anos	35	22,4
	De 56 a 65 anos	17	10,9
	De 66 a 75 anos	2	1,3
	Total	156	100
Cor/Raça	Prefiro não dizer	3	1,9
	Parda	77	49,4
	Preta	15	9,6
	Indígena	2	1,3
	Amarela	3	1,9
	Branca	56	35,9
	Total	156	100
Estado Civil	Solteira	53	34,0
	Casada ou União Estável	85	54,5
	Divorciada, Desquitada ou Separada Judicialmente	16	10,3
	Viúva	2	1,3
	Total	156	100
Coabitação	Reside sozinha	16	10,3
	Reside com outra(s) pessoa(s)	140	89,7
	Total	156	100

Dado	Resposta	Frequência	Porcentual
Perfil dos coabitantes	Criança(s)	51	36,4
	Adolescente(s)	24	17,1
	Idoso(s)	49	35,0
	Pessoa(s) com deficiência ou acamada(s)	7	5,0
	População de risco para a Covid-19	82	58,6
	Total	156	100

Autora (2025).

No que concerne às informações pessoais e familiares das participantes, encontrou-se que a maioria na faixa etária de 26 a 35 anos (31,4%) e de 36 a 45 anos (32,7%), autodeclarou-se parda (49,4%;) e estava casada ou em uma união estável (54,5%). As informações sociofamiliares apontaram que 89,7% das participantes residiam com outras pessoas. Desses coabitantes, 53,5% eram crianças até 12 anos ou adolescentes dentro da faixa etária de 13 a 18 anos, 35,0% eram idosos, 5,0% eram pessoas com deficiência ou acamadas e 58,6% eram consideradas população de risco para a Covid-19. Entende-se, portanto, que a maior parte das respondentes conviviam com pessoas que demandavam algum tipo de cuidado e que, dentro do cenário da pandemia da Covid-19, apresentavam maior vulnerabilidade em relação à saúde.

Inseridas nesse quadro, essas mulheres permaneceram atuando como servidoras. A tabela 2 mostra o perfil funcional delas.

Tabela 2 – Perfil funcional das participantes

Dado	Resposta	Frequência	Porcentual
Cargo	Técnica-Administrativa em Educação	92	59,0
	Docente	64	41,0
	Total	156	100,0
Principal modalidade de trabalho durante a pandemia	Presencial	8	5,1
	Híbrida	27	17,3
	Remota	121	77,6
	Total	156	100,0

Autora (2025).

As informações funcionais mostram que 59,0% das participantes são servidoras de cargos administrativos e 41,0% são docentes. No que se refere à modalidade de trabalho durante a pandemia, a maioria das servidoras esteve em trabalho remoto (77,3%), enquanto 17,3% atuou de forma híbrida, revezando entre a atividade presencial e a remota, e 5,1% trabalhou de forma presencial. Assim, identifica-se que a maioria das participantes precisaram conciliar a concomitância das atividades laborais com aquelas realizadas no âmbito doméstico, incluindo o cuidado com crianças, idosos e pessoas com deficiências.

O TRABALHO PRODUTIVO NA PANDEMIA

A necessidade de mudança rápida na forma de realizar o trabalho junto à universidade gerou na maioria das participantes a percepção de piora e de intensificação do trabalho produtivo. A tabela 3 apresenta as informações sobre a percepção acerca do trabalho realizado junto à universidade durante a pandemia da Covid-19.

Tabela 3 – Percepção do trabalho produtivo

Dado	Percepção das servidoras	Frequência	Porcentual
Quantidade de trabalho produtivo demandado	Diminuiu	17	10,9
	Permaneceu igual	47	30,1
	Aumentou	92	59,0
	Total	156	100,0
Velocidade para execução do trabalho	Diminuiu	18	11,5
	Permaneceu igual	35	22,4
	Aumentou	103	66,0
	Total	156	100,0
Necessidade de trabalhar fora do horário habitual	Diminuiu	7	4,5
	Permaneceu igual	36	23,1
	Aumentou	113	72,4
	Total	156	100,0
Tempo de descanso entre as atividades	Diminuiu	91	58,3
	Permaneceu igual	30	19,2
	Aumentou	35	22,4
	Total	156	100,0

Autora (2025).

Os dados do questionário referente ao processo de trabalho produtivo durante a pandemia, quando comparado com o período anterior, trazem que 59,0% das participantes perceberam o aumento da quantidade de atividades que lhes foram delegadas, 66,0% relataram que precisaram aumentar a velocidade de execução das tarefas, para cumprir as atividades demandadas, 72,4% tiveram que trabalhar mais horas fora do seu horário habitual de trabalho e 58,3% perceberam uma diminuição do tempo de descanso entre as atividades a serem executadas. Desse modo, a emergência sanitária e as mudanças urgentes na forma de trabalho repercutiram em um cenário de

piora na organização do trabalho das servidoras participantes desta pesquisa. A escassez de diretrizes governamentais e institucionais precisas acerca de como o trabalho seria efetivado durante o contexto pandêmico, somada à demanda da universidade em manter as suas atividades durante esse período resultou na sobrecarga de trabalho das trabalhadoras.

Ademais, compreende-se que o contexto de isolamento social, o distanciamento dos colegas de trabalho e a falta da estrutura necessária para a realização das atividades também trouxeram novas dificuldades para as servidoras. Não havia, nesse sentido, parâmetros para que as servidoras realizassem suas tarefas e as trocas rotineiras com os colegas ficaram dificultadas.

Conforme aponta Dejours (2012), no ambiente de trabalho produtivo na modalidade presencial, há uma construção coletiva entre as trabalhadoras, em que acordos são fechados a partir da contribuição individual e de renúncias a favor da cooperação e da construção da vontade coletiva. Essa construção coletiva ocorre tanto em espaços formais, como em reuniões de trabalho, como em discussões informais, nos espaços de convivência fora do ambiente habitual de trabalho (Dejours, 2015).

Com isso, as TICs exerceram um papel importante na manutenção do contato entre os colegas e entre os gestores e suas equipes, auxiliando na efetivação do trabalho remoto. Elas também foram usadas para contatos com amigos e familiares e solicitação de serviços. Porém, esse uso compartilhado dessas ferramentas para atender tanto as necessidades do trabalho na universidade como as demandas domésticas e pessoais pode ter levado ao contato das servidoras com o trabalho produtivo em horários distintos do horário habitual de trabalho. Conforme traz Durães *et al.* (2021), os trabalhadores tiveram dificuldade de se desconectarem e acabavam realizando tarefas relacionadas à instituição em horários distintos do seu horário de trabalho rotineiro.

A VIVÊNCIA DO TRABALHO REPRODUTIVO NA PANDEMIA

No âmbito doméstico e familiar, as servidoras também apontaram a intensificação do trabalho reprodutivo. Entende-se que esse resultado pode estar relacionado com o fato de 94,9% das participantes passarem mais tempo em suas casas por estarem atuando na modalidade remota ou híbrida. Essas mulheres também estavam convivendo por mais tempo com os demais coabitantes de suas residências devido à suspensão das atividades presenciais em empresas, creches, escolas e universidades. A tabela 4 traz os dados coletados acerca da percepção das respondentes sobre o trabalho doméstico e de cuidado. Na referida tabela, o item “Não se aplica” se refere ao fato da participante não desempenhar o tipo de atividade questionada.

Tabela 4 – Percepção do trabalho reprodutivo

Dado	Percepção das servidoras	Frequência	Porcentual
Quantidade de atividades domésticas	Não se aplica	2	1,3
	Diminuiu	1	0,6
	Permaneceu igual	20	12,8
	Aumentou	133	85,3
	Total	156	100,0
Quantidade de atividades de cuidado	Não se aplica	11	7,1
	Diminuiu	2	1,3
	Permaneceu igual	33	21,2
	Aumentou	110	70,5
	Total	156	100,0

Autora (2025).

Como demonstrado acima, 85,3% das respondentes informaram a percepção de aumento das atividades domésticas no período da pandemia e apenas 0,6% relataram a diminuição deste tipo de

atividade. Já nas atividades de cuidado, 70,5% perceberam aumento e 1,3% identificaram diminuição. É necessário apontar, ainda, que a minoria das participantes disse não realizar atividades domésticas e de cuidado, sendo 1,3% relataram não serem responsáveis por nenhuma atividade doméstica e 71% não realizarem atividades de cuidado. Estes resultados reforçam o caráter de gênero na responsabilização majoritariamente das mulheres pelos trabalhos reprodutivos junto à família e ao domicílio.

Quando comparada a percepção das servidoras acerca dos trabalhos produtivo e reprodutivo, encontrou que a sobrecarga deste foi maior do que a do trabalho remunerado. Entende-se, assim, que, apesar de estarem em condições similares dos demais coabitantes, essas mulheres se mantiveram como as principais responsáveis pelas atividades dentro do ambiente familiar. Esta divisão desproporcional de responsabilidades levou às servidoras a perceberem o aumento das atividades domésticas e de cuidado.

Essa sobrecarga feminina não é novidade. Além do trabalho produtivo, no qual estão mais expostas a trabalhos mais precarizados, a vínculos empregatícios mais frágeis e a menores remunerações (Hirata, 2011; Saffioti, 2013; Musarella & Disacacciatti, 2020); as mulheres são a mão de obra predominante na realização dos trabalhos doméstico e de cuidado com filhos, doentes e idosos (Kergoat, 2003; Federici, 2019, 2021). Essa conjuntura leva ao maior adoecimento mental das mulheres, uma vez que diante da necessidade de conciliar tantas atividades, sobra pouco tempo para o lazer, o descanso e o autocuidado (Pinho & Araújo, 2012; D'Antonio, 2019).

O TRABALHO NA PANDEMIA E A SAÚDE MENTAL DAS SERVIDORAS

Com a pandemia, percebeu-se que as trabalhadoras foram mais prejudicadas quando comparadas com os seus colegas homens.

As mudanças ambientais abruptas causadas pelo isolamento social e pelo trabalho remoto e a suspensão das atividades presenciais das creches e escolas, que funcionam como suporte para aquelas que têm filhos em idade escolar, levou à intensificação da sobrecarga de trabalho que elas já vivenciavam antes da pandemia (Oliveira, 2020; Souza & Machado, 2021; Emídio *et al.*, 2022). Esse cenário afetou a dinâmica da relação entre as estratégias defensivas e o sofrimento no trabalho, com o enfraquecimento das estratégias coletivas para lidar com o sofrimento no trabalho.

Nesse sentido, os resultados acerca das condições de saúde mental das servidoras mostram que os recursos de superação do sofrimento no trabalho não foram suficientes, levando ao surgimento e ao agravamento de sintomas de adoecimento mental. Dos trinta e três sintomas relacionados aos transtornos depressivos e ansiosos apresentados no questionário, tendo como referência o DSM-5 (APA, 2014), treze se destacaram por terem surgido ou se intensificado para a maioria das participantes, ou seja, com percentual igual ou acima de 50%. A tabela 5 traz os sintomas investigados e as respostas das participantes a partir do percentual.

Tabela 5 – Frequência dos sintomas de transtornos depressivos e ansiosos durante a pandemia

Sintoma	Aumentou (%)	Permaneceu igual (%)	Diminuiu (%)	Não se aplica (%)
Tensão muscular	74,4	9,0	1,9	14,7
Fadiga	73,1	6,4	1,3	19,2
Nervosismo	68,6	7,7	1,9	21,8
Irritação	66,0	8,3	4,5	21,2
Humor deprimido	62,8	6,4	1,9	28,8
Alteração de sono	62,8	11,5	3,8	21,8
Alteração de concentração	61,5	9,6	1,9	26,9
Alteração psicomotora	59,0	9,0	1,3	30,8

Sintoma	Aumentou (%)	Permaneceu igual (%)	Diminuiu (%)	Não se aplica (%)
Anedonia	57,7	7,7	0,0	34,6
Desesperança	56,4	5,1	1,3	37,2
Alteração de peso	52,6	7,7	2,6	37,2
Pensamento acelerado	52,6	10,3	1,3	35,9
Alteração do apetite	51,3	7,1	5,1	36,5
Baixa autoestima	49,4	10,3	2,6	37,8
Dor de cabeça	48,7	16,7	1,9	32,7
Explosão de raiva	48,1	7,1	2,6	42,3
Culpa excessiva	47,4	7,1	0,6	44,9
Taquicardia	45,5	5,8	3,8	44,9
Medo de perder o controle	42,9	9,0	1,9	46,2
Pensamentos indesejados	41,7	8,3	1,3	48,7
Episódios de compulsão	32,1	7,7	0,6	59,6
Pesadelos	30,8	10,3	0,6	58,3
Falta de ar	29,5	3,8	1,3	65,4
Parestesia	28,8	10,3	0,0	60,9
Tontura	26,9	7,7	0,6	64,7
Dor de barriga	25,6	8,3	0,0	66,0
Fobia	21,2	9,6	0,6	68,6
Tremores	19,9	5,8	0,6	73,7
Comportamento de risco	18,6	5,8	0,0	75,6
Náusea	17,9	5,8	0,0	76,3
Sudorese	14,7	7,7	0,0	77,6
Euforia	9,6	3,2	1,9	85,3
Autoestima elevada	2,6	5,1	3,2	89,1

Autora (2025).

A piora do sofrimento e adoecimento mental das servidoras encontrada nos dados primários contrasta com as informações de afastamento por causa transtornos mentais em comportamentais no período pandêmico. Na análise das informações fornecidas pelo setor de perícia médica em saúde, identificou-se duas tendências nas licenças motivadas por transtornos mentais e comportamentais das servidoras, uma nos anos anteriores à pandemia, 2017 a 2019, e outra durante pandemia, 2020 e 2021. Nos três primeiros anos de análise, notou-se a manutenção no número de licenças das servidoras no período pré-pandêmico, tendo 76 licenças para tratamento da própria saúde por CID F em 2017, 73 em 2018 e 85 em 2019. No entanto, verificou-se a intensificação desse adoecimento a partir da análise da quantidade de dias de licença, aumentando em cerca de 23,0% ao ano.

A partir de 2020 esse cenário de licenças se modificou. No primeiro ano da pandemia de Covid-19, os números de afastamentos para tratamento da própria saúde das servidoras e a quantidade de dias de licença caíram significativamente, registrando-se apenas 10 licenças durante todo o ano, uma redução de 92,2% na quantidade de dias de licença em comparação com o ano anterior. Em 2021, verificou-se que o número de licenças para tratamento da própria saúde e de dias de absenteísmo retomam os patamares similares ao período pré-pandemia, com 75 licenças. Nesse referido ano, houve um aumento de 1.510% na quantidade de dias de licença em relação a 2020 e de 126% em comparação a 2019.

Cabe ressaltar que a variação do absenteísmo-doença tanto na quantidade de licenças, quanto no número de dias de licença não acompanha a alteração do número de servidoras ativas ao longo dos anos analisados na universidade que é campo desta pesquisa. De acordo com as informações fornecidas pela área de gestão de pessoas da instituição, no período analisado, a média de crescimento no número de servidoras ativas a cada ano ficou em torno de 1%, exceto no ano de 2020 em que houve uma redução de 7,65% quando

comparado a 2019. Na tabela 6 traz é possível ver as informações acerca do número de servidoras ativas na universidade, o número de licenças por transtornos mentais e comportamentais registrados e a quantidade de dias de licenças para tratamento da própria saúde no período de 2017 a 2021.

Tabela 6 – Quantitativo de servidoras x licenças para tratamento da própria saúde por motivos de transtornos mentais e comportamentais das servidoras entre 2017 e 2021

Ano	Nº de servidoras	Nº de licenças	Nº de dias de licença
2017	1.826	76	2.810
2018	1.810	73	3.459
2019	1.816	85	4.256
2020	1.677	10	334
2021	1.708	75	5.379

Autora (2025).

A acentuada redução dos afastamentos para tratamento de saúde devido a enfermidades de ordem mental no primeiro ano da pandemia poderia levar a inferência de que o trabalho no contexto pandêmico foi um fator de proteção para a saúde mental das servidoras. Porém, o retorno dos afastamentos a patamares anteriores e as informações do questionário mostram uma direção oposta, no qual, mesmo com a saúde mental comprometida, as servidoras permaneceram desenvolvendo suas atividades junto à universidade e no ambiente doméstico.

No que se refere aos dados acerca dos diagnósticos que levaram ao absenteísmo das servidoras, verificou-se que as doenças mentais estão entre as principais causas de incapacidade laboral dos servidores da instituição em tela. Ademais, identificou-se que as servidoras se licenciaram por motivo de saúde mental em maior proporção do que seus colegas do sexo masculino, mesmo havendo uma proporcionalidade entre o número de servidoras e servidores durante os cinco anos estudados. Entre os diagnósticos de transtornos

mentais nos afastamentos das servidoras, os mais comuns foram os episódios depressivos, as reações ao “stress” grave e transtornos de adaptação e o episódio depressivo grave sem sintomas psicóticos. A Tabela 7 mostra os três principais diagnósticos de adoecimento mental que levou ao licenciamento das servidoras a cada ano investigado, o número de licenças e a quantidade de dias de licença.

Tabela 7 – Principais diagnósticos de transtorno mental e comportamental que causaram licenças para tratamento da própria saúde de servidoras no período de 2017 a 2021

Ano	Diagnóstico	Nº de licenças	Nº de dias de licença
2017	F32 - Episódios depressivos	14	455
	F43 - Reações ao “stress” grave e transtornos de adaptação	14	413
	F32.2 - Episódio depressivo grave sem sintomas psicóticos	11	391
2018	F32.2 - Episódio depressivo grave sem sintomas psicóticos	12	660
	F43 - Reações ao “stress” grave e transtornos de adaptação	8	246
	F32 - Episódios depressivos	8	204
2019	F32 - Episódios depressivos	18	678
	F43 - Reações ao “stress” grave e transtornos de adaptação	11	372
	F33.1 - Transtorno depressivo recorrente, episódio atual moderado	10	690
2020	F32 - Episódios depressivos	3	46
	F32.2 - Episódio depressivo grave sem sintomas psicóticos	2	113
	F32.1 - Episódio depressivo moderado	2	85
2021	F41 - Outros transtornos ansiosos	13	527
	F32 - Episódios depressivos	12	985
	F41.2 - Transtorno misto ansioso e depressivo	9	799

Autora (2025).

Esses resultados vão ao encontro das informações publicadas pela OPAS (2018) que aponta que as duas enfermidades de ordem mental mais incapacitantes da população mundial são os adoecimentos relacionados à depressão e à ansiedade. Com a emergência da Covid-19, a OMS (2022) alertou para o agravamento das condições de adoecimento mental da população mundial, que levou ao aumento de 25% no número de pessoas acometidas pela depressão e pela ansiedade. O organismo também destacou a prevalência de transtornos depressivos e ansiosos entre as mulheres.

CONSIDERAÇÕES

Os resultados trazidos pelo questionário mostraram que a pandemia da Covid-19 afetou diretamente a organização dos trabalhos produtivo e reprodutivo das servidoras da universidade campo desta pesquisa, com o aumento da quantidade de atividades realizadas e a intensificação desses trabalhos. Essa situação levou ao surgimento e ao agravamento de sintomas depressivos e ansiosos nessas mulheres, que pode indicar o desenvolvimento de transtornos mentais e comportamentais. Tendo em vista que a sobrecarga feminina advinda da conciliação do trabalho produtivo e reprodutivo não é algo inédito para as mulheres, estende-se que as alterações inesperadas e não planejadas das atividades laborais remuneradas e das atividades domésticas e de cuidado durante a pandemia acarretaram a intensificação dessa sobrecarga e trouxeram ainda mais prejuízos para a saúde mental das servidoras.

No que se refere ao trabalho produtivo, nota-se que as servidoras precisaram se ajustar rapidamente a novas formas de trabalhar, sem que houvesse orientações diretas das instâncias superiores sobre como tais atividades se efetivariam. Aquelas que foram para o trabalho remoto ou híbrido precisaram lidar com a eliminação da

divisão espacial entre os trabalhos produtivo e reprodutivo e maior tempo de convívio com os coabitantes, acarretando a sobreposição de demandas de trabalho. As trabalhadoras que se mantiveram no trabalho presencial tiveram uma significativa alteração nos processos de prevenção de infecção pela Covid-19, repercutindo no mínimo contato físico com outras pessoas, na obrigação do uso de EPIs durante toda jornada de trabalho, cuidados com a higienização do espaço de trabalho e pessoal e o temor de se infectarem ou de transmitirem a Covid-19 para algum familiar.

Além disso, no âmbito privado, as servidoras em todas as três modalidades de trabalho tiveram que lidar com a redução ou ausência da rede de apoio e de cuidado de crianças, idosos e acamados e aumento das atividades domésticas, com a limpeza de alimentos, vestuário e objetos oriundos do ambiente externo ao lar. Desse modo, essas mulheres depararam-se com a necessidade de construir novas estratégias para conciliar as atividades a serem realizadas junto à universidade e aquelas relacionadas ao ambiente doméstico e familiar.

A disparidade entre os dados de aumento de sintomas de sofrimento e adoecimento mental encontrado no questionário e a redução dos afastamentos por esse tipo de enfermidade em 2020 e a manutenção de patamares pré-pandêmicos em 2021 apontam para um cenário em que as servidoras, mesmo adoecidas, permaneceram desenvolvendo o seu papel de trabalhadora na universidade e no espaço doméstico e familiar. Entende-se que essa situação se relaciona com os papéis sociais para os quais as mulheres são subjetivadas a assumir desde a infância. Assim, sua identidade, seus comportamentos e suas exigências pessoais se alinham às expectativas sociais do ser mulher, que exercem uma função de controle na manutenção do trabalho.

No que se refere às limitações desta pesquisa, destaca-se ao pequeno número de participantes que trabalharam presencialmente

durante a pandemia. Essa pequena representatividade dificultou a melhor compreensão das vivências de trabalhos produtivo e reprodutivo desse grupo de servidoras. Identifica-se, assim, a necessidade de investigações voltadas para as trabalhadoras que atuaram presencialmente nesse período.

Outra dificuldade observada foi que, apesar de existirem muitas produções científicas tratando das atividades domésticas e de cuidado não remuneradas a partir da ótica social, do trabalho e da economia, bem como as repercussões desse trabalho para a saúde das trabalhadoras, ainda há uma escassez de estudos que analisam o trabalho reprodutivo a partir das relações e da organização do trabalho. Para tanto, recorreu-se às produções desenvolvidas por pesquisadoras brasileiras em busca da construção de uma teoria da Psicodinâmica do Trabalho Feminino. Foram esses trabalhos que permitiram a superação, ainda que parcialmente, desse obstáculo na análise e interpretação dos dados relacionados ao trabalho reprodutivo.

Este estudo traz informações e suscita reflexões importantes que podem subsidiar tanto à universidade que foi campo desta pesquisa, como a própria União no que se concerne às condições de trabalho das servidoras públicas e na implantação do Programa de Gestão (Instrução Normativa n. 1, 2018), em que a modalidade de teletrabalho está prevista. Ademais, esta pesquisa se une a outras investigações e construções teóricas sobre trabalho feminino e saúde mental das trabalhadoras, agregando informações sobre a vivência dos trabalhos produtivos e reprodutivos em contextos adversos, como foi o da pandemia da Covid-19, e a sua repercussão na intensificação da sobrecarga de trabalho e do adoecimento mental das mulheres.

Por fim, conclui-se que é imperativo que haja mudanças sociais e organizacionais, visando a equidade entre trabalhadoras e trabalhadores e reduzindo a sobrecarga de trabalho historicamente

vivenciada pelas mulheres, prevenindo o adoecimento mental, o absenteísmo e a incapacitação dessas trabalhadoras.

REFERÊNCIAS

American Psychiatric Association. (2014). *Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais – DSM-5* (5ª ed.). Artmed.

Antloga, C. S., Monteiro, R., Maia, M., Porto, M., & Maciel, M. (2020). Trabalho Feminino: Uma revisão sistemática da literatura em Psicodinâmica do Trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa, Brasília*, 36, e36nspe2. <https://doi.org/10.1590/0102.3772e36nspe2>.

Bitencourt, S. M., & Andrade, C. B. (2021). Trabalhadoras da saúde face à pandemia: por uma análise sociológica do trabalho de cuidado. *Ciência & Saúde Coletiva*, 26(3), 1013-1022. <https://doi.org/10.1590/1413-81232021263.42082020>.

Brasil. (2020, 30 julho). Novas regras para o trabalho remoto são anunciadas pelo governo. *Governo do Brasil*. <https://www.gov.br/pt-br/noticias/trabalho%e-previdencia/2020/07/novas-regras-para-o-trabalho-remoto-sao-anunciadas-pelo%governo>.

Cisne, M. (2012). *Gênero, Divisão Sexual do Trabalho e Serviço social*. Outras Expressões.

Costa, F. A. da. (2018). Mulher, trabalho e família: os impactos do trabalho na subjetividade da mulher e em suas relações familiares. *Pretextos - Revista da Graduação em Psicologia da PUC Minas*, 3(6), 434 -452. <https://periodicos.pucminas.br/index.php/pretextos/article/view/15986>.

D´Antonio, D. (2019). La desigual ecuación entre el género y el trabajo: perspectivas feministas. In A. M. Veiga, C. R. Nichnig, C. S. Wolff, & J. Zandoná, J. (Orgs.). *Mundos de mulheres no Brasil*. (pp. 425-435). CRV.

Dejours, C. (2012). *Trabalho vivo, tomo II, trabalho e emancipação*. Paralelo 15

Dejours, C. (2015). Organização do trabalho e saúde mental: quais são as responsabilidades do manager?. In K. B. Macêdo. *O diálogo que transforma: a clínica da psicodinâmica do trabalho*. Editora da PUC Goiás.

Durães, B., Bridi, M. A. da C, & Dutra, R. Q. (2021). O teletrabalho na pandemia da covid-19: uma nova armadilha do capital?. *Revista Sociedade e Estado*, 36(3). <https://www.scielo.br/j/se/a/b56QNC5Fq73NVbkjZSH3hjj/?format=pdf&lang=pt>.

Emídio, R. S., Okamoto, M. Y., & Dos Santos, M. A. (2022). Impacto do isolamento social no cotidiano de mães em homeoffice durante a pandemia de COVID-19. *Estudos de Psicologia*, 26(4), 38-369. <https://submission-pepsic.scielo.br/index.php/epsic/article/view/21451>.

Federici, S. (2019). *O Ponto zero: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista*. Elefante.

Federici, S. (2021). *O patriarcado do salário - Notas sobre Marx, gênero e feminismo*. Boitempo.

Hernandes, E. S. G., & Vieira, L. (2020, 17 abril). A guerra tem rosto de mulher: trabalhadoras da saúde no enfrentamento à Covid-19. *Associação Nacional dos Especialistas em Políticas públicas e Gestão Governamental*. <http://anesp.org.br/todas-as-noticias/2020/4/16/a-guerra-tem-rosto-de-mulhertrabalhadoras-da-sade-no-enfrentamento-covid-19>.

Hirata, H. (2011). Tendências recentes da precarização social e do trabalho: Brasil, França, Japão. *Caderno CRH*, 24(spe1), 15-22. <https://doi.org/10.1590/S0103-49792011000400002>.

Hirata, H., & Zarifian, P. (2013). Trabalho (conceito de). In A. M. Mendes, & A. R.C. Merlo (Orgs). *Dicionário Crítico da Gestão e Psicodinâmica do Trabalho* (pp. 251-256). Juruá Psicologia.

Instrução Normativa nº 21, de 16 de março de 2020. (2020, 17 março). Estabelece orientações aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, quanto às medidas de proteção para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19). Ministério da Economia.

Instrução Normativa nº 27, de 25 de março de 2020. (2020, 26 março). Altera a Instrução Normativa nº 19, de 12 de março de 2020, que estabelece orientações aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, quanto às medidas de proteção para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19). Ministério da Economia.

Instrução Normativa nº 1, de 31 de agosto de 2018. Estabelece orientação, critérios e procedimentos gerais a serem observados pelos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sípec relativos à implementação de Programa de Gestão, de que trata o § 6º do art. 6º do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

Kergoat, D. (2003). De la relación social de sexo al sujeto sexuado. *Revista Mexicana de Sociología*, 65(4), 841-861. <https://doi.org/10.2307/3541585>.

Kergoat, D. (2009). Divisão sexual do trabalho e relações sociais do sexo. In H. Hirata, F. Laborie, H. L. Doaré, & D. Senotier (Orgs.). *Dicionário crítico do feminismo* (pp. 67-75). Editora UNESP.

Máximo, W. (2021, 03 agosto). Trabalho remoto gerou economia de R\$ 1,4 bi no Executivo Federal. *Agência Brasil*, 2021. <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-08/trabalho-remoto-gerou-economia-de-r-14-bi-no-executivo-federal>.

Musarella, N., & Disacacciatti, V. (2020). Doble jornada laboral y percepción de la salud en mujeres: investigación cualitativa. *Evidencia, Actualización En La práctica Ambulatoria*, 23(3), e002046. <https://doi.org/10.51987/evidencia.v23i3.6868>.

Nogueira, C. M., Pestana, B. M., & Rodrigues, G. dos S. D. (2021). As relações sociais de gênero e a divisão sociossexual do trabalho. In C. S. Antloga, M. Maia, & N. de M. Santos. *Trabalho feminino: desafios e perspectivas no Brasil* (pp. 31-44). Appris.

Oliveira, A. L. de. (2020). A espacialidade aberta e relacional do lar: a arte de conciliar maternidade, trabalho doméstico e remoto na pandemia de COVID-19. *Revista Tamoios*, 16(1), especial COVID-19, 154-166. <https://doi.org/10.12957/tamoios.2020.50448>.

Organização Mundial de Saúde. (2002). *Relatório Mundial da Saúde. Saúde mental: nova concepção, nova esperança* (1ª ed.). Organização Mundial da Saúde. https://www.who.int/whr/2001/en/whr01_djmessage_po.pdf.

Organização Mundial de Saúde. (2022). *World mental health report: transforming mental health for all*. Organização Mundial da Saúde. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240049338>.

Organização Pan-Americana da Saúde. (2018). La carga de los trastornos mentales en la Región de las Américas, 2018. Organização Pan-Americana da Saúde. http://iris.paho.org/xmlui/bitstream/handle/123456789/49578/9789275320280_spa.pdf?sequence=9&isAllowed=y.

Pinho, P de S., & Araújo, T. M. (2012). Associação entre sobrecarga doméstica e transtornos mentais comuns em mulheres. *Revista Brasileira de Epidemiologia*, 15(3), 560-572. <https://doi.org/10.1590/S1415-790X2012000300010>.

Praun, L. (2020). A Espiral da Destruição: legado neoliberal, pandemia e precarização do trabalho. *Trabalho, Educação e Saúde*, 18(3). <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00297>.

Rosa, V. de C. (2017). A discriminação do trabalho feminino a partir da divisão sexual do trabalho. *Revista de Estudos Jurídicos UNESP*, 21(33), 139-153. <https://doi.org/10.22171/rej.v21i33.2945>.

Saffioti, H. (2013). *A mulher na sociedade de classes: mito e realidade*. Expressão Popular.

Santos, P. R. dos, & Padilha, N. S. (2021). O home que virou office: saúde mental no meio ambiente do trabalho e o direito à desconexão no contexto de pandemia. *Constituição, Economia e Desenvolvimento: Revista Eletrônica da Academia Brasileira de Direito Constitucional*, 13(25), 291-311. <http://www.abdconstojs.com.br/index.php/revista/article/view/397>.

Souza, L. F. de, & Machado, L. H. B. (2021). Casa, maternidade e trabalho no distanciamento social: A "pandemia" da sobrecarga de trabalho para as mulheres. *Revista da ANPEGE*, 17(32), 282-308. <https://doi.org/10.5418/ra2021.v17i32.12467>.

Souza, A. S. R., Souza, G., F. de A., & Praciano, G. de A. (2020). A saúde mental das mulheres em tempos da COVID-19. *Revista Brasileira de Saúde Materno Infantil*, 20(3), 663-665. <https://www.scielo.br/j/rbsmi/a/jxZhPTbgdcGMycCPYtqDfNx/?format=pdf&lang=pt>.

Zanello, V. (2018). *Saúde mental, gêneros e dispositivos: cultura e processos de subjetivação*. Appris.

10

Ronaldo Gomes-Souza

**PSICOLOGIA DO TRABALHO
E PESQUISA-DOCUMENTÁRIO:
CONTRIBUIÇÕES TEÓRICO-METODOLÓGICAS**

DOI: 10.31560/pimentacultural/978-85-7221-385-1.10

APRESENTAÇÃO DE QUESTÕES INTRODUTÓRIAS

Este capítulo é dedicado a compartilhar um relato de experiência advindo de um projeto de pesquisa de pós-doutorado, que se debruçou para desenvolver contribuições teórico-metodológicas, ancoradas na psicologia do trabalho e pesquisa-documentário. O projeto foi pensado e construído a partir de inquietações sobre o fazer ciências na academia como um todo, mais especificamente na subárea da psicologia do trabalho. Também teve tentativa e o cuidado de realizar a pesquisa assumindo uma postura transdisciplinar, contra-hegemônica, mais próxima das referências que temos no sul global, com base teórica, digamos, “franco-latina” (francesa e da américa latina, mais especificamente brasileira).

Uma dessas inquietações é sobre as lacunas que temos na produção de trabalhos científicos, tradicionalmente configurados em publicações em forma de artigos publicados em periódicos acadêmicos, livros, requerendo uma interação de escrita/leitura para produção e acesso às produções científicas que, na sua maioria, são reduzidas e resumidas ao consumo da própria comunidade acadêmica.

Uma outra inquietação é sobre o estímulo de autores de diferentes obras e manuscritos para a necessidade de novas formas de se fazer ciência, em especial, nas ciências humanas. E isso se estende para o campo da psicologia do trabalho. Gondim, Borges-Andrade e Bastos (2018, p. 1102), por exemplo, realizaram revisões na literatura sobre o desenvolvimento científico e desafios da psicologia do trabalho, no Brasil, e chegaram à conclusão de que há poucas novidades metodológicas nos desenhos de pesquisas.

Reconhecendo a potência do audiovisual com um poder didático-pedagógico e de dar mais visibilidade acadêmica, política e social (Núñez, 2020), notamos, outrossim, a reprodução de velhos

modelos de se fazer pesquisa, sem apresentar propostas audiovisuais capazes de acompanhar as mudanças e as complexidades que constituem os fenômenos psicossociais na contemporaneidade do mundo do trabalho. Buscou-se a combinação de perspectivas teórico-metodológicas que fosse capaz de elucidar alternativas que não somente cumprisse com o desafio de inaugurar uma novidade em si mesma (a novidade pela novidade), mas que também fosse fiel ao compromisso ético-político que as práticas e pesquisas em psicologia do trabalho sempre tiveram enquanto campo de saber, nos seus diferentes paradigmas e atuações.

Tendo que o trabalho é central para a humanidade, assumimos que é graças a ele que as pessoas transformam a natureza e diferentes espaços de acordo com as nossas demandas, desejos e necessidades. E, ao transformar a natureza/espacos, as pessoas transformam umas às outras, a sociedade e a si mesmas (Marx & Engels, 1989). É pelo trabalho que existimos enquanto sociedade, nos “hominizamos” e podemos manter, criar, destruir e recriar diferentes espaços como as cidades. O contexto urbano (Lopes, Alves & Trujillo, 2019; Valera-Pertegàs, 1996) abriga várias dimensões de interações sociais, estabelecendo redes e sistemas complexos e dinâmicos de diferentes grupos, instituições e organizações, revelando uma diversidade de contrastes e contradições. É dentro desse cenário da centralidade do trabalho, da complexidade e das relevâncias histórica, social e cultural da humanidade que se situa a psicologia do trabalho, ao investigar fenômenos e processos psicológicos e sociais (psicossociais; Schmidt, 2020), de subjetivação e saúde mental do trabalho em espaços urbanos (Gomes-Souza & Tramontano, 2023), entre outros.

Sampaio (1998) destaca a distinção, ora tênue, ora mais incisiva e marcante, da psicologia industrial, psicologia organizacional e psicologia do trabalho. Enquanto a psicologia industrial e organizacional, dentro das suas singularidades históricas, conceituais e práticas, estão mais voltadas para atender as demandas da organização,

a partir da elaboração e execução de diferentes estratégias e técnicas psicológicas de atrair, selecionar, treinar e manter as pessoas, a psicologia do trabalho vai ter um posicionamento mais crítico, se interessando em estudar as relações de poder, a subjetividade, saúde e, principal e especialmente a perspectiva política do trabalho (do trabalhador), no sentido das lutas de classe por melhor condições e organização do trabalho, dos direitos trabalhistas, da horizontalização, cooperação, democracia e exercício da cidadania no trabalho, na abertura e criação de espaços de fala/escuta, em prol de um trabalho mais justo, criativo e digno.

Cabe ressaltar que essa perspectiva de psicologia do trabalho está mais centrada, setorizada em estudos, pesquisas e atuações tanto na França e Bélgica, quanto na América Latina, principalmente a partir dos anos 90 (Macêdo & Miranda, 2019; Mendes, 2007), tornando-se um fenômeno mais franco-latino, distinguindo-se dos interesses mais estadunidenses, hegemônicos e comerciais de pesquisa quantitativa do norte global.

A psicologia do trabalho é robusta nas construções teórico-metodológicas, com instrumentos quali-quantitativos, investigando fenômenos psicossociais, de subjetivação e saúde mental do trabalho, mobilizando melhorias para os trabalhadores, destacando-se mais em pesquisas de cunho qualitativo, a partir de entrevistas, dentre outras práticas. Uma das abordagens dela mais difundida aqui no Brasil é a psicodinâmica do trabalho – PdT – (Mendes, 2007). A PdT defende que o trabalho é central e estruturante não somente da realidade social, política e econômica, mas também dos modos de subjetivação dos sujeitos.

Dejours (2017), criador dessa abordagem, argumenta que a PdT é um campo que tem se tornado cada vez mais extenso nos últimos tempos ao ampliar a investigação dos processos psicossociais do trabalho e da mobilização subjetiva dos trabalhadores para além de enfatizar somente o adoecimento psíquico/mental do trabalho

(Dejours, 2012; Mendes, 2007). A perspectiva teórica e metodológica da PdT se debruça em investigar como os sujeitos trabalhadores elaboram e perlaboram as estratégias individuais e coletivas para enfrentar os desafios prescritos e reais do trabalho. Se interessa em saber como os trabalhadores constroem suas redes intersubjetivas de sentidos e significados sobre o trabalho (Dejours, 2012; González Rey & Patiño Torres, 2017), como eles engajam suas maneiras de pensar, sentir e agir (mobilização subjetiva), nas relações de prazer/sofrimento e saúde/adoecimento no contexto da organização do trabalho (regras, normas, modos de gestão, ritmos, quantidade e qualidade do trabalho...), para construírem, no coletivo, um espaço de fala/escuta no qual possam mobilizar, negociar, articular, defender e implantar projetos, políticas e programas para mais qualidade de vida e saúde no trabalho. Portanto, assumindo que vivemos em um mundo colonizado pelas práticas do sistema político-econômico neoliberal globalizante (Gomes-Souza & Tramontano, 2023), a PdT surge como uma prática de resistência, crítica e, sobretudo, política do sujeito trabalhador.

Somada às essas questões teóricas e as demais inquietações, foi observada uma lacuna teórica na psicodinâmica do trabalho (PdT) anunciada por Dejours (2017). O autor (2017, p. 6) reconhece que há a defesa da tese da centralidade do trabalho em cinco dimensões nos dias atuais. São elas, centralidade do trabalho em relação: 1- à saúde mental; 2- às relações sociais entre homens e mulheres (o gênero); 3- às transformações da urbe (os espaços urbanos, cidades). 4- à economia, e 5- à teoria do conhecimento (epistemologia). Mesmo nos sensibilizando da dimensão 3, Dejours (2017) não aprofundou mais sobre. Não foi encontrado nos estudos dele (1992, 2004, 2008, 2011, 2012, 2017), até então, como podemos lidar com esta dimensão da centralidade do trabalho no que diz respeito às transformações dos espaços urbanos ("urbe") e como essa dimensão presente nas cidades impactam, constituem e configuram as subjetividades e saúde mental dos trabalhadores (Dejours, 2012).

Ainda, metodologicamente, a PdT, na sua maioria, tem usado a abordagem qualitativa, com práticas da clínica do trabalho e entrevistas (individuais e/ou coletivas). A forma de divulgação/publicação dos estudos também tem sido a tradicional: em livros e períodos acadêmicos, segundo a revisão na literatura de Macêdo e Miranda (2019). Assim, correlacionar trabalho e seus respectivos processos de subjetivação (Gomes-Souza & Tramontano, 2023), saúde mental e cidade (contexto urbano), usando abordagem qualitativa alternativa (inovadora) de produzir e divulgar pesquisa, se revela em um desafio.

Considerando essas questões, em conjunto, o projeto de pós-doutorado desabrochou, tendo como parte dos resultados o documentário “Trabalhar e estudar: subjetividade, lutas e afetos” (disponível no Youtube: https://www.youtube.com/watch?v=3wvN_eotCvM) com o desafio de inaugurar uma vertente com multimétodos. O documentário assumiu o elemento de interesse para dar conta dessas inquietações e lacuna, mantendo o compromisso acadêmico-científico e ético-político durante toda sua construção, sem interesses comerciais.

Todo o processo foi supervisionado (o pós-doutorando supervisionava todas as dinâmicas de pesquisa, que repassava para o supervisor de pós-doc) e se deu de forma transdisciplinar e experimental, no sentindo de ser testado, de ser experimentado e validado como uma nova forma de se fazer pesquisa com humanos, nas ciências sociais, a partir dos interesses de pesquisa da psicologia do trabalho, dialogando com outras perspectivas teórico-metodológicas. O interesse passou a ser uma forma de construir o projeto e desenvolver a pesquisa em que não somente iríamos documentar a subjetividade, as lutas e os afetos dos trabalhadores com recursos audiovisuais, mas, também, como a articulação de tudo isso impactava e era impactada pelo contexto urbano, e toda a psicodinâmica dos envolvidos: sujeitos pesquisados e pesquisadores.

Procuramos um grupo de pesquisa que pudesse dar suporte técnico, teórico e metodológico para suprir a demanda da produção do documentário e que tivesse práticas de leituras urbanas como objeto de estudo. Eis que surgiu o grupo Nomads.USP, do Instituto de Arquitetura e Urbanismo (IAU) da Universidade de São Paulo, no campus de São Carlos, coordenado pelo Professor Titular Doutor Marcelo Tramontano, que, há mais de 20 anos, trabalha com essas temáticas de interesse desta pesquisa de pós-doc (audiovisual e questões urbanas/sociais).

O referente projeto integrou um projeto maior (guarda-chuva), denominado “Os significados das trajetórias de escolarização de jovens estudantes amazônidas”, financiado pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoas de Nível Superior (CAPES), a partir do Programa de Cooperação Acadêmica em Defesa Nacional (PROCAD) Amazônia. O projeto guarda-chuva, coordenado pela Professora Titular Doutora Iolete Ribeiro, da Faculdade de Psicologia (FAPSI), da Universidade Federal do Amazonas (UFAM), foi composto a partir de uma cooperação técnica entre UFAM, a Universidade de Brasília (UnB) e a Universidade Federal de Rondônia (UNIR). Outrossim, o público selecionado para o desenvolvimento do projeto de pós-doc em questão foi a partir da combinação de interesses do projeto do PROCAD, isto é, estudantes universitários, e o do projeto de pós-doc, isto é, trabalhadores, resultando na articulação dos objetivos de ambos os projetos, com o público de trabalhadores-estudantes/estudantes-trabalhadores.

O objetivo deste capítulo é compartilhar a experiência parcial do processo de construção da pesquisa de pós-doc, que teve o intuito de propor contribuição teórico-metodológica para desenvolvimento e divulgação de pesquisas em psicologia do trabalho que investigue a subjetividade e saúde mental de trabalhadores-estudantes da área urbana de Manaus, explorando os recursos audiovisuais do filme documentário. Seguimos com as seções sobre os detalhes teórico-metodológicos e suas respectivas contribuições técnicas,

tecnológicas, teóricas, procedimentais e ético-políticas, enquanto elementos indissociáveis de se fazer a pesquisa-documentário.

CONTRIBUIÇÕES E APONTAMENTOS TEÓRICO-METODOLÓGICOS

Ao todo, foram 27 sujeitos participantes; 10 “pesquisadores-documentaristas” e 17 “sujeitos-personagens”. A pesquisa-documentário consiste em ter uma interação constante com todos os participantes. A subjetividade dos pesquisadores e pesquisados se constituem mutuamente, de forma dinâmica, dialógica, complexa e contraditória (Carrijo, Rasera & Teixeira, 2021; González Rey & Patiño Torres, 2017). Mediar, registrar, documentar esses processos intersubjetivos usando linguagens audiovisuais tornam o processo ainda mais desafiador, requerendo um procedimento próprio em pesquisa e, inevitavelmente, esbarrando em questões técnicas, tecnológicas e ético-políticas de se conduzir a pesquisa, bem como uma interface transdisciplinar para dar conta de tamanha complexidade.

TEORIAS, MULTIMÉTODOS E QUESTÕES TÉCNICAS, TECNOLÓGICAS E ÉTICO-POLÍTICAS

A presente pesquisa de pós-doc contou com o suporte teórico de diferentes fontes. As principais foram:

- a. Transdisciplinaridade: Lucena, Saraiva e Almeida (2016) apresentam a dialógica como perspectiva de pesquisa trans-

disciplinar, tecendo interações, entrelaçamentos e contornos entre contribuições de Edgar Morin, Mikhail Bakhtin, Basarab Nicolescu e Paulo Freire. De forma resumida, defende a tese de que, a partir de 3 etapas simultâneas de pesquisa (complexidade, a análise de diferentes níveis de realidade e a lógica do terceiro incluído) é possível se fazer pesquisa na qual não se rejeita nenhuma flexa do conhecimento. Assim, a pesquisa, em si, é constituída por ideias antagônicas e não antagônicas. O processo do conhecimento na pesquisa é fluido, permitindo fluxos disciplinares, multidisciplinares, pluridisciplinares, interdisciplinares, compondo o quadro holístico, orgânico e sistêmico da transdisciplinaridade. Aqui, não há a superação de um nível sobre o nível anterior e sim a coexistência dos opostos permitindo, assim, que a autorregulação e retroatividade ocorram simultaneamente. Segundo o próprio Nicolescu (2000), a transdisciplinaridade pode ser entendida como a possibilidade de compreendermos a realidade a partir de suas múltiplas dimensões.

Essa concepção de noção de realidade ou multiversos intersubjetivos de realidade é fundamental para entendermos a proposta audiovisual e das múltiplas possibilidades de construção e reconstrução constante do conhecimento desenvolvido em pesquisa na interação entre pesquisados e pesquisadores e todas as falas/escutas, narrativas e representações que ocorrem no processo.

O conceito de nível de realidade é outro pilar da transdisciplinaridade que quebra o dogma filosófico contemporâneo de que existe um único nível de realidade. Realidade, na transdisciplinaridade, é concebida como processo dinâmico em contínua relação. Vista desta forma, a realidade desprende-se das verdades científicas, ou melhor, essas verdades são relativizadas, tornam-se provisórias e o terceiro incluído torna-se vir-a-ser. Esta definição baseia-se nos estudos da física quântica e da mecânica quântica, cujas descobertas se aplicam a escalas ínfimas no interior do átomo, respondendo a questões a que a

física newtoniana e a lógica aristotélica não respondem e abrindo possibilidade de compreender níveis diferentes de realidade (Lucena, Saraiva & Almeida, 2016, p. 182).

Os autores (2016, p. 182) complementam que:

Sendo a transdisciplinaridade uma transgressão das fronteiras epistemológicas das áreas de conhecimento, a complexidade, no sentido moriniano, é elemento fundamental para dar conta das rupturas e dos acréscimos que podem ser incorporados à compreensão da realidade a partir de determinado estudo. A complexidade é a possibilidade de ligar diferentes saberes, é o princípio *Unitas Multiplex (...)*, a unidade na diversidade ou unidade múltipla. A complexidade permite o alargamento da compreensão do fenômeno estudado e a constante reabertura deste saber elaborado para novos acréscimos ou recusas.

Portanto, é no espaço transdisciplinar que é possível compreender o dialogismo, conforme apresentado por Bakhtin, ou o conjunto do diálogo de diferentes conhecimentos, perspectivas e fenômenos, de diferentes formas e níveis de interação, de tecer juntos, isto é, *complexus*, a complexidade e, ainda diferentes e descontínuos níveis de realidade que configuram e estruturam a contradição, paradoxos e descontinuidade do objeto, ou seja, recortes, representações da realidade (Cruz & Costa, 2015; Fleury & Behrens, 2022; Lucena, Saraiva & Almeida, 2016; Roquete, Amorim, Pinho Barbosa, Souza & Carvalho, 2012; Santos, 2008; Silva, Ernesto Jacob & Bertoncini, 2003).

Dito isto, o terceiro incluído diz respeito ao contexto da singularidade, da parte, e o contexto do todo. É o contexto do singular, da especificidade, da parte no todo e o contexto do todo, na parte. O terceiro incluído é o cenário na qual a realidade é observada e processada. Dessa forma, o terceiro incluído nasce da compreensão transdisciplinar sendo, "[...] ao mesmo tempo entre, através e além das deferentes disciplinas" (Lucena, Saraiva & Almeida, 2016, p. 191).

Para ilustrar esse processo, Lucena, Saraiva e Almeida (2016, p. 190) apresentam o seguinte referencial:

Tomemos, por exemplo, o seguinte objeto de estudo: Qual a formação necessária para o professor na Amazônia? Ao analisar este problema, tem que se discutir, ao mesmo tempo e no mesmo espaço, a formação do professor, levando em conta os diversos níveis de realidade: cultural, psíquico, transcendental, cibernético, linguístico-discursivo, econômico, profissional, identitário e social desta formação. Esta seria uma abordagem da formação do professor enquanto ser sendo no mundo, desfazendo o eu, nós e Isto isolado do problema, e tomando todos estes seus elementos numa apreensão transdisciplinar. Isto possibilitaria observar o todo na parte e a parte no todo e o todo no mundo e nos mundos que o cercam. Nesse sentido, se o pesquisador se ativer a um único nível de realidade, esbarra na contradição, porém, ao analisar o mesmo problema em diferentes níveis de realidade, a tendência é que a contradição desapareça até chegar a níveis em que esta não seja uma limitação da compreensão.

Neste sentido, entra a contribuição do brasileiro Paulo Freire. Apesar dele não ter desenvolvido ou defendido explicitamente a abordagem dialógica, Freire (2005; 2009) contribui com suas práticas pedagógicas, estudos e pesquisas em uma perspectiva transdisciplinar, de acordo com Leite (2019) e Fleury e Behrens (2022). E isso se dá pela intensidade, constância e robusto movimento de Paulo Freire por uma prática pedagógica transformadora, fazendo com que a educação se torne em um instrumento de democracia e promoção da autonomia e cidadania, através do diálogo, construindo um contexto de uma educação crítica, complexa e criativa, levando em consideração as condições da realidade biológica e cognitivo-afetiva dos sujeitos, inserida nas diferenças geopolíticas, econômicas, históricos, psicossociais e culturais do Brasil, que transcendem o espaço escolar e o próprio conceito tradicional de educação e processos de desenvolvimento e aprendizagem.

No que diz respeito ao Paulo Freire, Fleury e Behrens (2022, p. 6), defendem que:

[...] há o encontro de vertentes dessa utopia do complexo, visto que em seus pensamentos e sua trajetória não se limitavam a teoria educacional, mas que se preocupava com a transgressão de fronteiras, e que até hoje continuam a instigar o conflito e o debate entre educadores, pois evidencia os saberes necessários à prática educativa baseada na ética, no respeito à dignidade humana, destacando a solidariedade social e política para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária. [...] O respeito a multidimensionalidade do educando interconecta-se a um pensar complexo e transdisciplinar, que contempla os seus saberes baseados no seu contexto cultural e social. [...] A transdisciplinaridade tão indispensável a Educação, caminha para a construção de conhecimentos baseados em sua multidimensionalidade, na complexidade do pensamento plural e a consciência reflexiva de si e do mundo a partir da criticidade e da reflexão. Todavia, é necessário e urgente repensá-la a partir de uma visão integradora, do envolvimento com as partes, assim como as partes no todo.

É dentro desta perspectiva dialógica freiriana, de forma complexa e contraditória com as demais contribuições teóricas apontadas que sustentamos o tom de transdisciplinaridade da pesquisa de pós-doc. O projeto foi cuidadosamente pensado com esses diferentes níveis de complexidade, de realidade e o terceiro incluído, principalmente com o olhar e avanços de Paulo Freire. O que dialoga diretamente com as propostas de linguagens audiovisuais, principalmente da pesquisa-documentário, ciente que se trata de uma abordagem em prol de um processo que permite a transformação, autonomia e cidadania para os sujeitos, possibilitando leituras mais críticas e reflexivas de mundo, considerando, evidenciando e dando condições para luta por melhorias frente ao cenário político-econômico capitalista e histórico de injustiças e desigualdades especialmente no contexto social e cultural do Brasil.

- b. Pesquisa-documentário: subdivide-se em outras 4 inspirações, que se dialogam entre si, em uns momentos e contextos corroborando, outros complementando, sobrepondo, constituindo e/ou atravessando os processos.
- b.1. a pesquisa "Aonde isso vai parar? Desafios éticos na pesquisa-documentário com travestis", de Carrijo, Rasera e Teixeira (2021): esta é uma contribuição essencial para construção desta proposta de pesquisa, como um todo. É uma das poucas obras encontradas que usa a terminologia pesquisa-documentário e avança nas questões que envolvem o entrelaçamento do compromisso estético e ético-político de se fazer tal pesquisa, exigindo reflexões e estratégias singulares. Ainda, contribui ao nos trazer elementos de como realizar a pesquisa-documentário enquanto um processo que vai além de solicitar a anuência do sujeito para participar da pesquisa, isto é, de solicitar a assinatura de um termo de consentimento para que a pesquisa seja feita.

Esta questão, com um tom de provocação, no sentido de pensarmos em procedimentos éticos de pesquisas com humanos no Brasil, norteadas, principalmente, pelas Resoluções 466 (2012) e 510 (2016), coloca as especificidades de se registrar não somente a voz do sujeito e transcrever o que é dito, em forma de texto, mas, também, de ter o registro da imagem da pessoa, associada por todas suas redes intersubjetivas de afetos. Portanto, a responsabilidade é redobrada e requer respaldos e estratégias específicas sem precedentes nas referidas resoluções, incitando mudanças para fazer a voz e a vez do sujeito ser potencializada, divulgada, compartilhada e ocupar diferentes espaços, em resistência às invisibilidades e apagamentos de vários fenômenos psicossociais.

Neste sentido, essa obra ressalta a importância do papel ativo, criativo e político do sujeito, bem como o compromisso ético que o pesquisador possui de sempre compartilhar o que é feito, filmado e

como o sujeito filmado interage, constrói, opina, intervém em todas as etapas da pesquisa. Aqui, importa não somente o ponto de vista e as necessidades do pesquisador, mas uma constante troca e negociação do que é filmado, porque é filmado, como é filmado, editado, montado e como fica o processo final, com a aprovação dos filmados em todos os momentos: antes (o desenho e planejamento sobre os fenômenos e público de interesse que se busca pesquisar; trata-se das conversas, esclarecimentos e interações informações), durante e depois das filmagens, edições e produto final (o documentário).

A questão ético-política, então, ultrapassa uma simples assinatura ou autorização do uso de imagem. Levando em conta que o que for filmado ora diz respeito à ação política da esfera pública dos sujeitos de pesquisa (protagonizados pelos personagens), ora tem o poder de compartilhar o campo dos afetos em diferentes dimensões no âmbito privado, da intimidade; do que é subjetivo, invisível e/ou invisibilizado. E são nesses espaços que "... situam-se questões referentes ao cuidado ético da pesquisa, atravessado por temas que são dilemas ético-políticos enfrentados ..." pelos sujeitos de pesquisa/personagens (Carrijo, Rasera & Teixeira, 2021, p. 5).

b.2. Marcio Freire (2011) – compromisso ético-político em documentário. O brasileiro nos apresenta em sua obra "Documentário: ética, estética e formas de representação" uma série de provocações e indagações no processo de produção audiovisual, mais especificamente sobre o filme/cinema documentário. Uma delas diz respeito sobre a linguagem científica e linguagem da arte (da literatura, que é uma forma de expressar a arte). O autor (2011) questiona se necessariamente essas linguagens são antagônicas, opostas, concorrentes e pontua que, a princípio, a linguagem científica teria um predomínio do compromisso com a "verdade" (p. 39) e, portanto, assume um compromisso prioritariamente ético no sentido de assumir a responsabilidade para com o processo de produção de conhecimento científico com o seu

objeto de estudo, especialmente nas ciências sociais que são as pessoas. Já a linguagem poética, a princípio, é estética, sem a necessidade de tal compromisso ético na ciência. E dentro dessa lógica, cabe questionar uma outra dicotomia: seria coerente haver uma cisão brusca e unilateral, unilinear na qual dividimos os materiais audiovisuais, principalmente no cinema, enquanto filme de ficção e filme documentário?

Neste ponto de vista, em um primeiro momento, teríamos um processo cartesiano no qual, de um lado, algo relacionado ao “não real”, à fantasia, um campo que explora o imaginário, teorias, possibilidades que não existem registros históricos que são comprováveis, a cenários e personagens fictícios e, do outro lado, a expressão da realidade: com cenários “reais”, com pessoas “reais”. Ora, não haveria, uma dialógica entre essas duas vertentes? Vemos, principalmente na contemporaneidade, que essa divisão causa polêmicas, passíveis de vários outros questionamentos, de diferentes ordens. Um deles é que ambas acabam mesclando características do mundo real e do mundo da ficção, em obras que se aproximam mais do cinema de ficção assim como em obras que são reconhecidas, caracterizadas e categorizadas como cinema documentário. Dento dessa lógica, também, cabe questionar o que é realidade.

Freire (2011) nos apresenta outra série de reflexões sobre representação da realidade, colocando o próprio documentário na condição de representação de realidades. Levando em consideração que a própria subjetividade do sujeito já é atravessada por recortes psicossociais, dentro de um contexto político-econômico, histórico, social e cultural, ao acessarmos as narrativas, as memórias desses sujeitos, sempre serão relatados de representações. Então a própria suposta realidade é colocada em xeque porque ela será sempre atravessada, incompleta, manipulada, filtrada, contraditória, fazendo pensar e repensar o que seria, então, a própria verdade da realidade. Eis então que temos que a realidade é uma representação de si

mesma, sempre enquadrada, recortada, limitada pelos sujeitos, em suas singularidades.

Então o sujeito apresentado em um documentário, por exemplo, terá essa dimensão de um personagem, mesmo ele sendo apresentado com os seus dados reais: seu nome, endereço, ocupação, desejos, sonhos, anseios, medos, posicionamento políticos, papéis sociais reais, etc. Porque ao se tornar um produto documentável, no mundo do audiovisual, sendo chamado de documentário, ele já passa por recortes do diretor, do documentarista, dentro das habilidades e acessos técnicos e tecnológicos da produção deste documentário, que sofre edições, entre outros processos. Por isso, a obra final, por um lado, também será “ficcional” e o documentário se torna a representação da representação da realidade, uma vez do que é mostrado, do que foi dito, narrado, sobre elementos audiovisuais que remontam outros quadros de outras dimensões, ganhando outras nuances de realidade alheia à realidade do sujeito, do objeto documentado, nos princípios de se produzir audiovisuais. A presença da câmera também nos faz pensar se o que é dito é verdade e o quanto a presença deste outro (a câmera) interfere no processo da documentação dos afetos na construção do documentário. Toda essa discussão vai ao encontro do que já foi levantado no subtópico de transdisciplinaridade e as demais perspectivas teóricas apresentadas a seguir.

Freire (2011, p. 42) nos lembra que algo que Jean Rouch disse “[...] todo filme deveria ter o rigor científico, mas também ser um poema.” Jean Rouch que, na maioria das suas construções audiovisuais, produzia documentários de caráter mais antropológico, digamos assim, dentro dessa lente, para além das lentes da câmera, preocupado em promover o diálogo entre a perspectiva científica e artística, ao interagir com sua própria subjetividade e representações enquanto documentarista, e com as subjetividades e representações dos demais personagens e equipe de produção do documentário.

Essa é uma contribuição muito relevante e que conversa com toda a proposta teórico-metodológica da pesquisa de pós-doc em questão.

Ao documentarmos os afetos dos trabalhadores-estudantes/estudantes-trabalhadores, nos apropriamos sobre esses processos, no qual elementos da criatividade, elementos técnicos, tecnológicos e intersubjetivos estavam sensíveis aos atravessamentos múltiplos e complexos de contribuição de uma construção coletiva, articulando elementos de ordem tanto artística quanto, em primeiro lugar, científica.

E, por fim, uma grande contribuição nessa seção é o destaque ao fecundo debate sobre noções de poética, política e ciências humanas, no qual Freire (2011) argumenta que a fronteira entre os gêneros artístico/literário e acadêmico/científico está cada vez mais desacreditada. E isso se deve ao fato de que, cada vez mais, os resultados de pesquisa em ciências humanas são divulgados a partir de estratégias nas quais arte e ciências estão definitivamente imbricadas; seja linguagem científica, seja artística, sejam ambas, elas têm em algo em comum: o discurso. É a fala do sujeito, seus discursos, suas narrativas e/ou o processo de fala/escuta, o próprio objeto de estudo e/ou do documentário, atravessando, sobrepondo, constituindo, estruturando, complementando... ciência e arte: ética e estética.

É por assumir os contornos próprios da estética e perspectiva artística do documentário, mesmo que defendemos aqui uma dialógica entre estética e ética, a produção do audiovisual, filme/cinema documentário sempre terá um dilema ético-político. Freire (2011) nos orienta que o ser humano está sempre produzindo novas técnicas, testando e propondo novidades. Estas novidades interferem nas relações interpessoais e pessoais, necessitando novas éticas para regular os relacionamentos e relações entre as pessoas. Hoje, por exemplo, temos as inteligências artificiais, seja nas produções audiovisuais e em várias outras práticas com finalidades

mercadológicas e/ou acadêmicas, que desafiam as leis e direitos trabalhistas, a honestidade, a fidedignidade e qualidade de muitas coisas e conteúdos que é possível produzir na contemporaneidade. Ter acesso à internet e plataformas digitais, ao passo que facilita, flexibiliza e aumenta possibilidades mais fluidas e criativas, nos faz pensar sobre as consequências disso tudo no mundo do trabalho, no mundo nos negócios, nas leis internacionais e, especialmente, como esse processo impacta as vidas das pessoas em todos os espaços que elas atuam.

Dentro desta ótica, Freire (2011) nos coloca que o documentarista tem o seguinte dilema: no ponto de vista artístico, um documentário pode ter narrativas que contribuem para um olhar mais profundo e crítico sobre determinados fenômenos psicossociais, em diferentes níveis de complexidade. No entanto, dependendo do que é mostrado e como é mostrado, fere barreiras éticas, expondo as pessoas na esfera jurídica, moral, política, econômica e social, na qual a imagem do sujeito pode ser associada e ficar marcada, “eternamente” registrada, como algo necessariamente negativo, gerando prejuízos de diversas ordens. A princípio, tudo que precisaríamos é da autorização do sujeito e, ao passo que o sujeito concorda e assina um termo, aquela imagem, o que é dito, filmado, gravado e transformado no documentário passa a ser propriedade da equipe de filmagem e, até então, ficaria por isso mesmo: a equipe de produção teria o poder sobre o que foi produzido e com o direito de criar, montar, editar e produzir o que convém à criatividade do documentarista e equipe, seguindo os objetivos do roteiro, do que foi planejado.

Sabendo disso, essa questão é problematizada por Freire (2011), na qual estética e ética têm que andar juntas, não ignorando as consequências e possíveis constrangimentos e prejuízos que o material documentado pode gerar nas pessoas envolvidas. Por isso, sempre irá demandar diálogos, negociações, adaptações, paciência e novas formas de se fazer, pensar, refazer e repensar a pesquisa-documentário. E foi pensando nisso que detalhamos os

preceitos éticos na seção sobre pesquisa-documentário, na qual usamos como base para promover esta pesquisa de pós-doc.

- b.3.** Os documentários do brasileiro Eduardo Coutinho (Lins, 2016): essa inspiração possui outro nível de complexidade, a partir de uma aparente simplicidade. Seus documentários, em um olhar mais ingênuo e míope, se resumiriam à uma câmera no rosto da pessoa, abrindo possibilidades de interação a partir da fala, do discurso. Fala esta mediada pelo documentarista que, de forma instigante e provocativa, consegue aprofundar em densas narrativas, registrando, juntamente com sua equipe, depoimentos, relatos críticos, reflexivos e cheios de afetos, nos apresentando diferentes realidades políticas, sociais e econômicas. Nesse processo, podemos refletir e nos identificar com as personagens e o conteúdo nos convida a pensar e repensar sobre os nossos próprios conceitos e convicções enquanto sujeito, enquanto cidadão, dentro da realidade social e cultural nacional, possibilitando novos insights e formas de agir no mundo.
- b.4.** A obra “Teoria e prática de um cinema junto ao povo”, da Bolívia, proposta de Jorge Sanjinés e Grupo Ukamau (2018). Além de ser uma potente contribuição da construção da linguagem do audiovisual em múltiplos sentidos, essa obra foi cuidadosamente levada em conta por também ser uma referência do sul global, latina, de se fazer interação com os sujeitos/personagens, de forma coletiva, democrática e no formato de documentário (Núñez, 2020). Aqui, também, há uma relação indissociável entre a estética, que envolve questões técnicas e tecnológicas, e ético-políticas. Sanjinés e Grupo Ukamau (2018), ao interagir com as comunidades indígenas da Bolívia (povos originários; pré-colombianos), fazia jus ao título da sua própria obra, desenvolvendo um cinema documentário junto ao povo.

A proposta é, desde o projeto do documentário, as pessoas filmadas terem autonomia nas decisões e curso das filmagens. O processo é construído de forma coletiva, no qual tanto o interesse da equipe dos documentaristas quanto dos sujeitos filmados estão em contante interação e negociação, de forma horizontalizada, democrática. Isso implica, até mesmo, por exemplo, o compartilhamento do poder das câmeras de filmagem. Mesmo que a posse da câmera, a princípio, fique a maior parte do tempo com a equipe da produção do documentário, os demais personagens também têm posse da câmera: eles filmam, orientam enquadramentos, o que é filmado e onde, por que e como é filmado.

Há um protagonismo dos personagens, para além de uma centralização tradicional de se fazer cinema, concentrado somente na figura do diretor/cineasta/documentarista. A proposta coletivista do grupo Ukamau, portanto, é uma cooperação em todo o processo, de forma sistêmica, na qual é explícito a documentação dos afetos e a manifestação políticas dos envolvidos de nos causar reflexão tanto para nos sensibilizar sobre os diferentes elementos que constituem a realidade das personagens quanto para a mobilização coletivas em prol de mudanças sociais.

- c. Gonzáles Rey, especialmente a partir das obras de "Sujeito e subjetividade" (Gonzáles Rey, 2003) e "Epistemología cualitativa y subjetividad" (Gonzáles Rey, 1997). O epistemólogo (1997) levanta questões de como determinados paradigmas e conjuntos de teorias mais tradicionais se preocupam com a neutralidade em ciência. Gonzáles Rey (2002; 2003) reafirma que em pesquisa com humanos há processos contraditórios cujas dinâmicas são caracterizadas e constituídas pelo envolvimento e atravessamento constante das subjetividades dos envolvidos na pesquisa: pesquisador e pesquisados.

O sujeito, aqui, é ativo e não é concebido à priori: sua existência, resistência, falas, interações intencionais, verbais ou não verbais,

constituem o cenário da pesquisa, a partir da sua singularidade e de redes intersubjetivas na relação com todos os envolvidos no estudo. Neste sentido, não há neutralidade na pesquisa: os próprios interesses, projetos, teorias, limitações, recortes e singularidades do projeto de pesquisa, a pesquisa propriamente dita e de todos os sujeitos envolvidos se constituem mutuamente de forma dialógica, dialética, dinâmica e complexa. Há uma defesa de uma forma crítica e reflexiva de planejar, executar e divulgar a pesquisa, criando condições de expressar o poder político, de direitos, de cidadania do sujeito, para além dos próprios objetivos e contornos da pesquisa (González Rey & Patiño Torres, 2017).

- d. Yves Clot (2010): autoconfrontação simples e cruzada. Durante os processos de planejamento e gravação dos vídeos, adaptamos e reorganizamos a proposta do Clot (2010). O autor (2010) tem uma referência do materialismo histórico-dialético (marxista) e também sócio-histórica (vygotskyana), conversando com os demais autores e teorias apresentadas. Clot (2010), nos seus estudos, diz que a autoconfrontação simples ocorre quando um sujeito trabalhador é filmado e o pesquisador, após algumas edições do material videogravado, mostra para o trabalhador filmado, uma determinada rotina do trabalho. O trabalhador, na presença do pesquisador, terá a oportunidade de se ver trabalhando e ter vários insights e reflexões sobre suas próprias atividades, mediadas por intervenções e questionamentos do pesquisador. A autoconfrontação cruzada, por sua vez, é quando um terceiro trabalhador é convidado para assistir esse mesmo material do trabalhador que foi gravado e editado, para que esse terceiro opine, compartilhe seus insights e reflexões sobre o trabalho do colega filmado, mediado pelas interações, questionamentos, comentários do pesquisador e do trabalhador.

A adaptação que fizemos no nosso coletivo foi no processo de edição de vários vídeos feitos pelos próprios trabalhadores-estudantes e demais materiais de arquivo que gravamos com os

protagonistas. Fizemos um vídeo de aproximadamente 10 minutos com a combinação dos materiais que tínhamos filmado, tanto das videoentrevistas que fizemos com cada um deles, quanto dos materiais que eles mesmos tinham gravados sobre suas rotinas de estudar e trabalhar. Acrescentamos outros materiais nos quais solicitamos que as redes dos participantes pudessem gravar um depoimento para eles. A edição mostrava várias atividades que os protagonistas realizaram, com depoimentos de colegas e professores da universidade, colegas do trabalho e outros que tivemos acesso. O vídeo de cada um foi mostrado, de forma isolada/individualizada para cada protagonista, e a reação foi filmada e, algumas delas, entraram no conteúdo final do documentário. A confrontação cruzada adaptada ocorreu ao reunir os 3 protagonistas, no qual os 3 assistiram aos vídeos individuais de cada um e depois foi realizada uma roda de conversa para processarmos e refletirmos sobre todo o processo de construção do documentário e do que foi gravado: as dinâmicas de estudos, trabalhar, as redes de apoio, os processos de subjetivação, significação e trocas e documentação dos afetos.

- e. Psicodinâmica do trabalho em Dejours (1992, 2004, 2008, 2011, 2012, 2017) e, nos casos mais adaptados para o cenário brasileiro: Mendes (2007) e Macêdo & Miranda (2019), conforme já detalhado na seção inicial deste capítulo.

SOBRE OS PARTICIPANTES: PESQUISADORES E TRABALHADORES-ESTUDANTES

Devido às singularidades, complexidade e transdisciplinares apontadas até aqui, cabe nos debruçarmos um pouco mais sobre as pessoas que desenvolvem a proposta da pesquisa-documentário. No caso da experiência da pesquisa de pós-doc, tivemos vários núcleos

de investigação e interação que gravitacionaram entre si, de forma horizontal, coletiva e democrática. Os núcleos de pesquisa concentraram-se em 3. Todo o processo foi fruto de dezenas de reuniões presenciais e virtuais (via *Google Meet*).

1. o autor do projeto de pesquisa e seu supervisor; além das reuniões, planejamento e construção do projeto, houve a execução de um piloto, em São Carlos, com uma estudante universitária que trabalhava. Validamos o piloto juntamente com o grupo Nomads.USP, composto pelo autor do projeto/pesquisa, supervisor e estudantes integrantes do Nomads.USP. O piloto consistiu em testarmos e experimentarmos práticas, técnicas e tecnologias (câmeras, celulares, aplicativos de edição, microfones para acústica de cenários abertos e fechados de gravação, iluminação) que nos permitissem teorizar sobre o processo de subjetivação, lutas e os afetos de um estudante universitário que trabalha, apoiados nas articulações teóricas aqui apontadas. O piloto se deu pela interação constante entre os envolvidos e permitiu a elaboração de um novo arranjo para efetivar a coleta de dados da pesquisa propriamente dita, que seria realizada com os estudantes universitários que trabalham, em Manaus.
2. o grupo de pesquisa do LAPSIC, constituído por 2 estudantes de graduação e 1 estudante de mestrado. Eles integraram um grupo de estudos sobre pesquisa-documentário e psicologia do trabalho e também participaram do planejamento e construção do roteiro de entrevistas, filmagens, edições e transcrições.

Já o grupo de pesquisa Nomads.USP, participou de outro grupo de estudos sobre pesquisa-documentário e psicologia do trabalho. Na ocasião fizemos discussão de textos e demais questões técnicas e éticas sobre filmagem. A participação do Nomads.USP foi crucial na edição e montagem do resultado final do documentário

que fizemos. No grupo Nomads.USP, além do supervisor de pós-doc, contamos com 2 graduandas, 2 mestrandos e 3 doutorandos do IAU. Todo o material das filmagens (vídeos, áudios), textos e demais materiais foram armazenados e compartilhados no *Google Drive* e *Google Classroom*. As edições foram feitas no Adobe Premiere versão 2023.

3. Os trabalhadores-estudantes, da pesquisa propriamente dita, e suas redes de afeto, dentro e fora da universidade e trabalho: ao todo foram 3 protagonistas (trabalhadores-estudantes), 6 professores, 1 amigo de cada protagonista (totalizando 3), 2 colegas de trabalho de 2 deles, as cônjuges de cada um (totalizando 3). A escolha final dos protagonistas se deu a partir de um banco de dados do PROCAD, cujo critério de inclusão era ser estudante universitário e ter preenchido na ficha de participação da pesquisa do PROCAD, que trabalhava. O critério de exclusão era o sujeito apresentar qualquer comportamento que sugerisse ou comprovasse uso de psicoativos ou contexto cognitivo-afetivo que comprometesse a qualidade da resposta e interação na pesquisa. Assim, via e-mail, foram realizados centenas de convite.

As pessoas que aceitassem participar, aplicaríamos o *snowball*, (Lima, Lima & Costa, 2023) caso não tivéssemos o número mínimo desejado de 3 sujeitos. Só tivemos retorno de 5 estudantes dentro do perfil. Destes, apenas 1 aceitou participar da pesquisa-documentário, após a explicação de como a pessoa poderia contribuir nesta pesquisa e ele é estudante de psicologia. Solicitamos para que ele pudesse indicar alguém e conseguimos mais 2 participantes, com auxílio e sugestão da equipe de pesquisa do LAPSIC. Por isso, os 3 participantes, coincidentemente, são do curso de psicologia e, também, são 3 acadêmicos que, além de trabalhar, possuem histórico de mobilização, articulação e atuação política em diferentes projetos, programas, políticas e ações dentro e fora da universidade.

Eles tinham a autonomia de integrar todo o processo de construção do documentário. Eles fizeram vídeos com seus próprios celulares e, na equipe do LAPSIC, focamos nas videoentrevistas que foram gravadas, no LAPSIC e em outros lugares no prédio da FAPSI, com câmeras de celular e uma câmera Canon EOS, 250D. Nas videoentrevistas e demais vídeos na FAPSI ocorreram com estudo de enquadramentos, luz e áudios previamente testados e adaptados para os propósitos construídos em conjunto com os protagonistas.

CUNHANDO OS TERMOS PESQUISADOR-DOCUMENTARISTA E SUJEITO-PERSONAGEM

Considerando a dialógica de toda contribuição teórico-metodológica que foi combinada e adaptada até aqui, cabe uma contribuição final para quem decidir realizar pesquisa-documentário, dentro das configurações e limitações apresentadas. Assim, defendemos uma postura na qual o pesquisador não é o único detentor do saber e sim um mediador de todo o processo, com o compromisso de uma construção coletiva, democrática, dialógica, transdisciplinar e com o compromisso ético-político de forma indissociável.

Considerando, também, as singularidades da linguagem audiovisual, mais especificamente do documentário, e tudo que foi apresentado enquanto uma abordagem transdisciplinar, a nossa proposta é, em primeiro lugar, acadêmica e não mercadológica, articulando e dialogando com as limitações e recortes técnicos, tecnológicos, ético-políticos e estéticos de se fazer a pesquisa-documentário. Assim, não temos somente um pesquisador que usa a linguagem audiovisual ou o documentário, e sim um pesquisador-documentarista: que desde o planejamento permite a autonomia e contribuição dos envolvidos, bem como os demais processos

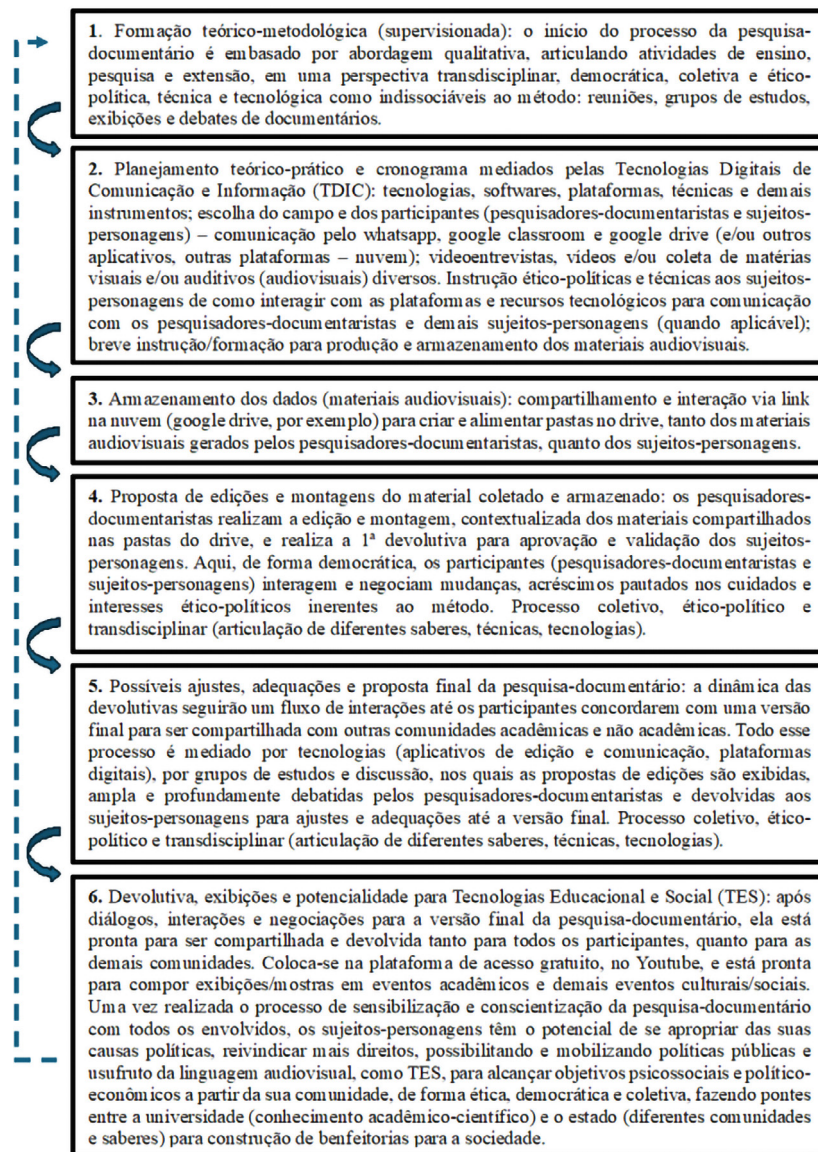
que constituem a pesquisa propriamente dita, a forma de divulgação, devolução e pós-pesquisa. O processo de documentar os afetos perpassa pelos afetos do próprio pesquisador, dialogando e mantendo seus compromissos e responsabilidades, entrelaçando, tecendo preceitos científicos e artísticos em um tecido no qual vemos, refletimos e sentimos a ciência na arte e a arte na ciência.

Dessa forma, temos a figura do sujeito-personagem. Não temos aqui somente o sujeito com sua subjetividade, singularidade e todas suas redes de afetos e sentidos intersubjetivos envolvidos no processo da pesquisa no sentido de somente responder passivamente ao que é perguntado pelo pesquisador-documentarista. Mas sim interagir e construir ativamente a pesquisa-documentário junto aos demais integrantes, dentro das limitações de interações entre pesquisadores/as-documentaristas e sujeitos-personagens.

Temos aqui um cenário de representações e a presença de um terceiro sujeito (além do pesquisador-documentarista e o sujeito-personagem), que é a câmera, e os processos de montagens e edições das imagens desse sujeito que ganham novas dimensões de interpretação e novas configurações intersubjetivas. Portanto, estamos nos deparando com um sujeito de pesquisa diferente. Quando o sujeito é documentado pelas linguagens audiovisuais, ele se torna, também, personagem, como já explicado (sujeito-personagem).

Para sintetizar, em uma tentativa de esquematizar o percurso da pesquisa-documentário, segue uma sugestão de fluxograma.

Figura 1 - Fluxograma da pesquisa-documentário e bases teórico-metodológicas (práticas) que atravessam e constituem o processo



Autor (2025).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Realizar um estudo dentro das contribuições históricas, acadêmicas e políticas do campo da psicologia do trabalho, usando a pesquisa-documentário, e propondo contribuições teórico-metodológicas para desenvolvimento e divulgação de pesquisas nas ciências humanas é muito desafiador. Esse desafio se desdobra na composição de níveis de complexidade que exigem uma perspectiva dialógica e transdisciplinar, e um compromisso ético-político tensionado por abordagens estéticas, práticas, técnicas e tecnológicas que são inerentes ao produzirmos materiais que usam a linguagem audiovisual. Dentro desse contexto, as experiências e vivências desta pesquisa de pós-doc permitiu cunharmos os termos “pesquisador-documentarista” e “sujeito-personagem” como um marco da pesquisa-documentário desenhada, configurada e executada entre os envolvidos.

Assumimos que a própria subjetividade do pesquisador-documentarista integra o processo de pesquisa, assim como as subjetividades, nas singularidades dos sujeitos-personagens e todos os envolvidos, constituem toda a dinâmica da pesquisa. Assim, as subjetividades se interagem, interconectam, formando novas redes de sentidos intersubjetivos na qual há a participação ativa e intencional do coletivo, de forma democrática e criativa. Nessa dança, pesquisador-documentarista e sujeito-participante se confundem, invertem as posições/papéis, montando e remontando quadros e oportunidades de lidarmos com os silêncios e os silenciamentos. Oferece-nos, ainda, possibilidades de revelar e dar mais visibilidade às sutilezas, às subjetividades, aos afetos, às lutas, às reivindicações, às denúncias, reflexões, sensibilizações, consciências, inspirando mobilizações de novas ações e promoção de políticas públicas.

O audiovisual agrega novas camadas e estímulos que ultrapassam e transbordam leituras que vão além da própria

pesquisa-documentário, se transformando em instrumentos potentes de transformação social, indo ao encontro das próprias defesas da existência e ações da psicologia do trabalho. Pesquisa-documentário e psicologia do trabalho estão estruturadas por esse interesse político do sujeito como forma de manifestação do poder da cidadania. Possui como limitações o acesso a materiais de filmagens como câmeras (e/ou celular/*smartphone*), acesso à internet e conhecimento básico/prévio no uso de plataformas digitais para armazenamento e manipulação de dados/arquivos/vídeos (como *Google Meet* para reuniões virtuais, *Google Classroom* e *Google Drive*) e *software/aplicativo* de edição de vídeos.

Este capítulo demonstra o processo parcial de validação teórico-metodológica da pesquisa de pós-doc que articulou vários aportes teóricos e metodológicos para se sustentar, dialogando diferentes perspectivas convergentes, antagônicas e plurais. Ao propor a pesquisa-documentário como método, para além desses diálogos teórico-metodológicos, também avançou ao contribuir nas entrelinhas e nuances das noções de realidade, representação da realidade e compromisso ético-político de se fazer pesquisa-documentário, de forma coletiva, que não possui, atualmente, respaldo nas resoluções de ética em pesquisa com humanos no Brasil e nenhum registro acadêmico-científico em psicologia. Sendo, portanto, uma contribuição inédita (sem precedentes). Apesar de ter objeto de estudo em psicologia do trabalho, essas contribuições podem ser adaptadas a diferentes áreas do conhecimento. Justamente por esse fator “novidade”, precisa de fortalecimento em estudos futuros, potencializando esse meio de se fazer pesquisa como forma de resistência e de mais visibilidade acadêmica e política do cenário de desigualdades e injustiças sociais no sul global, em prol de mobilizações coletivas para mais equidade, dignidade e saúde.

REFERÊNCIAS

Carrijo, G. G., Rasera, E. F., & Teixeira, F. B. (2021). Aonde isso vai parar? Desafios éticos na pesquisa-documentário com travestis. *Cadernos Pagu*, 61, 1-13. <https://doi.org/10.1590/18094449202100610010>.

Clot, Y. (2010). Trabalho e poder de agir. Fabrefactum.

Cruz, E., & Costa, F. A. (2015). Formas e manifestações da transdisciplinaridade na produção científico-acadêmica em Portugal. *Revista Brasileira de Educação*, 20, 195-213. <https://doi.org/10.1590/S1413-24782015206010>.

Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. Cortez, Oboré.

Dejours, C. (2004). A metodologia em psicopatologia do trabalho. In S. Lancman, & L. Sznelwar (Orgs.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho* (pp. 105-126). Fiocruz Brasília: Paralelo 15.

Dejours, C. (2008). A metodologia em psicopatologia do trabalho. In S. Lancman, & L. Sznelwar (Orgs.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho* (pp. 255-286). Fiocruz Brasília: Paralelo 15.

Dejours, C. (2011). A metodologia em psicodinâmica do trabalho. In S. Lancman, & L. Sznelwar (Orgs.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho* (pp. 125-150). Fiocruz Brasília: Paralelo 15.

Dejours, C. (2012). *Subjetividade, trabalho e ação: uma visão de conjunto*. In C. Dejours, Christophe. *Trabalho vivo, tomo II, trabalho e emancipação*. Paralelo 15.

Dejours, C. (2017). *Psicodinâmica do trabalho: casos clínicos*. Dublinense.

Fleury, P. F. F., & Behrens, M. A. (2022). Dialogando com Freire e Morin sob o véu das necessidades educacionais e novas práticas pedagógicas que contemplem a complexidade e transdisciplinaridade em um paradigma ecossistêmico. *Research, Society and Development*, 11(10), 1-9. <https://doi.org/10.33448/rsd-v11i10.33020>.

Freire, M. (2011). *Documentário: ética, estética e formas de representação*, Annablume.

Freire, P. (2005). *Pedagogia do oprimido*. Paz e terra.

Freire, P. (2009). *Educação como prática da liberdade*. Paz e terra.

Gomes-Souza, R., & Tramontano, M. C. (2023). Subjetivação e riscos psicossociais da uberização do trabalho nas dinâmicas territoriais. *Cadernos Metrópole*, 26(59), 143-167. <https://doi.org/10.1590/2236-9996.2024-5907>.

Gondim, S. M. G., Borges-Andrade, J. E., & Bastos, A. V. B. (2018). Desenvolvimento científico e desafios da Psicologia do Trabalho e das Organizações no Brasil. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 18(4), 1087-1105. <https://doi.org/10.12957/epp.2018.42224>.

González Rey, F. (1997). *Epistemología cualitativa y subjetividad*. Educ.

González Rey, F. (2002). *Pesquisa qualitativa e subjetividade: caminhos e desafios*. Thomson Learning.

González Rey, F. (2003). *Sujeito e subjetividade: uma aproximação histórico-cultural*. Thomson Learning.

González Rey, F., & Patiño Torres, J. F. (2017). La Epistemología Cualitativa y el estudio de la subjetividad en una perspectiva cultural-histórica. Conversación con Fernando González Rey. *Revista de Estudios Sociales*, 60, 120-127. <https://doi.org/10.7440/res60.201710>.

Leite, Á. P. (2019). Paulo Freire e arte educação: Considerações sobre a estética freiriana e a arte na educação/formação. *Educação, Sociedade & Culturas*, 54, 85-103. <https://doi.org/10.34626/esc.vi54.51>.

Lima, B. E., Lima, C. F. de, & Costa, D. D. G. C. (2023). Trabalho em plataformas delivery: percepções e vivências sobre afetações na qualidade de vida. *Revista CPAQV-Centro de Pesquisas Avançadas em Qualidade de Vida*, 15(3), 1-16. <https://doi.org/10.36692/V15N3-49>.

Lins, C. (2016). Eduardo Coutinho, linguista selvagem do documentário brasileiro. *Galaxia*, 31, 41-53. <http://dx.doi.org/10.1590/1982-25542016123816>.

Lopes, A., Alves, G., & Trujillo, J. C. (2019). *O documentário como construção de uma narrativa coletiva sobre o espaço urbano*. IX Seminário Projeter – Arquitetura e cidade: privilégios, conflitos e possibilidades. UFPR. http://projedata.grupoprojetar.ct.ufrn.br/dspace/bitstream/handle/123456789/1250/_Artigo_documentario_PROJETAR2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Lucena, A. M. S., Saraiva, S. S. S., & Almeida, L. S. C. (2016). A dialógica como princípio metodológico transdisciplinar na pesquisa em educação. *Millenium*, 1, 179-196. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7578771>.

Macêdo, K. B., & Miranda, F. J. (2019). Psicodinâmica do trabalho: da França ao Estado de Goiás: sua inserção na comunidade. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 24(2), 215-224. <http://dx.doi.org/10.22491/1678-4669.20190023>.

Marx, K., & Engels, F. (1989). *O capital*. Bertrand-Brasil.

Mendes, A. M. (2007). *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas*. Casa do psicólogo.

Nicolescu, B. (2000). Um novo tipo de conhecimento: Transdisciplinaridade. In: CETRANS – Centro de Educação Transdisciplinar. *Educação e transdisciplinaridade*. CETRANS, São Paulo: Triom. Textos do 1º Encontro Catalisador do CETRANS – Escola do Futuro, realizado na Universidade de São Paulo, em abril de 1999. Educação e transdisciplinaridade – UNESCO Digital Library.

Núñez, F. (2020). Teoria e prática de um cinema junto ao povo de Jorge Sanjinés e Grupo Ukamau. Significação: *Revista de cultura audiovisual*, 47(53), 323-329. <https://doi.org/10.11606/issn.2013-7114>.

Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012. Conselho Nacional de Saúde. <http://www.conselho.saude.gov.br/webcomissoes/conep/index.html>.

Resolução nº 510, de 7 de abril de 2016. <http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2016/Reso510.pdf>.

Roquete, F. F., Amorim, M. M. A., Pinho Barbosa, S., Souza, D. C. M., & Carvalho, D. V. (2012). Multidisciplinaridade, interdisciplinaridade e transdisciplinaridade: em busca de diálogo entre saberes no campo da saúde pública. *Revista de Enfermagem do Centro-Oeste Mineiro*, 2(3), 463-474. <https://doi.org/10.19175/recom.v0i0.245>.

Sampaio, J. dos R. (1998). Psicologia do trabalho em três faces. In I. B. Goulart, & J. dos R. Sampaio (Orgs.). *Psicologia do trabalho e gestão de recursos humanos: estudos contemporâneos* (pp.19-39). Casa do Psicólogo.

Sanjinés, J., & Grupo Ukamau. (2018). *Teoria e prática de um cinema junto ao povo*. Tradução Sávio Leite, Lourenço Veloso. Mmarte.

Santos, A. (2008). Complexidade e transdisciplinaridade em educação: cinco princípios para resgatar o elo perdido. *Revista brasileira de educação*, 13(37), 71-83. <https://doi.org/10.1590/S1413-24782008000100007>.

Silva, C. R. L. D. D., Ernesto Jacob, K., & Bertoncini, J. H. (2003). Transdisciplinaridade na educação para a saúde: um planejamento para a graduação do enfermeiro. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 56, 424-428. <https://doi.org/10.1590/S0034-71672003000400025>.

Valera-Pertegàs, S. (1996). Análisis de los aspectos simbólicos del espacio urbano. Perspectivas desde la psicología ambiental. *Revista de Psicología Universitas Tarraconensis*, 18(1), 63-84. <http://bibliotecadigital.academia.cl/xmlui/handle/123456789/593>.

11

*Ana Cláudia Leal Vasconcelos
Roberta de Lima
Josiane da Silva Maciel
Livia Bernardino Geber de Araujo
Juliana de Oliveira Sousa
Gabrielle Nogueira da Costa Santos
Maria Fernanda de Melo Palmeira*

ARTICULAÇÃO ENTRE SABERES CONSTITUÍDOS E SABERES INVESTIDOS NO SERVIÇO PÚBLICO:

**A EXPERIÊNCIA DO LABORATÓRIO
DE PSICOLOGIA, TRABALHO E SAÚDE**

DOI: 10.31560/pimentacultural/978-85-7221-385-1.11

INTRODUÇÃO

Fundado em 2010, o Laboratório de Psicologia, Trabalho e Saúde (LAPSIC) se consolidou como espaço de investigação das relações entre saúde, trabalho e subjetividade no Estado do Amazonas. Ao longo de sua trajetória, os coletivos que compuseram o LAPSIC mantiveram o compromisso de contribuir para a construção de um campo crítico da Psicologia do Trabalho e Organizacional (PT&O) dedicado a compreender e transformar positivamente situações e relações de trabalho. Esse compromisso marcou a formação em nível de graduação e pós-graduação de psicólogas que hoje atuam em diversas áreas, com destaque para a atuação no serviço público do Estado.

A necessidade de formação permanente e o reconhecimento do LAPSIC como ambiente propício à aprendizagem e produção colaborativa de conhecimentos e práticas em Psicologia do Trabalho sempre mobilizou a participação de egressas dos cursos de graduação e de pós-graduação em psicologia nas atividades desenvolvidas no/pelo Laboratório. Essa participação tem sido impulsionada, nos últimos cinco anos, pelo crescente interesse sobre a relação entre saúde mental e trabalho na região amazônica, especialmente após a pandemia da Covid 19.

Os membros do Laboratório – docentes, estudantes de graduação, estudantes de pós-graduação e psicólogas – têm enfatizado a importância da articulação entre os saberes produzidos na academia e os saberes relativos à experiência das psicólogas na atuação em PT&O. No sentido de investir nessa articulação de saberes, realizou-se, no período de fevereiro a dezembro de 2023, um projeto de extensão intitulado “Articulação entre saberes constituídos e saberes investidos na intervenção em situações de trabalho no serviço público”. O projeto objetivava: criar espaços formativos alternativos para apropriação de conhecimentos sobre a relação entre trabalho,

saúde e subjetividade no Estado do Amazonas; potencializar a atuação de psicólogos para prevenção e promoção de Saúde Mental de trabalhadores do Serviço Público, e; desenvolver habilidades de estudantes de graduação e pós-graduação para intervenção com a ferramenta ergológica do Dispositivo Dinâmico em Três Polos que foi a orientação metodológica deste projeto.

A ferramenta da Ergologia denominada “dispositivo dinâmico de três polos” (DD3P) se dá pela dupla confrontação: a confrontação de saberes acadêmicos-científicos e tecnológicos entre si e os saberes mobilizados e renormatizados pelos trabalhadores em atividade. Confrontação mediada sempre por um terceiro polo, ético-epistemológico (Schwartz, 2021).

O saberes acadêmicos-científicos convocados para o debate no projeto foram os produzidos no campo da Psicologia do Trabalho, com ênfase nas concepções teórico-metodológicas denominadas Clínicas do Trabalho. Essas concepções – que incluem a Psicodinâmica do Trabalho, a Clínica da Atividade, a Ergologia e a Psicossociologia do Trabalho – conforme descrito por Bendassolli e Soboll (2021), constituem um conjunto de perspectivas que estudam a relação entre trabalho e subjetividade, problematizando a articulação do mundo psíquico (do trabalhador) com o mundo social (trabalho). A confrontação e articulação desses saberes da Psicologia do Trabalho entre si compuseram o polo dos saberes constituídos a ser confrontado com o polo dos saberes da experiência dos trabalhadores.

A concepção de articulação de saberes constituídos e investidos fundamenta-se na perspectiva ergológica que entende toda situação de trabalho como, em parte, ressingularizada (Schwartz, 2021). Nessa perspectiva, o saber constituído, ou codificado, é o saber que se aprende de maneira formal durante a graduação, por meio de livros, estudos, cursos, entre outros. Contudo, para conhecer uma situação de trabalho, os conhecimentos acadêmicos são insuficientes, sendo necessário convocar o saber da experiência, ou

investido, que é aprendido em variados contextos durante a vida. Os saberes constituídos e os saberes investidos são complementares e indispensáveis para uma maior compreensão do trabalhar. Melhor compreender para melhor intervir em uma situação de trabalho demanda, portanto, que trabalhem juntos os saberes “engajados” e “desengajados” (Carvalho-Freitas *et al.*, 2022).

A modalidade do DD3P incorporada nesta experiência, foi a dos Encontros sobre o Trabalho (EsT). Os EsT, inspirados em Durrive (2021), configuram uma ferramenta que visou a construção de uma comunidade dialógica, em que os participantes puderam apresentar/discutir/trocar sobre as atividades de trabalho. Foram realizados 07 (sete) EsT direcionados a psicólogas. Além de 08 (oito) profissionais da psicologia, participaram dos encontros: uma docente, 05 (cinco) estudantes de graduação em psicologia e 02 (duas) mes-trandas em psicologia.

Pretende-se, neste capítulo, apresentar a experiência do projeto “Articulação entre saberes constituídos e saberes investidos na intervenção em situações de trabalho no serviço público” bem como o relato de experiência de duas psicólogas participantes do projeto que evidenciam a relevância do LAPSIC como profícuo espaço de confluência entre saberes constituídos e saberes investidos na intervenção em situações de trabalho.

DESENVOLVIMENTO

PLANEJAMENTO, DIVULGAÇÃO E COMPOSIÇÃO DO COLETIVO PARA OS ENCONTROS SOBRE O TRABALHO

Entre os meses de fevereiro e março de 2023, um coletivo de intervenção foi formado para a operacionalização da proposta.

Compuseram esse coletivo: uma docente, cinco estudantes de graduação e uma mestranda. A proposta foi divulgada, entre os meses de março e abril, às profissionais destinadas (psicólogas que atuam no serviço público) via formulário de inscrição no *Google Forms*, que coletou informações das participantes (nome, local de trabalho, telefone para contato e e-mail). Os formulários foram divulgados em reunião ordinária do LAPSIC, em redes sociais desse laboratório e em redes sociais criadas para o projeto de extensão. Após a divulgação do formulário, obteve-se 11 (onze inscrições). Todos os interessados foram contatados pela equipe executora e 08 (oito) psicólogas participaram efetivamente do projeto. As psicólogas participantes da pesquisa atuavam em campos diversos do serviço público, incluindo serviços de saúde, educação, justiça.

A equipe de intervenção participou de um processo de formação em ferramentas das práticas clínicas do trabalho, com foco na Ergologia e na Psicodinâmica do trabalho, visando a preparação para a facilitação dos encontros e aprofundar as discussões.

OS ENCONTROS SOBRE O TRABALHO (EST)

De acordo com Athayde, Zambroni-de-Silva e Brito (2014), os Encontros sobre o Trabalho propiciam uma sinergia em que podem avançar tanto os protagonistas das atividades quanto os profissionais dos conceitos, a partir do cruzamento de patrimônios diferentes. São espaços de construção coletiva, nos quais os saberes de cada um podem mudar. A ideia é de construção de uma “comunidade dialógica”, em que cada participante possa apresentar/discutir/trocar com os demais, a maneira como veem suas atividades e a dos outros; e, que seja possível dar visibilidade à complexidade da atividade.

Os EsT aconteceram presencialmente na sala do LAPSIC, tiveram duração média de 02 (duas) horas e foram gravados em áudio com autorização prévia das participantes. Entre os encontros

foram produzidos relatórios escritos, um “memorial”, no qual se registravam as principais discussões produzidas nos encontros anteriores, a serem retomadas nos encontros subsequentes. Nos encontros seguintes criou-se um espaço dialógico entre o relato da experiência das psicólogas e a apresentação dos conceitos pelos membros da equipe de intervenção (docente e discentes).

O primeiro encontro, que ocorreu no dia 28 de abril, teve início com uma dinâmica de apresentação entre as (os) participantes (psicólogas e equipe de intervenção) seguida por uma apresentação da proposta do projeto. Após esse primeiro momento, as participantes foram divididas em subgrupos para leitura e discussão de um texto sobre competências para atuação em Psicologia do Trabalho e Organizacional. Os subgrupos de psicólogas foram mediados por membros da equipe de intervenção e tinham como tarefa identificar nas suas práticas em Psicologia do Trabalho e Organizacional no Serviço Público, aproximações e distanciamentos com o que o texto apresentava. Por fim, foi mobilizado um amplo debate problematizador da atividade real de trabalho no serviço público que culminou com a definição de temáticas relevantes para os encontros subsequentes.

Após o primeiro encontro foram realizados mais (05) cinco Encontros sobre o Trabalho entre os meses de maio e outubro de 2023. Do segundo ao quinto EsT seguiu-se uma organização que incluía a leitura e discussão acerca do relatório do encontro anterior, leitura e discussão em subgrupos de textos sobre temáticas de interesse do coletivo, reflexões e trocas sobre a atuação em PT&O e alternativas para a ampliação do poder de agir. Após o quarto encontro que aconteceu ao final do primeiro semestre de 2023, realizou-se uma avaliação coletiva parcial que implicou na continuidade do projeto por mais um semestre

No sétimo, e último, Encontro, desenvolvido em novembro de 2023, foi realizada a restituição final na qual foram apresentadas e avaliadas as principais considerações e construções coletivas

decorrentes do projeto. Após esse encontro, aconteceram alguns desdobramentos de atividades pontuais nas situações de trabalho bem como a produção de textos com relatos de experiências das psicólogas participantes.

A CONFLUÊNCIA DOS SABERES E A ELABORAÇÃO DE NOVOS OLHARES PARA A ATUAÇÃO EM PT&O NO SERVIÇO PÚBLICO DO ESTADO DO AMAPÁ

A circulação de saberes que aconteceu durante os Encontros sobre o Trabalho permitiu às psicólogas do serviço público reflexões acerca do trabalho real e a construção de um ponto de vista sobre a atividade que mobilizou questionamentos propulsores de mudanças. A esse respeito, Durrive (2021) propõe que é a partir desse ponto de vista, que as verdadeiras questões são formuladas, pelos interessados, a propósito de seu trabalho à medida que “seus pontos de vista vão ganhando forma em relação às suas vivências” (p. 310).

A identificação de dissidências entre o polo dos saberes científicos e a experiência das psicólogas no serviço público foi destacada em vários momentos indicando, principalmente, a necessidade de dar visibilidade à complexidade da atividade de trabalho que é tensionada por superiores hierárquicos e pelas demandas dos trabalhadores por elas atendidos. É necessário reconhecer que a vida e o trabalho transcendem os conceitos construídos para pensá-los. Contudo, uma reflexão mais cuidadosa sobre a complexidade da atividade das participantes do projeto permitiu a identificação de pistas no sentido de melhor compreender a situação de trabalho, com destaque para: (a) a ausência de normas dos serviços e o desconhecimento acerca das atribuições; (b) a pulverizações de ações e sobrecarga de trabalho, e; (c) A demanda por uma atuação funcionalista.

A atuação no campo da PT&O foi sinalizada como recente na maior parte das instituições que as participantes trabalham. Essa curta história implicou na necessidade de que as psicólogas contribuísem para a construção ou renormatização do serviço. A equipe de intervenção apresentou a concepção de “ausência de normas”, o que fomentou um processo de elaboração e construção coletiva sobre a temática. Brito, Muniz, Santorum & Rammingner (2011) referem que a ausência de normas ocorre em situações em que não houve um rigor de investimento na organização, no planejamento, na construção da prescrição à atividade; ocorre quando uma norma anula a outra, quando as prescrições não estão claras; ou, quando não são conferidas condições à sua transmissão, ou à realização do trabalho. A ausência, neste caso, se dá, não no sentido de garantir a autonomia, mas porque não se investiu ou há uma desorganização na concepção do trabalho; e esse não investimento pode ser contraproducente.

A “ausência de normas” foi identificada na maioria das situações de trabalho das psicólogas participantes e foram analisadas as necessidades de colocar em debate as formas de trabalhar e as normas existentes, renormatizando os serviços. Além disso, as atribuições das psicólogas do trabalho e organizacional foram amplamente mencionadas como desconhecidas pelos colegas de outros setores e pelos superiores hierárquicos. Ao não conhecer a atuação da PT&O, por vezes, os superiores hierárquicos demandam atuação não condizente com as atribuições do profissional. O não conhecimento do trabalho parece implicar em uma pulverização de ações que culminam com a sobrecarga de trabalho.

Apesar da sobrecarga, das pulverizações, as psicólogas se mobilizam pois o trabalho faz sentido para elas. Os Encontros sobre o Trabalho funcionaram como espaço de reconhecimento e valorização da mobilização subjetiva destas trabalhadoras. Segundo Facas (2021, p. 68), a mobilização subjetiva se caracteriza pelo envolvimento dos trabalhadores com a dinâmica de construção e evolução

da organização do trabalho, lançando mão de sua subjetividade, inteligência prática e do coletivo de trabalho para transformar as situações causadoras de sofrimento.

Um outro aspecto considerado foi a demanda dos superiores hierárquicos por uma atuação funcionalista da psicologia em oposição ao desejo que as psicólogas (em consonância com a perspectiva crítica da psicologia do trabalho) têm de realização de atividades mais transformadoras nas relações de trabalho. A Organização do trabalho tensiona no sentido de uma abordagem mais funcionalista, ou seja, “que se empenha em resolver os disfuncionamentos preservando o sistema, efetuando “mudanças” para não mudar” (Muniz *et al.*, 2022, p. 168). As psicólogas, por sua vez, relatam almejar uma atuação que não tenha como papel contribuir para a manutenção das coisas como estão.

Diante dessas considerações, foi introduzido, pela equipe de intervenção, a concepção de “Trabalho Impedido”, cunhado por Clot (2006) no campo da Clínica da atividade. Para o autor, o que se pode ver é apenas uma parte da atividade, ou seja, a atividade realizada, uma forma de agir escolhida por diversos motivos e que inibe outras maneiras possíveis. A parcela da atividade que é ocultada, silenciada e impedida, continua a exercer influência sobre o trabalhador e sobre a atividade. O real da atividade “consiste no que não se pode fazer, no que se gostaria de fazer, no que poderia ter sido feito e mesmo no que se faz para não fazer aquilo que deve ser feito.” (p. 116).

Dedicar um tempo para pensar sobre a atividade e colocar a lupa no real do trabalho, desvelando o trabalho impedido, possibilitou para algumas das participantes o reconhecimento como trabalho de muitas atividades realizadas ou planejadas, mesmo quando não concluídas ou malsucedidas em termos de resultados organizacionais esperados.

Por outro lado, vivências de sofrimento, especialmente no que se refere ao sofrimento ético relacionado ao trabalho impedido foi evidenciado. O sofrimento ético é uma vivência que pode ser experimentada quando o sujeito participa de situação de trabalho das quais discorda intimamente. Esse sofrimento pode paralisar, mas, pode também ser potente quando mobiliza indignação, resistência e enfrentamento, visto que um dos destinos possíveis é a mobilização para a mudança, embora sempre haja tensionamentos no sentido da servidão e da normopatia (Vasconcelos, 2013, Dejours, 1999).

Durante os Encontros, as vivências de sofrimento foram acolhidas e oportunizaram a fala e elaboração pelas participantes. Foi possível uma maior apropriação, ao nomear as vivências, uma elaboração do que acontece no trabalho e de estratégias de enfrentamento de situações intensificadoras de sofrimento ou para melhor lidar com o trabalho impedido.

O LAPSIC E A FORMAÇÃO CONTINUADA EM SAÚDE, SUBJETIVIDADE E TRABALHO

Dentre os desdobramentos do projeto “Articulação entre saberes constituídos e saberes investidos na intervenção em situações de trabalho no serviço público”, foram elaborados relatos de psicólogas participantes sobre suas relações com a Psicologia do Trabalho e & Organizacional e a participação do LAPSIC no processo formativo. O interesse nesses relatos surgiu durante as avaliações dos Encontros sobre o Trabalho. A partir desse interesse, algumas das psicólogas, juntamente com estudantes da graduação em psicologia, produziram textos, dos quais dois serão apresentados a seguir. Os relatos são apresentados em terceira pessoa, resultado da organização colaborativa entre as estudantes de psicologia e as psicólogas na elaboração deste capítulo.

TRABALHO, PRÁTICA E TEORIA: UM RELATO DE EXPERIÊNCIA E A O LAPSIC COMO ESPAÇO DE FORMAÇÃO APÓS A GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

O primeiro contato da profissional com a psicologia do trabalho ocorreu durante a sua graduação em psicologia em uma universidade pública da Região Nordeste, de onde ela é oriunda. Entre os laboratórios e núcleos de estudo do curso de psicologia da referida instituição, um atuava com a temática da Psicologia Social do Trabalho, realizando ações e produções bastante reconhecidas localmente e em todo o país. Apesar da força desse núcleo, o interesse inicial da psicóloga, naquele momento graduanda, não estava na área do trabalho e ela preferiu explorar outras áreas durante os estágios em diferentes setores, como a psicologia hospitalar, a clínica e a jurídica. O cenário mudou quando a participante foi aprovada em um concurso em uma universidade pública na Região Norte do país, levando-a a se dedicar especificamente à psicologia do trabalho a partir de 2017. Antes dessa transição, durante o último emprego em sua cidade natal, a profissional teve alguma experiência com a avaliação e orientação das funcionárias na empresa em que atuava, podendo ser identificado esse como o seu primeiro contato com a PT&O. Porém, essa atuação não tinha um enfoque específico ou uma base teórica sólida.

Ao ingressar no novo cargo público, a profissional foi designada para um setor responsável pela promoção da saúde dos servidores da universidade. Nesse momento, ela se deparou com a necessidade de preencher a lacuna entre as suas experiências anteriores e as suas novas responsabilidades. A aproximação e a compreensão mais profundas da área foram alcançadas por meio de estudos e dedicação, tornando-se essenciais para desempenhar suas funções com êxito. Para tanto, ela precisou debruçar-se sobre as teorias que sustentavam sua prática, como a Psicologia Social do Trabalho, a

Psicodinâmica do Trabalho e a Qualidade de Vida no Trabalho. Em paralelo, ela também estudou sobre as legislações pertinentes à carreira e à saúde dos servidores públicos no âmbito de sua atuação. Com cinco anos de experiência em seu trabalho e uma afinidade já estabelecida com a promoção da saúde do trabalhador, a profissional foi direcionada para uma área que necessitava de atenção adequada e mudou de coordenação, mas manteve-se atuando com a saúde do servidor.

Observa-se que a vivência profissional da participante era distante da área em que foi inserida ao chegar no novo ambiente laboral. Assim, é mister, abordar o conceito de trabalho real, que se refere à forma como o trabalho é efetivamente realizado pelos trabalhadores em um ambiente específico, levando em consideração suas experiências subjetivas, relações interpessoais, condições materiais e emocionais. O trabalho real contrasta com o trabalho prescrito, que, por sua vez, está relacionado às prescrições formais e objetivas do trabalho, como as descritas em manuais, políticas organizacionais ou procedimentos padrão. Na prática, o trabalho real muitas vezes se desvia do trabalho prescrito devido a uma série de fatores, como restrições de tempo, recursos inadequados, demandas conflitantes, complexidade da tarefa e até mesmo questões emocionais dos trabalhadores (Dejours, 2022). Há, portanto, uma lacuna a ser preenchida entre o trabalho real e o trabalho prescrito, uma vez que este, mesmo que se debruce de forma minimamente detalhada, jamais alcançará a totalidade daquele. E esse vazio é preenchido pelo trabalhador em seu fazer cotidiano, a fim de atingir os objetivos da atividade (Dejours, 2022).

Nesse sentido, compreende-se que a busca de preencher esse hiato pela participante deu-se através do estudo sobre as teorias que abarcavam sua nova atuação profissional, bem como as legislações que norteavam o seu fazer. Destaca-se que tais conhecimentos vieram subsidiá-la não somente na sua prática, mas também no seu *déficit* de estudo sobre os assuntos que permeavam sua atividade

laboral. Em continuidade ao desenvolvimento desse conhecimento, em 2021, ela ingressou no mestrado em psicologia com orientação de professor do LAPSIC, em que realizou uma pesquisa envolvendo Psicologia do Trabalho e saúde mental de servidores, concluindo-o no primeiro semestre de 2023.

Contudo, as teorias e normas não foram capazes de suprir de forma satisfatória as necessidades sobre a sua atuação na área de promoção da saúde dos servidores. Por esse motivo, a psicóloga, juntamente com a equipe em que atuava, desenvolveu ações de contato com os setores de saúde dos servidores de outras universidades públicas da Região Norte, a fim de compartilhar o conhecimento, as experiências, as dificuldades e as potencialidades dessa área de atuação. De acordo com Dejours (2022), a interação entre os trabalhadores possibilita o desenvolvimento da *métis* do trabalhador. Assim, os pares configuram-se como fontes de aprendizado e suporte emocional. Essa relação permite a troca de experiências, de conhecimentos e de estratégias para lidar com desafios e o sofrimento no trabalho; a modelagem do comportamento a partir da observação e reprodução das ações bem-sucedidas; o aprendizado a partir do *feedback* e da orientação sobre o desenvolvimento do trabalho; e o apoio proveniente dos laços de solidariedade entre os pares. Há, nessa interação, uma contribuição significativa para que os trabalhadores enfrentem a realidade do trabalho, com sua complexidade e imprevisibilidade.

Em 2022, no mesmo período em que trocou de setor dentro da universidade em que atua, a psicóloga assumiu um segundo cargo público. Nessa nova instituição o conhecimento e a experiência de trabalho adquiridos ao longo dos cinco anos anteriores trouxeram o reconhecimento do seu saber. Assim, o seu currículo a colocou na posição de atuar também junto à saúde dos servidores e com a PT&O, preenchendo uma lacuna existente na equipe de psicólogas que atuavam na área administrativa da referida instituição. Assim, o trajeto no segundo cargo seguiu um padrão semelhante

ao seu primeiro, mas a profissional que chegava nesse novo local era totalmente diferente daquela que adentrou a universidade em 2017. Enquanto na primeira instituição a participante chegou com pouco conhecimento teórico e prático sobre as atividades a serem desempenhadas, no segundo órgão a sua trajetória laboral e acadêmica lhe deu o reconhecimento de uma conhecedora da área da Psicologia do Trabalho. Compreende-se, portanto, que o reconhecimento da *métis* da psicóloga auxiliou a sua lotação em um lugar que lhe era favorável. A "*métis* do trabalho" é um conceito importante na Psicodinâmica do Trabalho que é percebido na experiência aqui relatada. Este conceito refere-se à sabedoria prática, à habilidade de adaptação, à capacidade de encontrar soluções criativas para problemas complexos e imprevistos e à expertise prática adquirida pelos trabalhadores ao lidarem com as demandas e desafios do ambiente de trabalho real. Envolve habilidades interpessoais e estratégias informais (Dejours, 2022).

Com a entrada da psicóloga nesse novo trabalho, também é possível notar a importância das relações interpessoais no espaço laboral, pois a profissional entrou no novo cargo público para contribuir em uma área que as outras colegas não tinham interesse ou conhecimento aprofundado. Conforme traz Dejours (2022), essas relações possuem um impacto profundo na construção da identidade profissional e na subjetividade do trabalhador. A forma como os colegas, superiores e subordinados interagem contribui para a construção de narrativas individuais sobre o próprio papel e significado no contexto laboral.

Na trajetória da psicóloga em tela junto à PT&O, ganha destaque sua aproximação e, posterior, entrada como membro do LAPSIC, uma vez que ao iniciar sua atuação no primeiro cargo público, ela teve que lidar com as dinâmicas que ocorriam dentro desse novo ambiente. Isto a incentivou a buscar o laboratório, reconhecendo que a fonte de conhecimento estava amplamente ligada à academia. No cotidiano de trabalho, ela observou que as leis regulamentadoras

eram fundamentais, mas percebeu que a legislação, por si só, carecia de uma aplicação prática. A política organizacional se apresentava como um conjunto de normativas que nem sempre se conectava de maneira eficaz com a realidade, não se transformando em ações concretas. Para Yves Schwartz (2021), a norma é uma construção dinâmica que surge da atividade do trabalho e das interações entre os trabalhadores, as ferramentas, o ambiente e as demandas da tarefa. A compreensão da norma na Ergologia ajuda a destacar a importância da atividade humana real e das condições concretas do trabalho na definição dos padrões de desempenho e nas formas como o trabalho é organizado e realizado. A perspectiva ergológica enfatiza a importância de considerar o trabalho como uma atividade viva e em constante transformação, moldada pelas experiências, motivações, relações sociais e condições materiais e organizacionais.

Diante desse cenário, a profissional buscou referências semelhantes às que tinha na sua universidade de origem, onde o núcleo de estudo sobre a Psicologia do Trabalho desempenhava um papel importante. Foi então que, por meio de uma colega de trabalho, conheceu o LAPSIC, o laboratório que realiza atividades de formação, pesquisa e intervenção em psicologia do trabalho e organizacional, estando vinculado à Faculdade de Psicologia da UFAM. Contudo, a aproximação efetiva da profissional com o laboratório só ocorreu em 2020, com a emergência da pandemia da Covid-19 e a implementação das atividades remotas. Desse modo, as reuniões do LAPSIC passaram a ocorrer na modalidade online, possibilitando à profissional participar de algumas atividades do laboratório. Posteriormente, ao ingressar no mestrado em 2021, ela teve a oportunidade de se envolver mais efetivamente com o laboratório. Compreende-se, assim, que a entrada da profissional no LAPSIC foi gradual, ocorrendo por contatos esporádicos inicialmente. Em seguida, começou a participar de um grupo de estudos online, e, ao longo do tempo, sua participação se intensificou, consolidando sua integração no LAPSIC, sendo hoje uma membra registrada do laboratório.

Sobre a relação do LAPSIC com a atuação em seu trabalho nas duas instituições as quais é vinculada, a profissional observou que o laboratório introduziu em sua trajetória uma perspectiva que ela não tinha explorado durante sua formação. Durante a sua graduação, a Psicodinâmica do Trabalho foi pouco abordada. Foi somente ao entrar em contato com o LAPSIC que ela pôde conhecer de forma mais aprofundada essa teoria. Ao iniciar o mestrado, aprofundou-se ainda mais nesse campo, buscando compreender e criticar as lacunas da teoria, especialmente no que se refere ao contexto das servidoras locais.

O LAPSIC desempenhou, portanto, um papel crucial ao oferecer o conhecimento proveniente das discussões, estudos e reflexões sobre a saúde do trabalhador. Esse aprendizado tornou-se valioso para a profissional, permitindo que ela o aplicasse em sua realidade em seus locais de trabalho. Em seu relato, ela ressaltou que consegue aplicar e compartilhar o conhecimento adquirido por meio dos estudos no LAPSIC dentro de seus atendimentos com os trabalhadores, especificamente em relação à Psicodinâmica do Trabalho. Desse modo, nota-se que, para a participante, o laboratório cumpre a função de formação teórica, com os grupos de estudos e discussões alinhadas às teorias da Psicologia do Trabalho, bem como do desenvolvimento da sua *métis*, pois tem contato com outros psicólogos que atuam na área organizacional e com a saúde do trabalhador, sendo, assim, um espaço de compartilhamento de experiências.

A profissional descreveu sua relação com os saberes acadêmicos em conexão com sua atuação no trabalho como complementares. Ela reconheceu que a teoria por si só não consegue abranger toda a complexidade da realidade prática. O conhecimento prescrito não se alinha totalmente à teoria, e o conhecimento acadêmico, embora valioso, também não captura toda a realidade. Para ela, essa lacuna entre teoria e prática é essencial e representa uma tentativa constante de desenvolver a ciência, a pesquisa e o conhecimento.

Destaca-se que a academia contribuiu significativamente em sua atuação diária ao fornecer uma base teórica que ajuda no desenvolvimento do pensamento. Essa perspectiva teórica, permite analisar os fenômenos de maneira mais aprofundada. No entanto, ela ressaltou que, ao atuar diretamente na ponta, em seus dois cargos públicos, em que realiza atividades que vão desde o planejamento das ações, passam pela organização e findam com a execução e a avaliação, o tempo para pensar teoricamente é limitado. Nessa dinâmica, é fácil cair na mesmice, replicando abordagens sem considerar a especificidade da realidade local.

Ao estar em contato com o LAPSIC, a psicóloga destacou que essa proximidade enriqueceu suas atividades diárias. Essa conexão com a teoria acadêmica forneceu recursos adicionais para seu trabalho cotidiano, permitindo que ela aplicasse conhecimentos mais aprofundados. Ela apontou, ainda, a importância de pensar regionalmente, considerando as particularidades da realidade amazônica em relação às experiências vividas em outros estados do Brasil. Essa abordagem integrada, unindo teoria acadêmica e prática cotidiana, tornou-se essencial para enfrentar os desafios e desenvolver as soluções mais alinhadas com a realidade local.

Por fim, quanto ao impacto subjetivo de seu contato com o LAPSIC em sua vivência profissional, a psicóloga disse que o conhecimento adquirido não apenas a molda como profissional, mas também influencia seu pensamento crítico. Como servidora e executora de um trabalho, o contato com o laboratório afetou a sua subjetividade ao estimular uma reflexão crítica. Ela enfatizou que, em sua rotina diária, o contato com o LAPSIC a instigou a pensar em mudanças, no processo de promoção da saúde, no atendimento e acolhimento dos servidores, bem como no acompanhamento dos processos de trabalho. Esse olhar crítico permeou não apenas a forma como ela percebe o trabalho dos outros, mas também como ela encara seu próprio trabalho, especialmente, quando se depara com momentos de sofrimento e vazio. A compreensão das limitações institucionais e

de gestão também se destaca, reconhecendo que há situações em que não é possível resolver todos os desafios.

A análise dessa experiência não tem o objetivo de encerrar ou de reduzir a conceitos teóricos a vivência de trabalho da participante. O intento dessa articulação é de estabelecer um diálogo entre a realidade e as teorias da Psicodinâmica do Trabalho e da Ergologia. Entende-se que a prática profissional aqui exposta, assim como em outros manuscritos semelhantes, não pode ser alcançada em sua completude por nenhuma teoria. Porém, é possível ler tal realidade a partir da óptica de teorias sólidas, compreendendo o papel do trabalho e das relações interpessoais entre os trabalhadores no desenvolvimento do saber fazer, na subjetividade e na identidade de uma trabalhadora.

O relato de experiência reforçou a ideia de que o conhecimento adquirido amplia subjetivamente a vivência profissional. Ao mencionar o vazio em seu trabalho, a profissional destaca a necessidade de preenchê-lo e compreender suas próprias questões de sofrimento, elementos relevantes para a Psicodinâmica do Trabalho. Ela afirmou a que o contato com o LAPSIC afeta seu olhar em relação aos servidores e a ela mesma, ampliando sua perspectiva sobre as complexidades do ambiente de trabalho.

Além disso, reflete-se sobre o impacto do conhecimento na perspectiva e na prática de quem executa um trabalho, ressaltando também sua influência no desenvolvimento do pensamento crítico, especialmente ao lidar com questões como promoção da saúde, atendimento aos servidores e enfrentamento do sofrimento no trabalho. A psicóloga reconheceu as limitações da instituição e da gestão, enfatizando a importância de entender e lidar com essa realidade de forma crítica e reflexiva. Essa abordagem de identificação das limitações e busca por soluções adaptativas está alinhada com os princípios da teoria ergológica, que enfatiza a importância de considerar

as condições concretas do trabalho e buscar maneiras de promover um ambiente laboral saudável e produtivo.

Por fim, entende-se que a história da profissional com o LAPSIC é cheia de significado para sua vivência como pessoa e proporciona também para outros uma aprendizagem com suas contribuições para o laboratório.

VIVÊNCIAS SUBJETIVAS: LAPSIC COMO PROPULSOR DE CONHECIMENTO, ACOLHIMENTO, COOPERAÇÃO, PROMOÇÃO DE SAÚDE E EMANCIPAÇÃO

Este relato refere-se à experiência de vivências de uma psicóloga participante do LAPSIC-UFAM. A trajetória da referida psicóloga no Laboratório começa com a realização da disciplina de Psicologia das Organizações, da graduação em psicologia da UFAM ministrada pela professora Ana Cláudia Leal Vasconcelos, membro do laboratório. A psicóloga referiu sentir-se instigada a buscar mais conhecimento a respeito da Psicologia do Trabalho. A professora, ao realizar sua atividade de sala de aula, a mobilizou a buscar mais conhecimento sobre “o que é organização de trabalho?”, sobretudo “o que é trabalho?”, quais abordagens trabalhavam o termo *trabalho* e como elas se efetivavam na prática. Neste contexto, ao estudar o termo *trabalho*, foi possível compreender que este afeta nossa vida, perpassa toda nossa história e faz parte da existência humana. A professora contribuiu sobremaneira para o interesse pelo conhecimento. Suas ações generosas, de cooperação e de amor pelo trabalho de educadora fez e faz toda diferença na história acadêmica e de vida da psicóloga. Mostraram que seus atos são capazes de mudar trajetórias de pessoas que passam pelo seu caminho. As ações de cooperação realizadas no saber fazer do trabalho da professora são condizentes com o comentário de Dejours (2022), de que a cooperação acontece de maneira eficaz quando o trabalhador abre mão

do seu potencial subjetivo individual, mobilizando-se coletivamente, o que viabiliza a transformação do processo de trabalho. Assim, a cooperação pode contribuir para cultivar o que há de mais admirável no ser humano, o ato afetivo de ajudar o outro.

Em 2012 a participação no Laboratório de Psicologia, Trabalho e Saúde - LAPSIC, tornou -se mais efetiva com o privilégio de conhecer a professora Rosângela Dutra de Moraes. Essa professora foi descrita pela psicóloga como a expressão viva de delicadeza, generosidade, conhecimento e como educadora de excelência. Ela refere ainda que a potência do LAPSIC existe porque sua principal idealizadora carrega consigo uma porção dobrada de generosidade, dotada de um conhecimento fora do comum, seu ato de compartilhar transborda e se reflete nas marcas registradas na vida de todos que foram afetados pelas suas ações e convivência.

Nesse momento a psicóloga teve um contato maior com a Abordagem Teórica Psicodinâmica do Trabalho. Esta Teoria ampliou seu olhar ao apresentar o trabalho como central na vida do trabalhador e quando apresenta requisitos como subjetividade, generosidade, prazer no trabalho e outros. Para Dejours (2022), trabalhar não é apenas produzir, é para a subjetividade uma adversidade que possibilita transformação, é a oportunidade que o trabalhador tem de ampliar sua subjetividade por meios de experiências, havendo ainda a chance de realizar-se enquanto sujeito.

O interesse na área foi crescente, culminando com a realização do estágio supervisionado no Centro de Referência Estadual em Saúde do Trabalhador – CEREST. O CEREST tem como prática executar ações de promoção e proteção da saúde do trabalhador, por meio do desenvolvimento de ações de vigilância dos riscos presentes nos ambientes e condições de trabalho, compreendendo procedimentos de diagnóstico, tratamento e reabilitação de forma integrada, no SUS. O trabalho de atendimento na época era interdisciplinar com a seguinte rotina: o trabalhador passava pelo aco-

lhimento no Serviço Social e era encaminhado à Psicologia quando havia sinalização de sofrimento psíquico decorrente das condições do trabalho. A escuta clínica se dava quando era identificado o comprometimento psíquico do trabalhador em relação à organização, sendo sinalizadas relações e condições desestruturantes; a partir daí se estabelecia-se um acordo terapêutico.

A supervisora local de estágio Socorro de Fátima Moraes Nina, também membra do LAPSIC, além de ensinar com muito afeto a ter um olhar sensível sobre o outro, ensinou sobre a importância do espaço da fala, da escuta qualificada com relação à vida e situações de trabalho.

Para Dejours (2022), o espaço da fala não é apenas lócus de palavras e de escuta, atua para que opiniões possam ser confrontadas entre si. Este espaço torna-se efetivo quando a palavra, assim como a escuta, engaja aqueles que estão sendo implicados e quando a palavra se torna ação.

Nesse estágio houve a oportunidade de ter contato com o sofrimento de trabalhadores. Por meio da escuta, foi possível ter acesso a inúmeras histórias e a linguagem foi a mediação para entender os processos (Schwartz, 2021). A linguagem possibilitou observar o sujeito não apenas como uma máquina ou reproduzidor das normas, mas como o desenvolvedor de atividade, que é realizada de forma única. Ademais, através da escuta, também é possível entender o ambiente de trabalho do sujeito e o quanto ele pode ser adoecedor.

Assim sendo, no estágio, juntamente com a supervisora, foi possível o contato com uma situação específica de muito sofrimento e violência. Trata-se de um caso de vivência de um trabalhador que experienciou uma situação em que se sentiu atacado, degradado e ferido no ambiente de trabalho. A violência que sofreu o colocava na condição de objeto, onde a coação psíquica levou a um estado de sofrimento e à procura de um acompanhamento no CEREST.

A postura da gestão nessa organização de trabalho levou o trabalhador a vivenciar um quadro de constante fadiga, estresse, com o agravamento de suas condições físicas, tendo insônia, irritabilidade, falta de paciência e desânimo. O trabalhador foi encaminhado pelo Centro Psiquiátrico Eduardo Ribeiro ao CEREST. Os laudos atestavam Transtorno de Adaptação, depressão, estresse, ansiedade. Vale ressaltar, que como prática do seu saber fazer, a psicóloga do CEREST, geralmente levava os casos clínicos para serem discutidos nas reuniões do coletivo do LAPSIC. Assim, no CEREST, estabeleceu-se um nexo entre as condições de trabalho e o adoecimento. A partir da fala sobre o sofrimento, no espaço de escuta clínica, foi possível identificarmos a situação de assédio moral. Segundo Freitas, Heloani e Barreto (2013), assédio moral, caracteriza-se como uma conduta abusiva, intencional e constante. Ocorre no ambiente de trabalho e o intuito de quem o pratica consiste em: diminuir, humilhar, constranger, desqualificar psicologicamente um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho. Visa atingir a dignidade assim como coloca em risco a integridade pessoal e profissional.

Diante do exposto, o trabalhador foi escutado no CEREST e a equipe multiprofissional realizou ações de intervenção, remoção do trabalhador e relocação do local de trabalho para onde o mesmo havia sido aprovado no concurso. Também foram feitas visitas no local de trabalho para explicar para os gestores sobre as vivências de sofrimento que o trabalhador havia experienciado e que isso levou-o ao sofrimento/adoecimento. A visita também foi para acompanhar de perto a adaptação do trabalhador em seu novo ambiente de trabalho.

Neste contexto, os atendimentos clínicos com o trabalhador continuaram. O efeito da escuta clínica e do acompanhamento, levaram-no a ressignificar o sofrimento e resgatar o ser humano enquanto sujeito no seu papel de trabalhador.

Alguns anos após o término dos atendimentos, ocorreu um encontro com o trabalhador em um evento que falava sobre Saúde do

Trabalhador. Ele aparentava estar muito bem de saúde e agradeceu por todo o trabalho realizado com ele e disse que a vida tomou rumos diferentes, e que o trabalho da Psicologia impactou sua vida e trabalho. A psicóloga referiu-se a este momento como de realização pelo reconhecimento e o sentido de saber que por meio do saber-fazer é possível ser propulsores de saúde, de prazer no trabalho e na vida.

Nesta perspectiva, em 2014, ainda nesse processo de articulação de saberes, o processo de conhecimento e aprendizagem que acontecia coletivamente sobretudo por meio de discussão de textos e de memoriais referente às clínicas do trabalho Dejouriana no LAPSIC, e também pela escuta clínica e ações de promoção de saúde do CEREST, a psicóloga se percebeu em sofrimento em relação ao trabalho. Ao realizar o trabalho com dedicação e ética profissional, identificou práticas instaladas de corrupção na instituição. Ao buscar informações e fazer questionamentos, sofreu violência psicológica.

Para Heloani e Barreto (2010), violência psicológica caracteriza-se como todo e qualquer incidente em que um homem ou uma mulher venha tornar-se alvo de atos injustos, ilegítimos. São atos que se manifestam por meio de agressões verbais, coações, injúrias, maledicências, desqualificações e outros, esses atos ocorrem de maneira pontual. Contudo, constitui-se um risco, geralmente não visível, que causa danos à saúde e provoca aflição.

Em 2015, as ameaças, e o medo se intensificaram na situação de trabalho da psicóloga. As discussões vivenciadas no coletivo do LAPSIC, e sobre o adoecimento relacionado ao trabalho referente às pesquisas das mestrandas daquele ano, tiveram potência, permitindo enxergar o lugar de adoecimento, pois os olhos começaram a se abrir para a realidade de sofrimento no trabalho no qual estava inserida. Percebeu que seu corpo demonstrava sinais de adoecimento, estava sofrendo de crise de gastrite nervosa, crises alérgicas, tensão muscular, e outros. Nesse momento, o compartilhar do sofrimento com a psicóloga do CEREST e alguns amigos do LAPSIC, possibilitou o for-

talecimento para se posicionar com relação à situação de violência - assédio moral vivenciada no trabalho. Quando o trabalhador atua com inteligência frente ao sofrimento, ele protege sua subjetividade, pois é diante do mesmo que o trabalhador busca meios para superar as resistências do real do trabalho, em um movimento de conquista e transformação de si mesmo (Dejours, 2022)

De certo, que não se pode calar, é preciso se fortalecer e buscar sempre uma rede de apoio para combater ações perversas do mundo do trabalho. Para Moraes (2012), apesar das intempéries da organização do trabalho, é possível que os trabalhadores construam meios para subverter o sofrimento a partir da mobilização subjetiva. E ainda, quando isso ocorre, o trabalhador sente-se aliviado e consegue transformar o sofrimento em prazer.

Para a psicóloga, o LAPSIC representa força, autonomia e energia para enfrentar as situações do mundo do trabalho e da vida. Nele são gerados laços profundos de amizade. Uma das principais características do coletivo do LAPSIC, consiste em ser: acolhedor e cooperador. Acolhedor porque dá abrigo e proteção, tem a capacidade de propiciar novo sentido à dor do outro por meio da resignificação. Cooperador porque presta auxílio a partir de vivências de solidariedade e de gentilezas. Nele a dor, a força, a potência são compartilhadas. Esse processo leva para caminhos de emancipação. Assim, nesses últimos anos, aconteceram algumas mudanças, outros professores chegaram ao LAPSIC, e no mesmo espírito tocam o barco com maestria dando sempre espaço para o protagonismo do trabalhador.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A circulação de saberes que aconteceu durante os Encontros Sobre o Trabalho permitiu aos psicólogos do serviço público reflexões

acerca do trabalho real e a construção de um ponto de vista sobre a atividade que mobilizou questionamentos propulsores de mudanças. Foram apresentados e discutidos encaminhamentos no sentido de mudanças para tornar as atividades mais transformadoras e menos funcionalistas.

Os encontros também foram profícuos ao desenvolvimento de habilidades e conhecimentos da equipe técnica, especialmente para os estudantes de graduação que tiveram oportunidade de desenvolver atividades de observação, registro, mediação de grupos, interpretação, avaliação e construção de relatórios. Os estudantes demonstraram ampliação de habilidades reveladas na desenvoltura durante a restituição no último encontro. Também foi perceptível entre os extensionistas o desenvolvimento de uma postura ética e de compromisso com a saúde dos trabalhadores.

O relato de experiências exitosas, durante os encontros permitiu a criação de um espaço de trocas entre as psicólogas. Ao conhecer experiências bem-sucedidas no trabalho das colegas, foi possível aprimorar estratégias utilizadas e conferir reconhecimento ao trabalho dos pares. Assim, esse espaço respeitoso e de partilha permitiu a vivência de valorização pelos participantes com atribuição de sentido e prazer.

E, por fim, criou-se também um espaço de acolhimento para os profissionais da Psicologia do Trabalho e Organizacional, pois, nos encontros eles puderam compartilhar as vivências de sofrimento relacionadas ao trabalho e fortalecer as estratégias de enfrentamento para lidar com o sofrimento.

REFERÊNCIAS

- Athayde, M., Zambroni-de-Silva, P. C., & Brito, J. (2014). Intervenção e pesquisa em psicologia: uma postura ergológica. *In: P. F. Bendassolli & L. A. P. Soboll (Orgs.), Métodos de Pesquisa e Intervenção em Psicologia do Trabalho. Clínicas do Trabalho*. Atlas.
- Bendassolli, P. F., & Soboll, L. A. P. (2021). Introdução às Clínicas do Trabalho: aportes teóricos, pressupostos e aplicações. *In: P. F. Bendassolli & L. A. P. Soboll (Orgs.), Clínicas do Trabalho* (2ª ed.). Artesã.
- Brito, J., Muniz, H. P., Santorum, K., & Ramminger, T. (2011). O Trabalho nos Serviços Públicos de Saúde: entre a inflação e a ausência de normas. *In: A. A. Assunção & J. Brito (Orgs.), Trabalhar na saúde: experiências cotidianas e desafios para a gestão do trabalho e do emprego*. Editora Fiocruz.
- Carvalho-Freitas, M. N., Bentivi, D. R. C., Ribeiro, E. A., Moraes, M. M., Di Lascio, R., & Barros, S. C. (2022). *Psicologia organizacional e do trabalho: Perspectivas teórico-práticas*. Vetor: Editora.
- Clot, Y. (2007). *A função psicológica do trabalho*. Cortez.
- Dejours, C. (2022). *Trabalho vivo, v. 2: Trabalho e emancipação*. Editora Blucher.
- Dejours, C. (1999). *A banalização da injustiça social*. FGV Editora.
- Durrive, L. (2021). O formador ergológico ou "ergoformador": uma introdução à ergoformação. *In: Y. Schwartz & L. Durrive (Coords.), Trabalho e Ergologia. Conversas sobre a atividade humana* (3ª ed. rev. amp.).
- Facas, E. P. (2021). PROART: Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho [recurso eletrônico]. Editora Fi.
- Freitas, M. E. de, Heloani, J. R., & Barreto, M. (2013). *Assédio moral no trabalho*. Cengage Learning.
- Heloani, R., & Barreto, M. (2010). Aspectos do trabalho relacionados à saúde mental: assédio moral e violência psicológica. *In: D. M. R. Glina & L. E. Rocha (Orgs.), Saúde mental no trabalho: da teoria à prática*. Roca.

Moraes, R. D. (2012). Sofrimento no trabalho com automação: estudo no Polo Industrial de Manaus. *In: A. M. Mendes, A. R. C. Merlo, C. F. Morrone, & E. P. Facas (Orgs.), Psicodinâmica e Clínicas do Trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros (2ª reimp.)*. Juruá.

Muniz, H. P., *et al.* (2022). A gestão do Trabalho: Obscuro Objeto da psicologia do trabalho e organizacional. *In: M. N. de Carvalho-Freitas, et al. (Org.), Psicologia organizacional e do trabalho: Perspectivas teórico-práticas (1ª ed.)*. Vetor Editora.

Odone, I., & Re, A. (2017). Como recuperar o saber profissional. *Trabalho & Educação*, 26(3), 29-33.

Schwartz, Y. (2021). Anexo ao Capítulo 3. A trama e a urdidura. *In Y. Schwartz & L. Durrive (Coords.), Trabalho e Ergologia. Conversas sobre a atividade humana (3ª ed. rev. amp.)*.

Vasconcelos, A. C. L. (2013). Sofrimento ético. *In Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho* (pp. 421-425).

12

Maria Carrollina Padilha Montenegro Reis

**TELETRABALHO
COMPULSÓRIO
DE PROFESSORES
UNIVERSITÁRIOS
NO AMAZONAS DURANTE
A PANDEMIA DE COVID-19**

DOI: 10.31560/pimentacultural/978-85-7221-385-1.12

INTRODUÇÃO

O trabalho tem um papel importante na vida dos seres humanos, ele é responsável por auxiliar a construção da identidade humana e por sua inserção na sociedade. No entanto, o trabalho, somado as suas transformações, apresenta por um lado ser fonte de realização, satisfação e bem-estar e, por outro lado, pode ser considerado movimento de sofrimento a partir do desgaste, ansiedade, estresse, insegurança, que é proveniente de um ambiente de trabalho insalubre, principalmente quando se trata da saúde psíquica (Dejours & Abdoucheli, 1982).

Os docentes do ensino superior também apresentam papel fundamental, pois são responsáveis pela aprendizagem e educação. É na universidade que existe a defesa da formação cidadã, em forma de estratégias de ensino, pesquisa e extensão. Ademais, para além das competências técnicas que um curso superior detém, as instituições de ensino superior possuem um enorme desafio de criar condições para que os estudantes desenvolvam o pensamento crítico e humanitário em diferentes áreas do conhecimento.

O professor universitário, em regime de dedicação exclusiva, não exerce apenas a atividade de ensino. É necessário realizar pesquisas, prestar serviços à comunidade, assim como, atuar em cargos de gestão dentro da esfera acadêmico-administrativa (Lalla Junior, 2019). O trabalho docente é composto por uma interligação entre trabalho material e imaterial, sendo uma das dimensões materiais de seu trabalho a produção científica e acadêmica, que apresenta como resultado concreto: artigos, livros, capítulos, mas, existe também uma dimensão imaterial envolvida, uma vez que esta produção passa obrigatoriamente pela questão intelectual (Antunes, 2010).

No Brasil, a partir da década de 1990 com a implementação efetiva das teorias econômicas neoliberais, a organização do

trabalho foi impactada. Desde o governo do presidente Fernando Henrique Cardoso com o Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado de 1995 foram iniciadas as mudanças econômicas de natureza neoliberal (Silva Junior & Fargoni, 2020). As novas formas de organização do trabalho imposta por essa política neoliberal com a exploração do trabalho no mundo globalizado atingiu o setor de educação com as reformas educacionais as quais modificaram as condições do trabalho nas universidades e atingiram o trabalho docente (Queiróz & Emiliano, 2020).

Nessa mesma perspectiva, as universidades públicas se estruturaram por uma nova visão organizacional, a qual Chauí (2003) intitulou de “universidade operacional”. Essa universidade operacional é marcada por contratos de gestão, avaliada por índices de produtividade, calculada para ser flexível, baseada por estratégias e programas de eficácia organizacional (Chauí, 2003). Tal como o modelo de avaliação da Capes, no qual o professor pesquisador que trabalha na pós-graduação submete-se a várias obrigações, todas com repercussão na avaliação dos programas envolvendo a produção e publicação de determinado número de artigos científicos em periódicos e revistas; dar aula na graduação e na pós-graduação; ter pesquisas financiadas por agências de fomento; prestar assessorias e consultorias científicas; tudo isso dentro de um cenário crescente de individualismo e competição por publicação e financiamento (Sguissardi e Silva júnior, 2018). Sendo assim, atualmente a realidade do trabalho docente é demarcada por transformações resultantes dos ideais econômicos do Estado e é caracterizada pela sobrecarga de trabalho, demanda por produção exagerada (produtivismo), condições ruins de trabalho, mercantilização, individualização e competição decorrente de toda uma lógica empresarial imposta à universidade pública (Reis, 2022).

Somado a esse cenário laboral já estabelecido do trabalho docente universitário, em março de 2020 foi instaurada mundialmente a pandemia da Covid-19. Em face das medidas de proteção contra a

contaminação pelo vírus, a necessidade do isolamento e do distanciamento social, a sociedade viu-se obrigada a modificar abruptamente as relações sociais, os processos laborais e a organização do trabalho. A área da educação foi atingida substancialmente para que todos os protocolos de saúde fossem seguidos. Por isso, para que o ensino não fosse totalmente parado, implementou-se, então, o trabalho remoto emergencial aos docentes das universidades públicas.

Sendo assim, os trabalhadores não escolheram aderir ao teletrabalho por livre vontade, o que ocorreu foi a imposição obrigatória dele. Tornando-se naquele momento o teletrabalho compulsório, que é conceituado como um tipo de trabalho flexível, executado fora do local de trabalho, com uso das tecnologias da informação e comunicação, empregado de forma imediata e contingencial como opção para assegurar o isolamento social e a produtividade, em cenários de crise, como por exemplo, em crise energética, desastres naturais, recessão econômica, calamidade pública e/ou pandemias (Pantoja, Andrade e Oliveira, 2020, p. 83).

Para os docentes a abrupta interrupção das aulas presenciais incapacitou qualquer preparação, planejamento ou organização dessa mudança para o ambiente residencial, relacionado tanto ao planejamento didático quanto à formação do professor para o uso de outras ferramentas (Ferreira & Barbosa, 2020), principalmente o uso de tecnologias durante as aulas.

Nesse cenário, em muitas instituições, faltaram infraestrutura, recursos financeiros, materiais e humanos, suporte, treinamento para docentes e discentes, condições de acesso dos estudantes e professores aos recursos e plano pedagógico emergencial adequado (Gusso *et al.*, 2020). Esta categoria profissional precisou ressignificar o próprio saber-fazer, uma vez que, houve a necessidade de atualização dos conhecimentos e competências profissionais, as quais vão além do domínio do conteúdo a ser ministrado para o aluno, como também aprender a usar as novas tecnologias de informação

e comunicação de forma significativa para o processo de ensino e aprendizagem (Santos Junior & Monteiro, 2020).

Em um contexto habitual para a implementação do teletrabalho as organizações precisam considerar algumas características pessoais, profissionais e da tarefa a ser realizada para execução do trabalho remoto. Competências relacionadas à comunicação, habilidades digitais, gestão de tempo e de tarefas, adaptabilidade e confiança surgem como capacidades primordiais ao desempenho no contexto do teletrabalho (Daric, 2020; Kasekami, 2020). No entanto, esse cenário não foi possível devido às circunstâncias pandêmicas.

Na pandemia o apoio dos gestores se torna mais importante, seja pelo momento de crise, seja pela dificuldade de autogestão do desempenho pelos trabalhadores, com processos de aprendizado de novas competências e renegociação de metas de trabalho (Wang, Liu, Qian & Parker, 2021). Os líderes, por exemplo, devem ser capazes de melhorar os processos de comunicação na equipe; fornecer o acesso dos funcionários a tecnologia; favorecer o equilíbrio emocional dos trabalhadores; possibilitar a resiliência organizacional (Mourão, Abbad & Legentil, 2021).

Além disso, o suporte organizacional relacionado ao período pandêmico deve-se considerar o conforto ambiental, adequação ergonômica e das tecnologias, sendo necessário aos trabalhadores condições de continuar executando o trabalho de maneira remota, disponibilizando, por exemplo, mobiliários adequados e suporte de informática fazendo com que o trabalhador se sinta mais seguro principalmente nas atividades adotadas sem qualquer treinamento prévio (Abbad & Legentil, 2020). Portanto, sem o exercício adequado da liderança no teletrabalho, principalmente no que se refere ao suporte dos teletrabalhadores envolvendo as demandas como a sobrecarga, a dificuldade de equilibrar o trabalho e o tempo livre, sentimentos de solidão e isolamento, tendem a aumentar o risco de esgotamento, estresse e burnout (Mourão, Abbad & Legentil, 2021).

Ademais, é necessário ampliar os estudos da Psicologia acerca do teletrabalho, principalmente nos países periféricos, cujas singularidades da inserção na divisão internacional do trabalho e desenvolvimento do capitalismo se dão de formas diferentes daquela que predomina no norte-europeu (Pinheiro & Coelho-Lima, 2022). Como também, nesse contexto, precisa-se proporcionar o devido suporte organizacional, uma vez que ele impacta diretamente na qualidade de vida no trabalho e na saúde mental, sendo primordial um olhar cuidadoso e efetivo das instituições para estes temas (Reis, 2022).

À vista do que foi exposto, este capítulo tem como objetivo analisar os efeitos da pandemia nos processos de trabalho dos docentes de uma universidade no Amazonas, compreender as dificuldades encontradas durante o teletrabalho compulsório desses professores e os caminhos possíveis a partir de melhorias sugeridas pelos participantes neste novo contexto laboral.

MÉTODO

O presente estudo fez parte do componente qualitativo de uma dissertação (Reis, 2022) de caráter exploratório com abordagem mista. Submetido e aprovado pelo Comitê de Ética (parecer consubstanciado número: 5.031.480 e CAAE: 51945521.7.0000.5020).

A pesquisa contou como participantes os docentes de uma Instituição de Ensino Superior (IES) no Amazonas. Por questões éticas, o nome da Instituição não foi revelado. Como critério de inclusão abrangeram os docentes efetivos de todos os cursos ofertados no *campus* da Capital Manaus, de ambos os sexos e todas as idades. Sendo assim, participou da pesquisa um total de 84 professores e professoras.

Os dados qualitativos foram derivados de duas questões abertas presente no questionário on-line da coleta de dados. Na primeira questão perguntou-se "Quais são as principais dificuldades na realização do teletrabalho compulsório durante a pandemia?" e na segunda questão "Quais são as sugestões de melhoria para a implementação do teletrabalho na instituição que trabalha?"

Para análise dos dados qualitativos utilizou-se o *software IRAMUTEQ (Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires)*, que é um software gratuito e desenvolvido sob a lógica da *open source*, licenciado por GNU GPL (v2). Foram realizadas 3 análises textuais: (1) Análises lexicográficas clássicas para verificação estatística de quantidade de textos; (2) Nuvem de palavras, com o objetivo de agrupar as palavras em ordem de recorrência e relevância pelo tamanho de cada palavra e (3) Análise de similitude, a qual possibilita identificar as ocorrências entre as palavras e seu resultado traz indicações da conexidade entre elas.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

DIFICULDADES VIVENCIADAS PELOS PROFESSORES UNIVERSITÁRIOS NO TELETRABALHO COMPULSÓRIO

Primeiramente, realizou-se as análises lexicográficas básicas. Foi encontrado 76 números de textos, isto é, 76 participantes responderam a primeira questão. Além disso, tiveram 2.090 ocorrências, ou seja, a quantidade total de palavras analisadas do banco de dados e dentre essas ocorrências foram encontradas 796 palavras distintas.

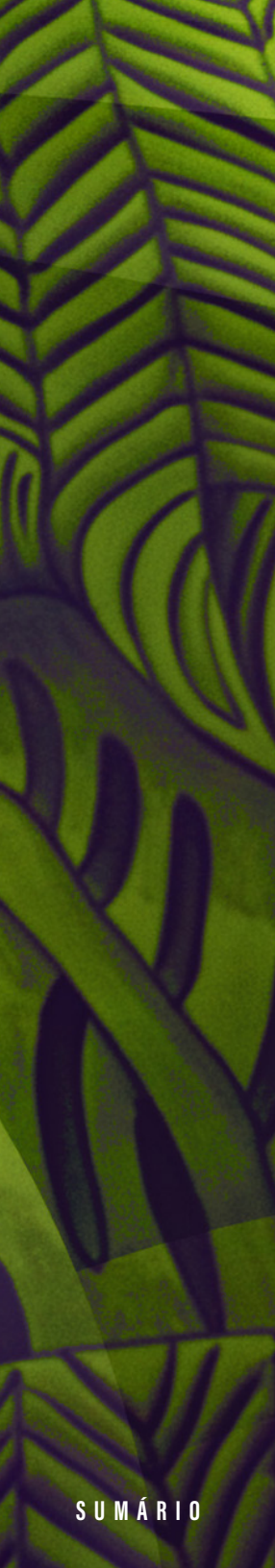
Posteriormente, foi realizada uma nuvem de palavras (Ver figura 01) para a análise qualitativa das respostas. Verificou-se que



SUMÁRIO



SUMÁRIO



SUMÁRIO



SUMÁRIO

Figura 2 - Análise de Similitude Dificuldades do Teletrabalho



Adaptado de Reis (2022).

Com relação a palavra em destaque “Falta”, que representa conexidades com as palavras apoio, condição, ferramenta, infraestrutura, ambiente, suporte e reconhecimento, pode-se subdividir em conexões que representam primeiramente a falta de suporte institucional atrelada a falta de um espaço físico de trabalho adequado, isto é o ambiente de trabalho. Exemplificadas nos seguintes trechos:

- “Falta de suporte tecnológico da universidade com os professores...” (P10)

- “Falta de um espaço físico adequado para o uso do computador...” (P25)
- “Falta condições materiais para desenvolver o trabalho.” (P47)
- “Falta de ergonomia dentro de casa...” (P51)
- “Falta de apoio institucional.” (P55)
- “Falta de auxílio financeiro ou de materiais.” (P65)
- “No meu caso, faltam móveis adequados.” (P71)

Em conformidade com esses resultados, em uma pesquisa realizada sobre as condições do trabalho docente no ensino remoto durante o período pandêmico, foram encontrados relatos que os trabalhadores também não tinham um espaço específico para trabalhar, apenas uma mesa e cadeira, e quanto às tecnologias e equipamentos, relataram que se utilizavam de apenas parte dos recursos de que necessitavam, como computador e conexão de internet (Bernardo, Maia & Bridi, 2020). Foi perceptível que durante a pandemia da Covid-19 o professor foi exigido a se reinventar para se adaptar obrigatoriamente às novas tecnologias demandando um grande esforço de adaptação e novas aprendizagens (Jesus & Rebolo, 2023). Nesse mesmo caminho, Vianna, de Amorim Ribeiro, Mourão & Sandall, (2023) afirmam que houve a falta de um espaço físico ergonômico e muitos teletrabalhadores não possuíam equipamentos e móveis adequados ao exercício do teletrabalho. Alguns professores, fora esses obstáculos individuais relacionados às habilidades necessárias para o ensino remoto, também constataram a falta de preparo e/ou suporte da instituição nessa mudança (Matia *et al.*, 2023).

Há também a conexão da palavra “falta” com a falta de contato e relação interpessoal devido ao teletrabalho compulsório e o ensino remoto emergencial culminando também numa falta de reconhecimento dos alunos e da sociedade em geral. Caracterizada pelos segmentos de textos a seguir:

- "A maior dificuldade é a falta de contato visual com os colegas de trabalho..." (P05).
- "Falta de interação pessoal, falta de softwares..." (P13)
- "... A falta de contato físico com os discentes, por vezes dificulta a comunicação, desenvolvimento e avaliação da aprendizagem... (P48).
- "Não ter reconhecimento do nosso trabalho pelo atual governo e parte da sociedade durante a pandemia." (P03)
- "... Falta de diálogo, imagem e som com os participantes das atividades." (P54)
- "... Falta de contato presencial com os alunos." (P70)
- "... A percepção do outro, especialmente dos alunos." (P11)

Nessa mesma perspectiva, Wang *et al.* (2021) indicam a comunicação eficaz como um dos maiores desafios do trabalho remoto durante a pandemia. Além disso, em outro estudo realizado por Vianna, de Amorim Ribeiro, Mourão & Sandall (2023) os participantes da pesquisa também destacaram esse problema, a falta de interação presencial foi motivo de comentários e queixas, sendo a comunicação o item mais negativamente afetado durante esse período. O tema solidão também foi encontrado em outra pesquisa, uma vez que, passar muito tempo longe dos colegas de trabalho foi um ponto destacado, o isolamento social em geral conforme depoimentos dos participantes ocasionou sofrimento aos trabalhadores como também a insegurança, o meio e os receios (De Alencar *et al.*, 2023).

Com relação a palavra em destaque "Aluno", a qual representa conexão mais próxima com as palavras comprometimento, professor, participação, qualidade e interação depreende-se uma preocupação dos participantes da pesquisa voltada para a comunicação do professor com o aluno, bem como o compromisso do estudante,

envolvimento deles com as aulas e atividades ministradas. Esse fator pode ser exemplificado nas seguintes respostas:

- “Falta de comprometimento dos alunos.” (P21)
- “Ter a participação dos alunos durante as aulas.” (P38)
- “O envolvimento dos alunos. O mais difícil é fazer com que os alunos assistam as aulas. E isso compromete a qualidade do ensino.” (P40)

Ademais, destaca-se a palavra “Atividade”, a qual se conecta com universidade; conciliar com filho; família; doméstico. Essas conexões dizem respeito tanto à atividade profissional do professor, quanto às outras atividades que são necessárias para administrar uma casa. Como o teletrabalho compulsório se deu no ambiente domiciliar as atividades eram divididas entre atividades profissionais e atividades domésticas.

- “... Separar tempo para outras atividades...” (P04)
- “A mistura entre o desenvolvimento de atividades profissionais, familiares e domésticas.” (P19)
- “... Por exemplo: durante as atividades de teletrabalho é comum interrupções em decorrência de demandas familiares, problemas domésticos, limpeza, manutenção ...” (P41)
- “... Conciliar a vida doméstica com as atividades de trabalho...” (P45)
- “Para mim a maior dificuldade foi conciliar as atividades do trabalho com os cuidados do bebê...” (P73)

Um dos desafios mais relevantes para os teletrabalhadores, durante uma pandemia, foi o conflito entre a vida profissional e pessoal, uma vez que, as pessoas com crianças consideraram a união do encerramento de escolas e creches com o teletrabalho prolongado

especialmente impactante sobre suas rotinas e produtividade (Aguiar, Oliveira, Hryniewicz & Sant'Anna, 2023). Além disso, ao adotarem o trabalho remoto obrigatório, muitos profissionais se viram sobrecarregados, em particular as mulheres, sendo-lhes requisitado lidar com quantidade excessiva de demandas, ao mesmo tempo realizar as tarefas domésticas (Magnan *et al.*, 2020).

Em consonância com os resultados encontrados nesta pesquisa, Vianna *et al.*, (2023) também destacaram a existência de desafios surgidos quando o trabalho invadiu o âmbito familiar/doméstico com diversos relatos de dificuldade de conciliação e de adaptação à nova modalidade, acumulada com as tarefas domésticas, acompanhamento de filhos com aulas online e cuidados com parentes doentes. Portanto, o teletrabalho compulsório se articulou à dificuldade em precisar e reconhecer limites entre o trabalho e atividades da rotina pessoal e ao desafio de definir claramente horários de descanso (Matias *et al.*, 2023).

Observa-se que das 6 palavras centrais apresentadas na figura 2 são mostradas em tamanho inferior: "aula, reunião e internet", tendo em vista que a recorrência das palavras foi menor. A respeito da palavra reunião, ela faz conexão com as seguintes palavras: excesso; colega; computador. Por isso, pode-se considerar que nesse contexto foi recorrente a dificuldade com o excesso de reuniões, caracterizando também uma sobrecarga de trabalho. Exemplificadas nos segmentos de textos a seguir.

- "... Excessos de reuniões e eventos online..." (P25)
- "Falta de atividades agendadas com antecedência, reuniões em horários fora do expediente..." (P54)
- "Excessos de reuniões. Não respeitam nossos horários oficiais. Reuniões muito longas. Mais de 8 horas à frente de um computador..." (P63)

Em pesquisa realizada por Jesus e Rebolo (2023) com docentes, os dados também convergiram para o uso excessivo de tecnologias digitais sendo uma fonte de estresse. Neste estudo foi possível perceber que para a maioria dos respondentes houve o aumento da carga de trabalho durante o trabalho remoto emergencial com o uso exaustivo das tecnologias digitais e esse fator foi a maior fonte de aumento de estresse (Jesus & Rebolo, 2023).

Nessa perspectiva, o cansaço apareceu devido principalmente ao excesso de reuniões online, por usarem sempre o computador com móveis inadequados, como por exemplo cadeiras desconfortáveis (de Alencar *et al.*, 2023). Do mesmo modo, em estudo realizado por Viana *et al.*, (2023) sobre o teletrabalho em períodos de crise, vários participantes mencionaram que se tornou uma necessidade o controle da jornada e a demanda por gestão do tempo para adaptação no trabalho realizado dentro de casa.

A palavra “internet” faz ligação com as palavras conexão, equipamento, disciplina e energia. Alguns participantes relataram como dificuldade a conexão com a internet, bem como os custos adicionais que tiveram por trabalhar em casa. Caracterizados nos seguintes relatos:

- “... Aumento de custo com internet.” (P37)
- “Incerteza se tudo vai funcionar: internet, alunos participando.” (P42)
- “Conexão/velocidade de internet...” (P52)
- “Internet pessoal sem qualquer compensação” (P53)
- “... Internet a conexão é péssima, gera ansiedade ao tentarmos trabalhar e não conseguir realizar uma tarefa...” (P61)

Esses dados vão ao encontro da pesquisa realizada por Melo (2022) com servidores públicos a qual afirma que com relação à

estrutura necessária para a realização das atividades, foram relatadas falhas de conexão com a internet, falta de mobiliário ergonômico e falta de suporte financeiro e de treinamento por parte das instituições.

Portanto, as dificuldades relatadas pelos professores em todos os depoimentos desta pesquisa coadunam com as percepções dos docentes entrevistados em pesquisa realizada por Matias *et al.* (2023) sobre as modificações da rotina de trabalho impostas pela pandemia da COVID-19, os quais destacam a sobrecarga de trabalho, carga elevada de estresse atrelada à aquisição de novas habilidades para o processo de ensino-aprendizagem em ambiente virtual, às relações dos docentes com alunos, seus pares e com a instituição, à dificuldade de limitar horas de trabalho e de descanso.

CAMINHOS POSSÍVEIS PARA O TELETRABALHO UNIVERSITÁRIO

Quando questionado a respeito das melhorias sugestivas para o teletrabalho, foram encontrados 64 números de textos, ou seja, 64 participantes responderam a segunda questão com 1494 ocorrências e 638 palavras distintas. Na nuvem de palavras gerada (Ver figura 03) verificou-se que as palavras mais evocadas foram: "Trabalho" (f=18), "internet" (f=15), "remoto" (f=13), "atividade" (f= 11), "ferramenta" (f=10), "adequado" (f=10), "suporte" (f=9), "equipamento" (f=9), "capacitação" (f=8), "teletrabalho" (f=8), "treinamento" (f=8), "infraestrutura" (f=7), "docente" (f=7), "qualidade" (f= 7), dentre outras.

Figura 3 – Nuvem de Palavras sobre melhorias do teletrabalho



Adaptado de Reis (2022).

Quanto à análise de similitude, observou-se que as opções de melhoria foram o reflexo das dificuldades encontradas na primeira questão (Ver Figura 04).

Figura 4 – Análise de Similitude Melhorias do teletrabalho



Adaptado de Reis (2022).

Com relação a palavra em destaque "Ferramenta", ela apresentou conexões com as palavras "treinamento", "espaço", "melhor", "conhecimento", "adequado", que por sua vez, se conectaram com as palavras "ajuda", "custo", "tecnologia", "familiaridade", "ensino". Com isso, pode-se compreender que os participantes sinalizaram que era necessária uma maior atenção com os meios de trabalho, ou seja, com os instrumentos e equipamentos, como também, com a estrutura física do ambiente de trabalho fornecendo auxílios e ajudas de custo para que não fique apenas com o professor a carga financeira

de obter todo o suporte demandado para o trabalho remoto. Abaixo trechos os quais caracterizam esse grupo de palavras conectadas:

- "Investimento em infraestrutura para atender as demandas remotas, suprimindo necessidades e gastos dos professores durante a pandemia, como pagar pacote de internet, oferecer cadeiras e computadores..." P. 03
- "Termos ferramentas mais sofisticadas para viabilização das aulas." P. 31
- "Proporcionar ajuda de custo para trabalho remoto. Cortaram o auxílio transporte e tivemos que arcar com novos custos, ou seja, pagar para trabalhar; disponibilizar equipamentos, mesa, cadeira e computador, treinamentos e suporte técnico online." P. 30
- "... treinamento de ferramentas para ensino a distância." P. 36
- "... pagamento de ajuda de custo mensal para compensar as despesas com o uso de energia elétrica, internet, aquisição de equipamentos, móveis e mobiliários..." P. 41
- "Preparo institucional com cursos e ferramentas adequadas." P. 47
- "Treinamento para utilização das ferramentas digitais." P. 48
- "Melhor infraestrutura de rede, ajuda financeira para pagar energia e internet e treinamento para manusear ferramentas adequadas para o ensino remoto." P. 59
- "Ferramentas digitais mais completas." P. 63

Nesse mesmo ângulo, Gastarena-Balda, Ollo-López & Larraza-Kintana, (2021) observaram que para atingir melhores níveis de satisfação no trabalho, a gestão precisaria dar mais atenção ao teletrabalho como programa institucional, flexibilizando a jornada

de trabalho e fornecendo recursos para treinamento e instalações. A percepção de suporte material pelo trabalhador significa que a organização proporciona aos trabalhadores as condições físicas de trabalho e materiais de qualidade, de modo que esses fatores podem exercer impacto no sentimento de bem-estar (Paschoal, Torres & Porto, 2010). Sendo assim, o devido suporte organizacional pode influenciar desde a satisfação, envolvimento e comprometimento, como também no absenteísmo, desempenho e intenção de rotatividade (Siqueira & Gomide, 2004).

Como pode-se observar na figura 04, a palavra “adequado” está interligada com as palavras “ambiente, professor e demanda”, além disso, conectada tanto com a palavra “ferramenta”, quanto com a palavra “equipamento”. Sendo assim, infere-se mais uma vez, que os participantes da pesquisa avaliaram como principais melhorias o ambiente de trabalho para que ele seja minimamente adequado.

Para exemplificar destaca-se o segmento de texto do participante a seguir:

- “Fornecer treinamento para os professores no que concerne a nova modalidade... Estabelecer um conjunto de ferramentas mais adequadas de comunicação que possibilite uma separação maior entre o espaço pessoal e profissional... Fornecer ambiente adequado de trabalho, exemplo: móveis, equipamentos, o que inclui treinamento...” P.23

Esse novo cenário requisitou uma capacidade de adaptação por parte dos trabalhadores e das organizações, aumentando a demanda por maior autonomia, adaptação ergonômica do ambiente doméstico de trabalho e, também, maior equilíbrio entre os campos pessoal e profissional (Viana *et al.*, 2023).

Por fim, apresenta-se a palavra “internet”, a qual conecta-se com as palavras “financeiro”, “infraestrutura”, “condição”, “suporte”, “energia”, “atividade”, dentre outras. A respeito do núcleo da palavra

internet, depreende-se dois segmentos de melhorias: um voltado para a melhoria da internet em si, como a conexão, velocidade, tanto do professor como do aluno e o outro é que a instituição necessita fornecer suporte financeiro para as atividades profissionais serem exercidas com qualidade.

Tema presentes nos seguintes relatos:

- "Acesso à internet de qualidade e condições boas de infraestrutura." P.05
- "Que a instituição garanta equipamento e internet." P.07

Nesse momento pandêmico houve uma carga financeira testemunhada pelos trabalhadores, tanto relacionado da internet, quanto aos equipamentos ergonomicamente adequados, pois esses fatores dependiam do investimento pessoal do servidor (Melo, 2022).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este capítulo de livro propôs analisar os processos de trabalho e as dificuldades vivenciadas durante o teletrabalho compulsório de professores de uma instituição pública de ensino superior no Estado do Amazonas. Bem como, avaliar as sugestões de melhorias para uma futura implementação planejada do trabalho remoto na Universidade.

Os resultados destacaram que as principais dificuldades encontradas nesse período pandêmico foram a falta de suporte da instituição, a falta de contato físico com os alunos e colegas de trabalho, a falta de uma boa conexão de internet e de móveis adequados para a execução do trabalho. Além da necessidade de conciliar as atribuições laborais com os compromissos domésticos e de cuidado dentro do mesmo ambiente. Como também, uma demanda

elevada de atividades e reuniões excessivas. Em contrapartida, as melhorias observadas envolveram a necessidade de uma internet melhor, equipamentos adequados, ambiente de trabalho ergonômico, auxílio financeiro para obtenção de ferramentas de trabalho, capacitação e treinamento.

É evidente que com a pandemia da Covid-19 e a necessidade repentina de distanciamento social, a mudança ocorrida do trabalho presencial para o trabalho remoto obrigatório se deu sem nenhum planejamento institucional. No entanto, após meses desse cenário ações requeridas pelos trabalhadores deveriam ter sido implementadas ao longo desse processo pelas organizações. Uma menor percepção de suporte organizacional impacta também na qualidade de vida no teletrabalho compulsório, por isso não fornecer o devido apoio atinge diretamente o trabalhador, suas condições de trabalho e até sua saúde mental. Espera-se que as instituições criem protocolos de enfrentamento para futuras necessidades. Como também, acredita-se que as organizações estejam mais atentas aos apontamentos questionados pelos trabalhadores.

Ademais, se a universidade desejar instituir o trabalho remoto para os servidores é inquestionável a necessidade de planejamento prévio, escutar as opiniões dos trabalhadores, analisar as características individuais de cada um, os aspectos das atividades de trabalho a serem realizados, o treinamento para os gestores e trabalhadores e a necessidade primordial de um suporte material, financeiro, de gestão e emocional. Portanto, incentiva-se a construção coletiva de políticas e programas que atendam, de forma mais eficaz, democrática, criativa e saudável, as singularidades das práticas docentes, para além das reuniões emergenciais que ocorreram durante a pandemia. É preciso refletir e ter posicionamento crítico para planejar e acompanhar todas as ações e dinâmicas da universidade, juntamente com todos os sujeitos que a constitui, para manter seu compromisso cidadão de promover benefícios e transformar a sociedade a partir do conhecimento científico.

Entretanto, esta pesquisa possui limitações, uma vez que estes dados não podem ser generalizados por conta do número de participantes e a amostra ser apenas de uma universidade. Além disso, por causa do distanciamento social e aulas *on-line*, devido a pandemia da Covid-19, o acesso aos professores foi dificultado não sendo possível a busca presencial de participantes.

Estudos futuros poderão investigar as dificuldades após o retorno ao ensino presencial, bem como podem incluir outros servidores das instituições federais de ensino superior como, por exemplo, os técnicos-administrativos. Além de pesquisas presenciais para construção coletiva de cenários institucionais desejáveis com os atores deste contexto laboral com a finalidade de possibilitar espaços saudáveis e dignos de trabalho e, assim, promover o devido suporte organizacional, qualidade de vida no trabalho e saúde mental para os servidores.

REFERÊNCIA

Abbad, G. S. & Legentil, J. (2020) Novas demandas de aprendizagem dos trabalhadores face à pandemia da COVID-19. In M. M. Moraes (Ed.), Os impactos da pandemia para o trabalhador e suas relações com o trabalho (pp. 45-58, (2), *Coleção O trabalho e as medidas de contenção da COVID-19: Contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho no contexto da pandemia*). Artmed.

Aguiar, S. F. B. D., Oliveira, F. B. D., Hryniewicz, L. G. C., & Sant'Anna, A. D. S. (2023). O teletrabalho e as mulheres: percepções da conciliação da vida profissional e familiar. *Cadernos EBAPE*. BR, 20, 836-850.

Antunes, R. (2010). *Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. Cortez.

Chauí, M. (2003). A universidade pública sob nova perspectiva. *Revista brasileira de educação*, 5-15.

da Silva Bernardo, K. A., Maia, F. L., & Bridi, M. A. (2020). As configurações do trabalho remoto da categoria docente no contexto da pandemia Covid-19. *Novos Rumos Sociológicos*, 8(14), 8-39.

Darics, E. (2020). E-leadership or “how to be boss in instant messaging?” The role of nonverbal communication. *International Journal of Business Communication*, 57(1), 3-29. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/2329488416685068>.

de Alencar, M. D. C. B., Candido, A. C. F., de Souza Guimarães, M. P., Periotto, C. Z., & Solano, E. K. (2023). Teletrabalho durante a pandemia de Covid-19 e a saúde de servidores de uma Universidade. *Research, Society and Development*, 12(1), e6112139380-e6112139380.

Dejours, C. & Abdoucheli, E. (1982). Desejo ou Motivação? A interrogação psicanalítica sobre o trabalho. In C. Dejours, E. Abdoucheli & C. Jayet (1994). *Psicodinâmica do Trabalho: Contribuições da escola dejouriana a análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas.

Ferreira, L. H., & Barbosa, A. (2020). *Quarantine lessons: Limits and possibilities of teaching performance in times of social isolation*. Praxis Educativa, 15.

Gastearna-Balda, L., Ollo-López, A., & Larraza-Kintana, M. (2021). Are public employees more satisfied than private ones? The mediating role of job demands and job resources. *Management Research: Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, 19(3/4), 231-258.

Gusso, H. L., Archer, A. B., Luiz, F. B., Sáhão, F. T., Luca, G. G. D., Henklain, M. H. O., ... & Gonçalves, V. M. (2020). Ensino superior em tempos de pandemia: diretrizes à gestão universitária. *Educação & Sociedade*, 41, e238957.

Jesus, D. L. N. de., & Reboló, F. . (2023). Estresse e tecnoestresse docente: os efeitos do ensino remoto emergencial em professores universitários brasileiros. *Revista Internacional De Educação Superior*, 10(00), e024040. <https://doi.org/10.20396/riesup.v10i00.8667528>.

Kazekami, S. (2020). Mechanisms to improve labor productivity by performing telework. *Telecommunications Policy*, 44(2), 101868.

Lalla Junio, R. J. R. De. 2019. *Desafios, dificuldades e incertezas no trabalho do professor universitário: Estudo de caso em uma universidade pública no interior do Estado de São Paulo*. [Dissertação de Mestrado, Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho"].

Magnan, E. S., Oliveira, D. S., Pozza, D. R., Techio, G., Amorim, M. V., Borges, M. A. S., & Oliveira, M. Z. (2020). *Cartilha sobre Home Office em tempos de pandemia: O que você precisa saber para trabalhar bem e com saúde*. PUCRS/Vitória: UFES/Rio de Janeiro: PUC-Rio.

Matias, A. B., Falcão, M. T. C., Grosseman, S., Germani, A. C. C. G., & Silva, A. T. C. D. (2023). A pandemia da COVID-19 e o trabalho docente: percepções de professores de uma universidade pública no estado de São Paulo, Brasil. *Ciência & Saúde Coletiva*, 28, 537-546.

Mourão, L., da Silva Abbad, G., & Legentil, J. (2021). *E-Leadership: Lessons Learned from Teleworking in the COVID-19 Pandemic*. Leadership in a Changing World-A multidimensional perspective.

Pantoja, M. J., Andrade, L. L. S., & Oliveira, M. A. M. (2020). Qualidade de vida no teletrabalho compulsório: percepções de trabalhadores de uma organização pública brasileira. *Revista da UI_IP (Santarém)*, 8(4), 80-94.

Paschoal, T., Torres, C. V., & Porto, J. B. (2010). Felicidade no trabalho: relações com suporte organizacional e suporte social. *RAC-Revista de Administração Contemporânea*, 14(6), 1054-1072. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552010000700005>.

Pinheiro, R. A., & Coelho-Lima, F. (2022). O que Sabemos Sobre os Efeitos do Teletrabalho? Considerações desde a Psicologia. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 22(3), 2078-2085.

Queiróz, M. D. F. F., & Emiliano, L. L. (2020). Ser docente no Século XXI: o trabalho em uma universidade pública brasileira. *Revista Katálisis*, 23, 687-699.

Reis, M. C. P. M. (2022). *Qualidade de vida no teletrabalho compulsório, suporte organizacional e saúde mental de professores universitários no Amazonas*. [Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Amazonas].

Santos Junior, V. B., & da Silva Monteiro, J. C. (2020). Educação e covid-19: as tecnologias digitais mediando a aprendizagem em tempos de pandemia. *Revista Encantar*, 2, 01-15. doi: <http://dx.doi.org/10.46375/encantar.v2.0011>.

Silva Júnior, J. D. R. S., & Fargoni, E. H. E. (2020). Future-se: the ultimatum in the brazilian state university. *Educação & Sociedade*, 41, e239000.

Siqueira, M. M., & Gomide Jr, S. (2004). Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*, 2, 317-348.

Vianna, L. M., de Amorim Ribeiro, E. M. B., Mourão, L., & Sandall, H. (2023). Teletrabalho em Períodos de Crise: o Redesenho como Imperativo para o Desempenho e o Bem-Estar no Trabalho. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 23(1), 2338-2347.

Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied psychology*, 70(1), 16-59.

13

*Taciana Lemos Barbosa
Socorro de Fátima Moraes Nina
Gabriela Barros Cruz Ferreira
Ana Cristina Furtado Carvalho Régis
Cinthia Vivianne Carvalho dos Santos*

VIGILÂNCIA EM SAÚDE MENTAL RELACIONADA AO TRABALHO E SEUS DESAFIOS NA REDE DE ATENÇÃO EM SAÚDE DO MUNICÍPIO DE MANAUS-AMAZONAS

DOI: 10.31560/pimentacultural/978-85-7221-385-1.13

INTRODUÇÃO

A Vigilância em Saúde do Trabalhador (VISAT) é um dos componentes do Sistema Nacional de Vigilância em Saúde responsável por um conjunto articulado de ações de promoção da saúde e redução da morbimortalidade da população trabalhadora. Em 2002, como principal estratégia do Sistema Único de Saúde (SUS), para garantir a integralidade da promoção e atenção à saúde do trabalhador, foi criada a Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador (RENAST), que integra a rede de serviços do SUS por meio de Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST) (Araújo *et al.*, 2017).

A RENAST tem papel central na identificação, encaminhamento e notificação dos Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho (TMRT), bem como dos fatores determinantes ou contribuintes para sua ocorrência. É importante ressaltar que, no caso da saúde mental, há lacunas importantes, tanto no que se refere ao dimensionamento do problema, tendo na subnotificação uma característica marcante no seu monitoramento, quanto na identificação e atuação sobre os fatores que produzem esses eventos (Araújo *et al.*, 2017).

Cerca de um quarto da população mundial desenvolverá algum tipo de transtorno mental ao longo da vida. Este é um componente de grande expressão na carga global de doenças, sendo responsável por 12% a 18% do montante total, de acordo com o grau de desenvolvimento das regiões geográficas globais. Mudanças demográficas em curso, tais como a crescente longevidade, estão associadas a um crescente peso desses transtornos. No entanto, a elevada prevalência de transtornos mentais, combinada com serviços de saúde mental insuficientes para atender às necessidades atuais, resulta em uma defasagem no tratamento na maioria dos países com baixa e média renda (Mari & Thornicroft, 2010).

O tema da saúde mental dos trabalhadores é atualmente uma das demandas mais cruciais para os serviços de saúde do trabalhador, visto que as características técnicas e sociais da gestão e organização dos trabalhos atuais induzem uma série de sofrimentos físicos, psíquicos e sociais. São cada vez mais presentes as queixas relativas ao assédio moral e à violência psicológica, assim como narrativas de insatisfação, cansaço, mal-estar e sofrimentos constantes e duráveis, além do surgimento de manifestações mais agudas e graves que levam à depressão, estresse pós-traumático, neuroses profissionais e até casos de suicídio (Leão & Gomez, 2014).

Esse cenário chama ao desafio urgente de inserir as questões de saúde mental no escopo das ações da VISAT. Dentre as ações, tem-se o estabelecimento da relação entre o sofrimento mental e o trabalho, a fim de aumentar as notificações no Sistema de Informação de Agravos de Notificação (Sinan) e melhorar a assistência ao trabalhador em sofrimento. A notificação em si refere-se à comunicação da ocorrência de determinada doença ou agravo à saúde feita à autoridade sanitária, para fins de adoção de medidas de intervenção pertinentes. Após o registro e análise dos dados notificados, poderão ser tomadas medidas de promoção, proteção e controle contextualizadas (Leão & Gomez, 2014).

Uma das atribuições dos CEREST, no âmbito da RENAST, é desempenhar as funções de suporte técnico, educação permanente, coordenação de projetos de promoção e vigilância e assistência à saúde dos trabalhadores. Para isso, organizam eventos diversos no campo da saúde mental, visando capacitar a própria equipe, bem como as unidades de saúde local, e estabelecer parcerias com os Centros de Atenção Psicossocial (CAPS) e ambulatórios de saúde mental e psiquiatria, para diagnosticar agravos, tratar trabalhadores e estruturar a Rede Sentinela de notificações (Portaria n. 2.798, 2009).

A participação ativa dos trabalhadores da rede é um ponto crucial para o desenvolvimento da VISAT, e o exercício desse papel

ativo, decisivo na efetividade da ação da Vigilância, depende da sensibilização do próprio trabalhador em se reconhecer como protagonista dessas ações. Daldon e Lancman (2013) confrontam o desenvolvimento da VISAT, incorporando esse trabalhador consciente atuante com o atual panorama de limitação de recursos materiais e humanos e o pouco investimento em capacitação técnica, evidenciando que a estratégia de agregar esse ator no processo da Vigilância é ainda algo a ser construído.

A relação entre o transtorno mental e o trabalho é ainda pouco reconhecida, investigada e raramente registrada. Em 2004, a partir da Portaria n. 777 (2004), os TMRT, em conjunto com mais dez agravos relacionados ao trabalho, tiveram sua notificação compulsória regulamentada, passando a ser registrada no Sinan. Em 2016, a partir da Portaria n. 205 (2016), os TMRT aparecem na Lista Nacional de Doenças e Agravos a serem monitorados pela estratégia de Vigilância Sentinela.

Em novembro de 2023, foi publicada a Portaria GM/MS nº 1.999, atualizando a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT). A nova lista traz o acréscimo de 165 patologias, elevando o número de doenças relacionadas ao trabalho de 182 para 347. Dentre estas a síndrome do esgotamento profissional (*burnout*) e os transtornos de ansiedade e depressão, incluídas no Capítulo V o qual trata dos transtornos mentais e comportamentais.

E mais recentemente o Ministério da Saúde divulgou, no dia 19 de agosto de 2024, a Portaria GM/MS nº 5.201, que inclui novas doenças na Lista Nacional de Notificação Compulsória de doenças, agravos e eventos de saúde pública, nos serviços de saúde públicos e privados. Entre as doenças incluídas, estão dermatose ocupacionais, perda auditiva relacionada ao trabalho e transtornos mentais relacionados ao trabalho.

No Brasil, os TMRT estão entre as principais causas de ausências no trabalho, representando a terceira causa de concessão de auxílio-doença por incapacidade laborativa. No período entre 2008 e 2011, observou-se aumento médio anual de concessões de 2,9%. De 2008 para 2009, o número de afastamentos do trabalho notificados na Previdência Social subiu de 12.818 para 13.478, chegando, em 2012, a 16.978 casos (Araújo *et al.*, 2017).

No período de 2006 a 2022, foram registrados no Sinan 18.120 casos de transtornos mentais relacionados ao trabalho em todo o Brasil. A partir de 2007, em cada ano, o número de mulheres foi maior do que o de homens, e essa diferença cresceu ao longo do tempo. O aumento geral dos registros no Sinan parece refletir a etapa de sua implantação, iniciada formalmente apenas em 2007, mas também possíveis incrementos do risco de adoecimento psíquico (Ministério da Saúde, 2019).

O trabalho tanto pode funcionar como promotor da saúde mental, ao propiciar espaços de sociabilidade, formação da subjetividade e identidade pessoal e coletiva, ganhos na autoestima, resiliência ou habilidades emocionais, como também, de modo reverso, pode funcionar como prejudicial à saúde mental, ao propiciar sofrimento, adoecimento e até mesmo a morte. Casos de suicídio podem decorrer de condições de trabalho, seja pela organização e violência institucional, seja por danos neurocognitivos e psíquicos decorrentes da exposição ocupacional a agentes químicos (Mari; Thornicroft, 2010; Ministério da Saúde, 2019).

Os TMRT vêm sendo descritos há mais de dois séculos, mas até hoje o reconhecimento da relação do sofrimento psíquico com o trabalho é ainda objeto de incertezas e conflitos, que resultam em pequena identificação de casos e registros. Dessa forma, em 2019, a Organização Mundial de Saúde determinou prioridade para a divulgação de conhecimento sobre essas enfermidades relacionadas ao trabalho (Ministério da Saúde, 2019).

No estado do Amazonas, que possui 62 municípios e uma população estimada de 4.207.714 habitantes, observa-se subnotificação no Sinan em relação aos TMRT com declínio no número de registro nos últimos anos, apresentando 28 casos notificados em 2017, 12 casos em 2018, 9 casos em 2019 e nenhum registro em 2020. Nesses anos foram apontados apenas três municípios notificadores (Manaus, Tefé e Itacoatiara) que correspondem àqueles que apresentam CEREST no seu território.

É importante ressaltar que o estado do Amazonas já havia publicado a Portaria n. 583 em 2013, na qual ficou instituída a Rede Sentinela para monitoramento dos agravos relacionados ao trabalho. E além disso, instituía a notificação compulsória dos agravos à saúde do trabalhador obrigatória a todas as unidades da rede de saúde pública e privada, incluindo Unidades Básicas de Saúde, policlínicas, laboratórios, fundações, hospitais, maternidades, serviços de pronto atendimento, dentre outros. Ainda assim, nota-se que não há uma regularidade nas notificações dos TMRT.

Dessa forma, o presente artigo tem por objetivo analisar os desafios no desenvolvimento das ações de vigilância em saúde mental relacionadas ao trabalho no município de Manaus, Amazonas.

MÉTODO

Trata-se de uma pesquisa de campo qualitativa com abordagem do tipo exploratória e descritiva que se propõe a compreender os principais desafios no desenvolvimento das ações de vigilância em saúde mental relacionadas ao trabalho no município de Manaus, Amazonas, baseados na percepção de profissionais que atuam na rede de atenção à saúde mental.

A pesquisa de campo se aplica ao estudo da história, das relações, das representações, das crenças, das percepções e opiniões no que se refere ao resultado das interpretações que os homens fazem a respeito de como vivem, constroem seus produtos e a si mesmos, sentem e pensam. Torna possível desvelar processos sociais ainda pouco conhecidos referentes a grupos particulares, como no caso dos profissionais que atuam no contexto da rede de atenção em saúde mental de Manaus, caracterizando-se pela empiria e sistematização progressiva do conhecimento até a compreensão da lógica interna do processo em estudo (Minayo, 2008).

A proposição da natureza qualitativa se adequa à proposta de estudo das relações, das representações, das opiniões e percepções da produção interpretativa humana, bem como sobre como estes estabelecem seu modo de vida (produção, sentimentos e pensamentos). Assim, o método qualitativo promove a acolhida necessária para que se possa adentrar neste universo complexo, ativo e dinâmico (Minayo, 2008).

A pesquisa qualitativa tem sido frequentemente utilizada para descrever uma situação social circunscrita (pesquisa descritiva), ou para explorar determinadas questões (pesquisa exploratória) que dificilmente o pesquisador que recorre a métodos quantitativos consegue abordar. Uma pesquisa qualitativa de natureza exploratória possibilita a interação com as pessoas e suas preocupações. Uma pesquisa descritiva coloca a questão dos mecanismos e dos atores (o “quê” e o “como” dos fenômenos) por meio da precisão dos detalhes, gerando informações contextuais que podem servir de base para pesquisas explicativas mais desenvolvidas (Poupart *et al.*, 2010).

O estudo aqui descrito faz parte de um projeto maior de extensão, desenvolvido pela Universidade do Estado do Amazonas em parceria com o Centro de Referência Estadual em Saúde do Trabalhador do Amazonas, intitulado *Ações de Vigilância em Saúde Mental Relacionada ao Trabalho na Rede de Atenção em Saúde de*

Manaus-AM, que propôs realizar a formação de profissionais que prestam atendimento em saúde mental na rede pública do município de Manaus sobre o tema Vigilância em saúde mental relacionada ao trabalho. Essa formação ocorreu no *I Encontro sobre Ações de Vigilância em Saúde Mental Relacionados ao Trabalho* e em várias Oficinas Pedagógicas sobre o preenchimento da ficha de notificação de Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho.

O desenvolvimento desta pesquisa de campo, motivada pela experiência no projeto de extensão acima descrito, ocorreu no segundo semestre de 2022 e primeiro semestre de 2023, no município de Manaus, capital e cidade mais populosa do Amazonas, com uma população de mais de dois milhões habitantes, de acordo com estimativas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2022.

As unidades de estudo foram instituições públicas de saúde de gestão estadual e municipal – Secretaria de Estado de Saúde (SES) e a Secretaria Municipal de Saúde (SEMSA) – as quais fazem parte da rede atenção em saúde mental do município de Manaus. Distribuídas da seguinte forma: Centros de Reabilitação, Centros de Atenção Psicossocial e Policlínicas que prestam atendimento em Saúde Mental.

Os participantes da pesquisa foram profissionais de saúde atuantes na rede de Saúde Mental de Manaus. Foram entrevistados 22 profissionais de nível superior, distribuídos nas unidades citadas, de múltiplas áreas – Psicologia, Enfermagem, Serviço Social, Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional –, que compareceram anteriormente às oficinas pedagógicas sobre a notificação de TRMT. Foram entrevistados profissionais de cada unidade capacitada.

Foram incluídos aqueles profissionais que assinaram a frequência, comprovando a participação nas oficinas pedagógicas sobre a notificação dos TRMT e estão ligados diretamente à assistência dos

pacientes. Foram excluídos os profissionais que estavam afastados ou em gozo de férias no momento da pesquisa ou que se encontravam com alguma limitação sensorial ou cognitiva que os impediu de participarem da realização da entrevista.

Os dados foram levantados com base na narrativa dos profissionais acerca do conhecimento sobre o tema, das dificuldades encontradas na identificação e notificação do Transtorno Mental Relacionado ao Trabalho. O instrumento utilizado para coleta de dados foi um roteiro de entrevista semiestruturado com oito perguntas norteadoras que direcionaram a compreensão dos desafios e das dificuldades nas ações de vigilância em saúde mental do trabalhador, além dos dados extraídos dos cadernos de campo e relatórios produzidos nas demais atividades do estudo.

O recrutamento dos participantes ocorreu por contato telefônico prévio e deslocamento à unidade para agendamento com os diretores responsáveis, apresentação e esclarecimento dos objetivos e convite para participar da pesquisa. As entrevistas ocorreram nas próprias unidades, com duração de 14 a 39 minutos. Os dados colhidos nas entrevistas foram organizados, descritos e ordenados de acordo com as transcrições das gravações na íntegra. Em seguida, procedeu-se a análise e interpretação dos dados mediante a técnica de análise de conteúdo temática de Bardin (2016), também descrita por Minayo (2008). A análise de conteúdo na modalidade temática consiste em descobrir os núcleos de sentido que compõem uma comunicação cuja presença ou frequência signifiquem alguma coisa para o objeto analisado.

Esta é dividida em pré-análise, com Leitura flutuante do material empírico obtido por meio de entrevistas e do caderno de campo; Constituição do Corpus, observando-se homogeneidade, exaustividade, representatividade e pertinência. Em seguida, exploração do material, quando são organizados os recortes de textos das entrevistas em planilha de Excel, com categorização dos temas a

serem trabalhados com base nos objetivos da pesquisa, levando-se em consideração a sua frequência e relevância, conforme Quadro 1:

Quadro 1 – Construção das categorias analíticas

Categorias	Subcategorias	Núcleos de Sentido
Compreensão dos profissionais sobre a relação entre sofrimento psíquico e trabalho	Inter-Relação Saúde e Trabalho	Trabalho como determinante e condicionante do processo saúde- sofrimento psíquico.
	Falta de compreensão de "Quando Notificar?"	Necessidade de encontrar uma relação de causa e efeito, isolando o trabalho como única causa de adoecimento.
Experiências com ações de Vigilância em Saúde do Trabalhador	Atividades Educativas	Ausência da temática acerca da Saúde do Trabalhador no processo formativo dos profissionais tendo-se o primeiro contato nas atividades de educação permanente.
	Experiências práticas são insuficientes	O conhecimento teórico não se estende para a aplicação prática.
Dificuldades e desafios encontrados para notificar os Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho	Rotina e dinâmica de trabalho	Excesso de responsabilidades que dificultam estabelecer a notificação como algo naturalizado na rotina do profissional.
	Fluxo de notificações nas unidades de saúde da rede de atenção	Desconhecimento ou inexistência de um fluxo para notificações.

Autores (2025).

Os profissionais convidados a participar foram esclarecidos sobre o objetivo desta pesquisa e aqueles que se voluntariaram assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), como regulamenta a Resolução n. 466 (2012), do Conselho Nacional de Saúde. Antes do início da entrevista, foram descritos os procedimentos a que os participantes estavam submetidos e apresentados a natureza, objetivos, métodos, benefícios e riscos da pesquisa com posterior entrega e assinatura em duas vias do TCLE.

Em conformidade com o exigido, a pesquisa foi submetida à análise do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade do Estado do Amazonas (CEP-UEA), por meio da submissão da Plataforma Brasil⁹ em conjunto com as análises da Comissão de Ética da Secretaria Municipal de Saúde e da Secretaria Estadual de Saúde. De forma a assegurar a confidencialidade e privacidade dos participantes do estudo, seus nomes foram omitidos e os fragmentos demonstrados são representados pela utilização da letra (P) seguida de números arábicos que indicam a sequência das entrevistas.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Das entrevistas emergiram três categorias analíticas acerca dos desafios enfrentados no desenvolvimento das ações de vigilância em saúde mental relacionadas ao trabalho no município de Manaus: Compreensão dos profissionais sobre a relação entre sofrimento psíquico e trabalho; Ausência de experiências com ações de vigilância dos TMRT e; Dificuldades e desafios encontrados pelos profissionais da Rede de Saúde Mental.

COMPREENSÃO DOS PROFISSIONAIS SOBRE A RELAÇÃO ENTRE SOFRIMENTO PSÍQUICO E TRABALHO: INTER-RELAÇÃO SAÚDE E TRABALHO

Ao iniciar as entrevistas, com o objetivo de aproximar e gerar um primeiro contato com os participantes, foi solicitado que contassem um pouco da sua trajetória profissional. Posteriormente, foram questionados acerca da relação que conseguiam estabelecer entre

9

Aprovado pelo Parecer n. 5.621.832, Certificado de Apresentação de Apreciação Ética (CAAE) 57053822.8.0000.5016.

a saúde mental e o trabalho. Nos relatos, boa parte dos profissionais afirmaram que conseguiam compreender essa relação e identificavam o trabalho como um determinante e condicionante para o processo de adoecimento psíquico, conforme as falas apresentadas a seguir: “Saúde mental e trabalho? Acho que é tudo! Até porque o trabalho faz parte da vida do ser humano! É necessário.” (P16).

Quando a gente fala em saúde mental... A gente não tem como separar o indivíduo . . . Nós somos um ser biopsicossocial . . . Então se a gente for pensar no trabalho, ele se relaciona muito com a tua vida pessoal e vice-versa . . . (P2)

Acho que a saúde mental ela perpassa por todas as áreas da nossa vida . . . O trabalho, as relações sociais, familiares, as questões pessoais enquanto pessoa e enquanto indivíduo . . . Sua formação familiar . . . Então, especificamente, o trabalho, se ele te proporciona . . . um espaço acolhedor onde atenda todos os requisitos . . . Que vai tanto do espaço físico, das relações entre as pessoas, entre a sua formação e o teu desempenho! Eu acho que tudo isso é favorável. Acho que tu consegue manter . . . Uma saúde mental equilibrada! (P11)

O trabalho é uma atividade humana complexa que mobiliza a subjetividade dos trabalhadores na criação de normas e meios de ação, envolvendo dimensões individuais e coletivas (criatividade, convivência, implicação subjetiva), impossíveis de serem engendradas via prescrição de tarefas e arranjos técnicos organizacionais (Leão & Gomez, 2014).

A relação entre saúde mental e trabalho é complexa. Ela tende a ocupar uma dimensão central na vida de um sujeito, contudo, há outros aspectos, como família ou doença, que podem contribuir para o sofrimento mental. Estes fatores interagem entre si, numa dinâmica que varia de acordo com cada indivíduo e a sua história de vida, e cada um irá atribuir um significado pessoal à dimensão e à importância do trabalho (Masumoto & Faiman, 2014).

Ao mesmo tempo que o trabalho é estruturador, sendo via de construção de identidade, satisfação e prazer, pode, sob determinadas condições, constituir-se em elemento patogênico (Dejours *et al.*, 1994). Para Simões e Hashimoto (2013), os aspectos relacionados ao ambiente e ao conteúdo do trabalho, condições organizacionais, necessidades e competências do trabalhador, associados aos aspectos do contexto cultural e social no qual os indivíduos estão inseridos e características pessoais são fatores que podem interferir na saúde do trabalhador, repercutindo negativamente em seu equilíbrio psíquico.

Os dados do Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS) revelam a alta incidência de doenças mentais que acometem os trabalhadores, sendo elas a terceira maior causa de afastamento do trabalho no país, ficando atrás apenas das doenças do sistema osteomuscular, representadas principalmente pelas lesões por esforços repetitivos e as doenças osteomusculares relacionados ao trabalho (LER/DORT), e pelos ferimentos por causas externas, que são decorrentes dos acidentes de trabalho.

Falar em saúde mental e trabalho é abrir um leque amplo de fenômenos humanos (sociais, biológicos, culturais, psicológicos), de determinações variadas, que devem ser investigados atentamente nos contextos em que emergem por uma pluralidade de atores, instituições, disciplinas, instrumentos e meios. Independente de tipo de manifestação, o foco de uma análise, do ponto de vista da vigilância, deve estar no processo de trabalho como indutor das manifestações de sofrimento diversas (Leão & Gomez, 2014).

FALTA DE COMPREENSÃO DE “QUANDO NOTIFICAR?”

No entanto, mesmo com essa compreensão da relação do sofrimento psíquico com o trabalho, fica explicitada a insegurança em afirmar em quais situações essa relação de fato existe, a ponto de

resultar na notificação do caso, conforme observou-se nas falas: “Era difícil relacionar ao trabalho! Porque muitas vezes, o indivíduo está no trabalho e aparece os sintomas de transtorno mental grave. Então não necessariamente, relacionado ao trabalho, né?” (P17).

A gente entra em contato sim, mas como eu te digo não é muito fácil fazer esse nexos . . . Entre o transtorno desenvolvido e o trabalho não, é? Como eu disse: não é fácil a gente assim . . . precisar! “É por causa disso.” Até porque os transtornos mentais a gente não fala que são, que tem uma única causa, né? É multifatorial (P1).

Mas isso não quer dizer que seja que o trabalho seja o causador do adoecimento! Porque o transtorno mental são vários fatores . . . Às vezes, ele tá ali, suscetível, e o trabalho é só mais um agravante . . . Agora, daquele “exclusivamente só do trabalho” eu acho que diretamente assim não . . . (P12).

Observa-se, nos profissionais, a necessidade de isolar o trabalho como única causa do adoecimento do indivíduo, a exigência da *Causa-Efeito* ou *evento e desfecho*, como observado nas doenças infectocontagiosas, por exemplo. Eles conseguem compreender a relação e identificar o trabalho como um determinante e condicionante para o processo de adoecimento. No entanto, mesmo com essa compreensão, fica explicitada a insegurança em afirmar em quais situações de fato ela existe, a ponto de resultar na notificação do caso. Existe a persistência de insegurança técnica dos profissionais para o estabelecimento da relação entre sofrimento psíquico e trabalho e sua notificação.

AUSÊNCIA DE EXPERIÊNCIAS COM AÇÕES DE VIGILÂNCIA DOS TMRT: EXPERIÊNCIAS PRÁTICAS INSUFICIENTES

Quando perguntado aos profissionais acerca das experiências das ações de vigilância em saúde do trabalhador voltadas para o

TMRT após a participação das atividades de educação permanente, observou-se ainda a ausência do uso das fichas de notificação, demonstrando que não há inserção, na prática e nas rotinas de trabalho, do conhecimento adquirido acerca da relação existente, conforme relatos: "Realmente, essa notificação a gente nunca usou. Não vou mentir! Essa notificação nunca foi usada" (P2). "Eu não trouxe isso para o meu trabalho! A notificação em si!" (P6). "Nunca fiz a notificação de nada aqui!" (P10). "Nenhuma notificação! Confesso que até esqueci! Eu acho que é uma coisa que tem que ficar assim... Em discussão, não sei!" (P16).

Não! Não fiz essa notificação! Até pediram para notificar... Mas depois disse: "não, não vou notificar não!" Mas é importante, até porque as notificações da folha... eu vou te ser sincero, eu não tenho nenhuma folha de notificação! Qual é a folha que se usa, né? A gente faz aqui para notificação de doenças e agravos... Mas não vejo a parte da Saúde Mental. Eu não conhecia esse formulário, só de ouvir falar (P14).

Sabe-se que as ações da vigilância devem incluir e identificar os componentes geradores desses agravos. Não somente gerar processos administrativos, o foco da vigilância está em sistematizar mudanças requeridas e acompanhar sua implantação e efetividade em um processo dialógico com os atores responsáveis. Sob essa ótica, a incorporação do saber e da experiência é requisito básico em todas as outras etapas do processo da vigilância (Leão & Gomez, 2014). Outras falas registram a falta de conhecimento e vivência dos profissionais acerca das ações de vigilância em saúde do trabalhador e dos seus componentes na rede de atenção a saúde, conforme descrito a seguir: "Olha... Eu não conheço muito. Mas eu nunca trabalhei, então eu não sei direito como funciona essa parte da vigilância" (P1). "Não sei como funciona... a vigilância mesmo? A saúde do trabalhador, o CEREST..." (P2). "Não! Eu já ouvi falar... Mas não conheço também. Entrar em contato? Nunca! E também nunca tive nenhum tipo de articulação com o serviço de Vigilância do Trabalhador" (P6).

Observa-se com base na fala dos entrevistados que o acesso à informação sobre a problemática não foi capaz de gerar ações nas práticas dos serviços, mantendo os profissionais sem experiência nas ações de vigilância dos agravos relacionados ao trabalho, o que resulta na inexistência ou baixo número de registros desses agravos e mais especificamente dos TMRT.

A Vigilância em Saúde do Trabalhador é um dos componentes do Sistema Nacional de Vigilância em Saúde (SNVS), e consiste num conjunto de ações que visam promoção da saúde, prevenção da morbimortalidade e redução de riscos e vulnerabilidades na população trabalhadora. Segundo a Portaria n. 3.120 (1998), é feita de forma contínua e sistemática, ao longo do tempo, visando a detecção, conhecimento, pesquisa e análise dos fatores determinantes e condicionantes dos agravos à saúde relacionados aos processos e ambientes de trabalho, tendo em vista seus diferentes aspectos (tecnológico, social, organizacional e epidemiológico), de modo a fornecer subsídios para o planejamento, execução e avaliação de intervenções sobre esses aspectos, visando a eliminação ou o controle.

Dá-se importância para os Centros de Referência em Saúde do Trabalhador, criados a partir da Portaria nº 1.679 (2002), articuladores e organizadores das ações intra e intersetoriais de saúde do trabalhador, assumindo a retaguarda técnica e tornando-se polo irradiador de ações e experiências de vigilância em saúde, de caráter sanitário e base epidemiológica.

ATIVIDADES EDUCATIVAS

É importante lembrar que os profissionais participantes do estudo passaram anteriormente por uma formação de vigilância em saúde mental relacionada ao trabalho, mediante oficinas pedagógicas acerca da notificação dos TRMT entre 2020 e 2021. Entretanto, observou-se que esta participação não foi suficiente para realização

das notificações, observando-se, em outras falas, ter sido a capacitação o primeiro e único contato com a vigilância em saúde do trabalhador: "Eu só vim ter mesmo esse contato com essa situação realmente aqui na na saúde mental! Algumas situações inclusive já a partir daquele dia..." (P9). "Foi a primeira vez... Que eu recebi a capacitação... Que nós eu acho! [risos] Acho que todo mundo aqui! E aí, eu, pelo menos, particularmente, ainda não botei em prática não!" (P14).

Meu primeiro contato foi naquela vez, lá. Naquela, naquela capacitação! Não conhecia antes o caminho nem da notificação! Não sabia sobre a notificação. Só após a capacitação que eu soube o que fazer, onde tem o caminho, fluxo para poder caminhar... A notificação. Mas eu não sabia, não tinha conhecimento disso. Até porque eu trabalhava em empresa privada antes. Mas é uma coisa local... no caso, a empresa, tinha suas próprias políticas ali... De notificação e tudo... E tudo tinha um protocolo para isso, mas eu não sabia da existência do CEREST. Não antes da capacitação! (P16).

Dessa forma, as práticas de educação permanente em saúde são importantes no processo formativo dos profissionais da rede de atenção à saúde mental, para construção de sentidos e significado que resultem em ações de vigilância em saúde do trabalhador.

Entende-se como educação permanente em saúde uma estratégia político-pedagógica que objetiva os problemas e necessidades emanadas do processo de trabalho em saúde e incorpora o ensino, a atenção à saúde, a gestão do sistema e a participação e o controle social no cotidiano do trabalho, com vistas à produção de mudanças neste contexto. Objetiva, assim, a qualificação e o aperfeiçoamento do processo de trabalho em vários níveis do sistema, orientando-se para a melhoria do acesso, qualidade e humanização na prestação de serviços e para o fortalecimento dos processos de gestão político-institucional do SUS, nos âmbitos federal, estadual e municipal (Ministério da Saúde, 2018).

Além disso, observou-se ainda, em algumas entrevistas, que o processo formativo e a inserção da temática em saúde do trabalhador não foi aprofundada nem mesmo durante o Ensino Superior, conforme relatado na fala de P16: “Na graduação tive pouquíssimo contato. Mas, especificamente nessa área do trabalhador, pouquíssimo! Eu só fui aprendendo com a experiência profissional.”

Observa-se, assim, que ao serem abordados sobre as experiências das ações de VISAT voltadas para o TMRT, os participantes demonstraram ausência de ações práticas, como, por exemplo, o preenchimento da ficha de notificação, mesmo diante da percepção de um caso. Essa situação estende-se para os demais agravos relacionados ao trabalho e no contato com ações voltadas à saúde do trabalhador de uma forma geral, mesmo considerando que todos os participantes estiveram presentes nas oficinas pedagógicas de capacitação e já atuavam na rede de atenção em saúde mental há pelo menos três anos.

DIFICULDADES E DESAFIOS ENCONTRADOS PELOS PROFISSIONAIS DA REDE DE SAÚDE MENTAL

Como principal objetivo deste estudo, buscou-se identificar quais eram as dificuldades e os desafios dos profissionais da rede de saúde mental de Manaus, para desenvolver a percepção sobre a relação entre saúde mental e trabalho e notificar os TRMT, identificando-se, de forma recorrente, a inserção na rotina e dinâmica de trabalho e ausência de fluxo para ações de vigilância em saúde.

ROTINA E DINÂMICA DE TRABALHO

Os profissionais citaram a rotina e a dinâmica de trabalho como principais dificuldades em notificar os casos de sofrimento

psíquico relacionados ao trabalho, como observado nas falas a seguir: “Pra mim, é mais o tempo mesmo. Tempo para isso!” (P3). “Acho que faltou, para que a gente pudesse botar isso na nossa rotina institucional. Eu acho que é isso que falta!” (P9). “Acho que não é cultural ainda! Não sei! É uma barreira minha, falo de mim, né? Não sei! Não consegui introjetar isso na minha prática” (P11).

E a gente tem uma rotina que não para! Então, atende um já vai para outro, já vai para outro... tem outra demanda, então parar... para pegar um caso e notificar, eu acho que por causa dessa demanda é a principal dificuldade. É isso, do dia a dia... Eu acho que essa é a maior dificuldade. Uma equipe completa de um CAPS, se tivesse mais profissionais, isso seria dividido... e iria dar um tempo! Parar para notificar (P16).

A diversidade de atribuições e a sobrecarga de trabalho dos profissionais de saúde parecem ter sido a principal *dificuldade* para a não notificação, conforme apontado. Sabe-se que a notificação de TRMT é legalmente responsabilidade de todos os profissionais de saúde, entretanto, quando não realizada, não gera quaisquer penalidades àqueles profissionais que deixam de comunicar os casos ocorridos às autoridades de saúde.

Em 2004, os Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho, em conjunto com mais dez agravos relacionados ao trabalho, foram definidos como agravo de notificação compulsória, passando a ser registrado no Sinan (Portaria n. 777, 2004).

Contribuindo com os resultados encontrados, tem-se um estudo realizado por Melo *et al.* (2018) cujos fatores relatados na categoria *Dificuldades no processo de notificação* com 126 menções pelos entrevistados são: sistema de notificação manual ou burocrático (18,3%); o paciente vai embora sem notificar (12,7%); falhas no processo de notificação (11,1%); elevado tempo gasto para notificar (9,5%); e fichas de notificação muito extensas ou inadequadas (7,9%).

FLUXO DAS NOTIFICAÇÕES

Outro destaque importante que os profissionais trouxeram nas falas é que faltava um fluxo estabelecido para a notificação, contribuindo para que muitos deles desconhecessem o que, como, e para onde deviam ser notificados: “Inclusive aqui não tem um fluxo estabelecido, não tem um setor que é responsável por essa notificação...” (P5).

Passou batido e não tem esse fluxo dentro do nosso trabalho... Então você tem que fazer... se fizer: aonde que vai levar para onde? A unidade mesmo... gestão não traz essa necessidade, né? Aí fica assim... (P8).

É porque não foi implantado! Não foi implantado, entendeu? Não foi uma coisa assim... que fosse cobrado para ser feito! A gente não tem para onde descer... se a gente for fazer a notificação para onde vai? o que faz? (P19).

A RENAST tem papel central na identificação, encaminhamento e notificação dos TMRT, bem como dos fatores determinantes ou contribuintes para sua ocorrência. No caso da saúde mental, há lacunas importantes, tanto no que se refere ao dimensionamento do problema (a subnotificação é característica marcante no seu monitoramento) quanto na identificação e atuação sobre os fatores que produzem esses eventos (Araújo *et al.*, 2017).

Diante disso, em relação ao encaminhamento, muitos não sabiam o destino dado à ficha de notificação. Percebe-se uma fragilização da Vigilância Epidemiológica de muitas instituições que não estão trabalhando na elaboração dos fluxos de doenças e agravos de notificações compulsórias. O papel da Vigilância em Saúde, nesses contextos, é importantíssimo, pois é centrado em práticas de monitoramento dos fatores nocivos à saúde, ganhando enorme relevância para posteriores intervenções em saúde.

De acordo com Araújo *et al.* (2017), o papel do profissional de saúde direciona-se à investigação e estabelecimento de nexo entre o agravo mental e a condição de trabalho na notificação, no acompanhamento dos casos e no monitoramento das condições e organização do trabalho. Destaca-se que os profissionais enfrentam dificuldades concernentes à sua formação, que inclui a falta de capacitação, a visão tradicional de concepção do adoecimento centrado no modelo médico com foco na doença, o que dificulta, impede ou fragiliza as ações de VISAT na RENAST.

Sato e Bernardo (2005) e Freire (2014) evidenciam o caráter crônico de invisibilidade dos TMRT atrelada ao fenômeno da subnotificação. Como consequência das estatísticas enviesadas, a saúde mental no trabalho deixa de ter caráter prioritário para o planejamento das ações e políticas públicas. O papel dos profissionais da saúde é fundamental na investigação e estabelecimento da relação entre o agravo mental e a condição de trabalho, na notificação, no acompanhamento dos casos e monitoramento das condições e organização do trabalho.

Sobre os TMRT, há dificuldades que se colocam no âmbito da atuação profissional, na qual não estão claramente definidos os critérios de identificação de casos quando da percepção dos problemas relacionados à saúde mental pelos próprios trabalhadores (Araújo *et al.*, 2017).

Em síntese, os obstáculos para as ações de vigilância em saúde mental do trabalhador apontadas pelos participantes do estudo foram a dinâmica e o excesso de trabalho, que provocam a não prioridade da notificação, o que desencadeia a subnotificação, bem como a ausência ou o fluxo de notificações nas instituições participantes do estudo. Essas são vistas como fracas ou inexistentes, fazendo com que exista pouca ou nenhuma articulação entre o profissional, trabalhador e o setor de vigilância epidemiológica, promovendo a ausência de acompanhamento dos casos de TRMT.

Os profissionais entendem essa proposta como um trabalho adicional. Referem a ausência de fluxo definido para acesso à rede de atenção à saúde do trabalhador e para o encaminhamento da ficha de notificação, observando-se uma tentativa de eleger categorias profissionais ou setores específicos como responsáveis pelas ações de vigilância em saúde do trabalhador voltadas para o TMRT.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Uma das limitações trazidas pelo estudo é que os resultados apresentados não devem ser generalizados, pois referem-se ao contexto particular do município de Manaus e a um grupo específico de participantes, podendo não se aplicar a diferentes situações ou grupos. Ainda que tenhamos encontrado estudos que reforcem nossos achados.

Percebe-se a necessidade de estratégias que melhorem e reforcem a educação permanente e continuada dos profissionais que atuam na rede, para que incorporem a ficha de notificação como parte do atendimento e rotina profissional e institucional, em conjunto com o desenvolvimento de ações de Vigilância em Saúde do Trabalhador na área de saúde mental, pois o adoecimento relacionado ao trabalho pode ser evitado, prevenido.

Ressalta-se que sem o (re)conhecimento do sofrimento relacionado ao trabalho na prática dos profissionais da rede será difícil monitorar esses agravos na população trabalhadora, impactando diretamente o planejamento das ações de vigilância em saúde mental e na tomada de decisões nas esferas de poder. As dificuldades e desafios em notificar os TRMT refletem diretamente no baixo número de notificações do estado do Amazonas. Fazendo-se importante a realização de novas pesquisas que possam estar aprofundando as discussões acerca dos desafios aqui apresentados.

Contemporaneamente, como já mencionado, o reconhecimento da relação do sofrimento psíquico com o trabalho é ainda cercado de dúvidas e inquietações, que redundam em reduzido registro de casos, sendo a participação ativa dos profissionais da rede um ponto crucial para o desenvolvimento da VISAT. Esse papel ativo tem relação com a sensibilização do profissional da saúde em se reconhecer como protagonista dessas ações.

REFERÊNCIAS

Araújo, T. M., Palma, T. F., & Araújo, N. C. (2017). Vigilância em Saúde Mental e Trabalho no Brasil: características, dificuldades e desafios. *Ciência & Saúde Coletiva*, 22(10), 3235-3246. <https://doi.org/10.1590/1413-812320172210.17552017>.

Bardin, L. (2016). *Análise de conteúdo*. Edições 70.

Daldon, M. T. B., & Lancman, S. (2013). Vigilância em Saúde do Trabalhador: rumos e incertezas. *Revista Brasileira De Saúde Ocupacional*, 38(127), 92-106. <https://doi.org/10.1590/S0303-76572013000100012>.

Dejours, C., Abdoucheli, E., Jayet, C. (1994). *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. Atlas.

Feire, L. S. M. (2014). *As vivências de sofrimento de docentes do Tocantins: pistas para ações de vigilância em saúde do trabalhador* [Dissertação de Mestrado, Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca]. Repositório Institucional da Fiocruz. <https://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/24351>.

Leão, L. H. C., & Gomez, C. M. (2014). A questão da saúde mental na vigilância em saúde do trabalhador. *Ciência & Saúde Coletiva*, 19(12): 4649-4658. <https://doi.org/10.1590/1413-812320141912.12732014>.

Mari, J. J., & Thornicroft, G. (2010). Princípios que deveriam nortear as políticas de saúde mental em países de baixa e média renda. *Revista Brasileira de Psiquiatria*, 32(3), 212-213. <https://doi.org/10.1590/S1516-44462010000300002>.

Masumoto, L. K., & Faiman, C. J. S. (2014). Saúde mental e trabalho: um levantamento da literatura nacional nas bases de dados em Psicologia da Biblioteca Virtual de Saúde (BVS). *Saúde Ética & Justiça*, 19(1), 1-11. <https://doi.org/10.11606/issn.2317-2770.v19i1p1-11>.

Melo, M. A. S., Coleta, M. F. D., Coleta, J. A. D., Bezerra, J. C. D., Castro, A. M., Melo, A. L. S., Teixeira, R. A. G., Gomes, D. B., & Cardoso, H. A. (2018). Percepção dos profissionais de saúde sobre os fatores associados à subnotificação no Sistema Nacional de Agravos de Notificação (Sinan). *Revista de Administração em Saúde*, 18(71), 1-17.

Minayo, M. C. S. (2008). *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde*. (11ª ed). HUCITEC.

Ministério da Saúde. (2018). *Política Nacional de Educação Permanente em Saúde: o que se tem produzido para o seu fortalecimento?* Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde, Departamento de Gestão da Educação na Saúde. https://bvsmis.saude.gov.br/bvs/publicacoes/politica_nacional_educacao_permanente_saude_fortalecimento.pdf.

Ministério da Saúde. (2019, abril). *Boletim epidemiológico: Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho no Brasil, 2006-2017*. (13ª ed). Secretaria de Vigilância em Saúde, Departamento de Vigilância em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador, Coordenação Geral em Saúde do Trabalhador. <https://renastonline.ensp.fiocruz.br/recursos/boletim-epidemiologico-transtornos-mentais-relacionados-trabalho-brasil-2006-2017>.

Portaria nº 205, de 17 de fevereiro de 2016. (2016). Define a lista nacional de doenças e agravos, na forma do anexo, a serem monitorados por meio da estratégia de vigilância em unidades sentinelas e suas diretrizes. Ministério da Saúde.

Portaria nº 777, de 28 abril de 2004. (2004). Dispõe sobre os procedimentos técnicos para a notificação compulsória de agravos à saúde do trabalhador em rede de serviços sentinela específica, no Sistema Único de Saúde -- SUS. Ministério da Saúde.

Portaria nº 1679/GM/MS, de 19 de setembro de 2002. (2002). Dispõe sobre a estruturação da rede nacional de atenção integral à saúde do trabalhador no SUS e dá outras providências. Ministério da Saúde.

Portaria nº 1999/GM/MS, de 27 de novembro de 2023. (2023). Altera a Portaria de Consolidação GM/MS nº 5, de 28 de setembro de 2017 para atualizar a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT).

Portaria nº 2.798, de 11 de novembro de 2009. (2009). Dispõe sobre a Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador (RENAST) e dá outras providências. Ministério da Saúde.

Portaria nº 3.120, de 1º de julho de 1998. (1998). Aprova a instrução normativa de vigilância em saúde do trabalhador no SUS. Ministério da Saúde.

Portaria nº 5.201, de 15 de agosto de 2024. (2024). Altera o Anexo 1 do Anexo V à Portaria de Consolidação MS nº 4, de 28 de setembro de 2017, para incluir novas doenças na Lista Nacional de Notificação Compulsória de doenças, agravos e eventos em de saúde pública, nos serviços de saúde públicos e privados em todo o território nacional, e modifica o Anexo XLIII à Portaria de Consolidação MS nº 5, de 28 de setembro de 2017, para revogar o item I da Lista Nacional de Doenças e Agravos a serem monitorados pela Estratégia de Vigilância Sentinela.

Poupart, J., Deslauriers, J. P., Groulx, I. H., Laperrière, A., Mayer, R., Pires, A. P., Jaccoud, M., Cellard, A., Houle, G., Giorgi, A., & Kérisiti, M. (2010). *A pesquisa qualitativa: enfoque epistemológicos e metodológicos*. (2ª ed). Vozes.

Resolução Nº 466, de 12 de dezembro de 2012. (2012). Resolve aprovar diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisa envolvendo seres humanos. Conselho Nacional de Saúde. <https://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf>.

Sato, L., & Bernardo, M. H. (2005). Saúde mental e trabalho: os problemas que persistem. *Ciência & Saúde Coletiva*, 10(4), 869-878. <https://doi.org/10.1590/S1413-81232005000400011>.

Simoes, F. I. W., & Hashimoto F. (2013). Adoecimento no trabalho: Um estudo de caso. *Revista Laborativa*, 2(2), 73-85.

SOBRE OS ORGANIZADORES E AS ORGANIZADORAS

Ana Cláudia Leal Vasconcelos

Graduação em Formação de Psicólogo pela Universidade Federal da Paraíba - UFPB. Graduação e Licenciatura em Psicologia pela Universidade Federal da Paraíba - UFPB. Mestrado em Psicologia (Psicologia Social) pela Universidade Federal da Paraíba - UFPB e Doutorado em Psicologia pela Universidade Federal Fluminense - UFF, com área de concentração em estudos da subjetividade. Atualmente é professora associada nível I da Universidade Federal do Amazonas - UFAM. Tem experiência na Docência em Psicologia, atuando principalmente nos seguintes temas: trabalho, saúde, subjetividade. Membro do Laboratório de Psicologia, trabalho e Saúde (Lapsic) da Universidade Federal do Amazonas (UFAM). É Líder do Grupo de Pesquisa Psicologia, Trabalho e Saúde no Diretório de Grupos do CNPQ, certificado pela UFAM. Membro do GT 30- Modos de vida e trabalho: ciência, cotidiano e democracia, da Associação Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Psicologia (ANPEPP). Membro da diretoria da Associação Brasileira de Ensino em Psicologia (ABEP).

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6296-6631>

Robert Filipe dos Passos

Doutor e Mestre em Psicologia Social e Institucional pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional da Universidade Federal do Rio Grande do Sul - PPGPSI-UFRGS. Graduado em Psicologia pela Universidade de Passo Fundo - UPF. Professor adjunto da Faculdade de Psicologia da Universidade Federal do Amazonas - UFAM. Tem como áreas de interesse Psicologia Social, Psicologia Institucional, Psicologia Organizacional e do Trabalho e Políticas Públicas. Membro do Laboratório de Psicologia do Trabalho e Saúde (LAPSIC/UFAM) e grupo de pesquisa CNPQ Psicologia, trabalho e saúde. Membro do Grupo de Trabalho políticas de subjetivação e invenção do cotidiano da Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Psicologia - ANPEPP.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0900-4262>

Roberta de Lima

Mestre em Psicologia pela Universidade Federal do Amazonas - PPGPSI-UFAM. Especialista em Gestão de Sistemas e Serviços de Saúde pela Universidade Federal do Ceará - UFC. Graduada em Psicologia pela Universidade Federal do Ceará - UFC. Atua como Psicóloga Social/Comunitária na UFAM e como Analista Social de Defensoria – Especialidade: Psicologia na Defensoria Pública do Amazonas.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1698-9362>

Ronaldo Gomes-Souza

Graduação (bacharelado e licenciatura) em Psicologia; Especialização em Docência no Ensino Superior, MBA em Gestão de Recursos Humanos, Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás - PUC-Goiás e Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações pela Universidade de Brasília - UNB, com pós-doutorado na Universidade de São Paulo - USP. É professor, pesquisador e extensionista na Universidade Federal do Amazonas - UFAM, lotado na Faculdade de Psicologia e credenciado enquanto professor permanente no Programa de Pós-graduação em Psicologia - PPGPSI-UFAM. É um dos coordenadores do Laboratório de Psicologia, Trabalho e Saúde (LAPSIC); psicólogo do trabalho na Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no Trabalho (CECAM) da UFAM. Tem experiência profissional na área de educação, psicologia educacional; psicologia organizacional e do trabalho e gestão de pessoas.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4349-2688>

Socorro de Fátima Moraes Nina

Doutora em Sociedade e Cultura na Amazônia. Mestre em Ciências do Ambiente e Sustentabilidade na Amazônia-UFAM. Especialista na área Clínica. Psicóloga. Professora Associada na Escola Superior de Ciências da Saúde da Universidade do Estado do Amazonas - UEA. Membro do GT Trabalho, Subjetividade e Práticas Clínicas da Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Psicologia (ANPEPP). Pesquisadora dos grupos de pesquisa - Psicologia, Trabalho e Saúde (LAPSIC); Pessoa, Sociedade e Ambiente na Amazônia (YANDÊ KAA PURA) da Universidade Federal do Amazonas/UFAM; Vice-líder do Núcleo Interdisciplinar de Saúde e Ambiente- NISA /UEA. Linhas de pesquisa atuais: Psicologia e aspectos socioambientais na Amazônia: Ruralidades, territorialidade e cotidianos na Amazônia. Saúde indígena, Mulheres Ribeirinhas, Saúde das Populações do campo, das florestas e das águas.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6335-0292>

SOBRE OS AUTORES E AS AUTORAS

Ana Cláudia Leal Vasconcelos

Graduação em Formação de Psicólogo pela Universidade Federal da Paraíba - UFPB. Graduação e Licenciatura em Psicologia pela Universidade Federal da Paraíba - UFPB. Mestrado em Psicologia (Psicologia Social) pela Universidade Federal da Paraíba - UFPB e Doutorado em Psicologia pela Universidade Federal Fluminense - UFF, com área de concentração em estudos da subjetividade. Atualmente é professora associada nível I da Universidade Federal do Amazonas - UFAM. Tem experiência na Docência em Psicologia, atuando principalmente nos seguintes temas: trabalho, saúde, subjetividade. Membro do Laboratório de Psicologia, trabalho e Saúde (LAPSIC) da Universidade Federal do Amazonas (UFAM). É Líder do Grupo de Pesquisa Psicologia, Trabalho e Saúde no Diretório de Grupos do CNPQ, certificado pela UFAM. Membro do GT 30- Modos de vida e trabalho: ciência, cotidiano e democracia, da Associação Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Psicologia (ANPEPP). Membro da diretoria da Associação Brasileira de Ensino em Psicologia (ABEP).

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6296-6631>

Ana Cristina Furtado Carvalho Régis

Fonoaudióloga pela Universidade de Fortaleza - UNIFOR. Especialista em Saúde do Trabalhador e Meio Ambiente - FONOHOOP. Técnica do Centro de Referência Estadual em Saúde do Trabalhador do Amazonas. Fonoaudióloga do CAPS infanto-juvenil da Secretaria Municipal de Saúde.

ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-2100-4717>

Angelina Paiva Pereira

Mestra em Psicologia PPGPSI-UFAM. Especialização em Psicologia Clínica (UNINORTE). Psicóloga graduada pela Universidade Federal do Amazonas - UFAM. Graduada em Letras - Língua e Literatura Portuguesa (UFAM).

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1802-8784>

Carla Sabrina Antloga

Psicóloga, Mestre e Doutora em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações pela Universidade de Brasília, com foco em psicodinâmica do trabalho e qualidade de vida no trabalho. No pós-doutorado pela Universidade de São Paulo - USP, pesquisou filosofia do trabalho e aspectos contemporâneos do trabalho feminino. Atualmente, desenvolve pesquisas e intervenções orientadas pela inovação em dois eixos principais: trabalho feminino e saúde mental no trabalho. Lidera o Grupo de Estudos e Pesquisas em Psicodinâmica do Trabalho Feminino e é sócia-fundadora da Heurística Gestão por Evidências.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4105-6708>

Carla Vaz dos Santos Ribeiro

Professora associada da Graduação e do Programa de Pós-graduação em Psicologia da Universidade Federal do Maranhão - PPGPSI/UFMA. É membro do grupo de pesquisa Trabalho, Subjetividade e Práticas Clínicas na ANPEPP e membro da Rede Universitas/BR.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5518-9619>

Carollina Padilha

Doutoranda em Administração pela Universidade Federal do Mato Grosso do Sul - UFMS. Mestre em Psicologia pela Universidade Federal do Amazonas - UFAM. Graduada em Administração pela Universidade Federal de Pernambuco - UFPE. Pesquisas em: Trabalho, Saúde do trabalhador, Psicologia do Trabalho, Trabalho Precarizado, Uberização, Trabalhadores de Plataformas Digitais, Cooperativismo de Plataforma.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3284-9482>

Cínthia Vivianne Carvalho dos Santos

Assistente social pela Universidade Federal do Amazonas - UFAM. Mestre em Saúde Pública pela Escola Nacional de Saúde Pública da Fundação Oswaldo Cruz - FIOCRUZ. Coordenadora do Centro de Referência Estadual em Saúde do Trabalhador do Amazonas.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9015-3083>

Fabiana Botelho Caldas

Graduação em Psicologia pela Universidade Luterana do Brasil - ULBRA e Mestrado em Psicologia pela Universidade Federal do Amazonas - PPGPSI-UFAM. Atualmente é docente no curso de Psicologia da Faculdade Santa Teresa onde leciona as disciplinas de pesquisa em Psicologia, Psicologia Clínica e Psicologia Experimental. Fundadora do Clube de Estudos em Psicologia Baseada em Evidências Manaus e associada à Associação Brasileira de Psicologia baseada em Evidências. Tem experiência na área de Psicologia, com ênfase em Psicologia do Trabalho e Organizacional, atuando principalmente nos seguintes temas: trabalhador-estudante, saúde mental, meritocracia, universidade e saúde ocupacional. Atualmente também é psicóloga clínica de jovens e adultos atendendo nas abordagens DBT e BA.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4181-5500>

Gabriela Barros Cruz

Graduação em Enfermagem pela Universidade do Estado do Amazonas - UEA. Residente em Enfermagem em Infectologia pela Universidade do Estado do Amazonas - UEA.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5964-9395>

Gabrielle Nogueira da Costa Santos

Graduanda em Psicologia pela Universidade Federal do Amazonas.

ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-3742-870X>

Gilberth Sá Amorim

Mestre e graduado em Psicologia pela Universidade Federal do Maranhão - UFMA. Analista Judiciário e membro da Associação Profissional de Psicólogos na Alemanha.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7632-4712>

Jackeline Cristiane Santos

Doutora em Educação (2020) pela Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP). Mestre em Administração (2013) pela Universidade Federal de Pernambuco (UFPE). Pós-graduada em Auditoria de Sistemas de Saúde pela Universidade Estácio de Sá (UNESA-RJ). Bacharela em Enfermagem (2010) pela UFPE. Coordenadora da Comissão Técnica de Ensino e Pesquisa do Conselho Regional de Enfermagem de Pernambuco (COREN-PE).

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8221-9983>

Johnny Orejuela

Doutor em Psicologia Social do Trabalho - USP. Especialização em Psicologia Clínica com orientação psicanalítica pela Universidade de San Buenaventura - Colômbia. Mestre em Sociologia pela Universidade del Valle - Colômbia. Professor Titular da Universidad Eafit - Colômbia.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9181-463X>

Jorge Ignacio Sandoval Ocaña

Licenciado em Psicologia, Mestre em Psicologia do Trabalho e Doutor em Saúde Coletiva. Professor titular da Faculdade de Estudios Superiores Zaragoza - UNAM. Membro da *Red de Investigadores Sobre Factores Psicosociales en el Trabajo*.

ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-2287-8441>

Josiane da Silva Maciel

Mestra em Psicologia PPGPSI-UFAM. Com Pós-Graduação Latu Sensu em Docência do Ensino Superior pela Faculdade Evangélica do Meio Norte - FAEME. Psicóloga graduada pela Universidade Federal do Amazonas - UFAM.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8040-4851>

Juliana de Oliveira Sousa

Graduanda em Psicologia pela Universidade Federal do Amazonas.

ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-3734-4509>

Laura Vera Sánchez

Magister en Gerencia y Desarrollo de Personas, Universidad de La Sabana, Col. Psicóloga, Universidad Javeriana, Col.

ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-1458-2596>

Livia Bernardino Geber de Araujo

Graduanda em Psicologia pela Universidade Federal do Amazonas.

ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-1795-567X>

Maria Fernanda de Melo Palmeira

Graduanda em Psicologia pela Universidade Federal do Amazonas.

ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-2946-2837>

Marina Maia do Carmo

Psicóloga Clínica e do Trabalho. Doutora em Psicologia Clínica e Cultura PSICC-UNB, com ênfase em mulheres na liderança e trabalho de cuidado. Mestre em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações - PSTO/UNB, com ênfase em qualidade de vida no trabalho. Bacharela em psicologia e Psicóloga - UNB. Professora no Centro Universitário Projeção. Pesquisadora do Grupo de Estudos em Psicodinâmica do Trabalho Feminino - Psitrafem.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1935-2992>

Rebeca dos Santos Moreira

Graduação em Letras e Psicologia pela Universidade de Brasília - UNB, Mestra em Psicologia pela Universidade Federal de Mato Grosso do Sul - UFMS e Doutoranda em Psicologia Clínica no Pós-Graduação do Programa em Psicologia Clínica e Cultura da Universidade de Brasília - PSICC/UNB. Cofundadora e membra do Instituto Nós. Atua como psicóloga do trabalho, clínica do trabalho e pesquisa em psicodinâmica do trabalho feminino.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4719-8045>

Robert Filipe dos Passos

Doutor e Mestre em Psicologia Social e Institucional pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional da Universidade Federal do Rio Grande do Sul - PPGPSI-UFRGS. Graduado em Psicologia pela Universidade de Passo Fundo - UPF. Professor adjunto da Faculdade de Psicologia da Universidade Federal do Amazonas - UFAM. Tem como áreas de interesse Psicologia Social, Psicologia Institucional, Psicologia Organizacional e do Trabalho e Políticas Públicas. Membro do Laboratório de Psicologia do Trabalho e Saúde (LAPSIC/UFAM) e grupo de pesquisa CNPQ Psicologia, trabalho e saúde. Membro do Grupo de Trabalho políticas de subjetivação e invenção do cotidiano da Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Psicologia - ANPEPP.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0900-4262>

Roberta de Lima

Mestre em Psicologia pela Universidade Federal do Amazonas - PPGPSI-UFAM. Especialista em Gestão de Sistemas e Serviços de Saúde pela Universidade Federal do Ceará - UFC. Graduada em Psicologia pela Universidade Federal do Ceará - UFC. Atua como Psicóloga Social/Comunitária na UFAM e como Analista Social de Defensoria – Especialidade: Psicologia na Defensoria Pública do Amazonas.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1698-9362>

Roberto Heloani

Graduado em Direito pela Universidade de São Paulo - USP e em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC/SP. Mestre em Administração pela Fundação Getúlio Vargas - FGV/SP. Doutor em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC/SP. Pós-Doutorado em Comunicação pela USP e Livre- Docente em Teoria das Organizações pela UNICAMP. Atualmente é Professor Titular e pesquisador da Faculdade de Educação e do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas - UNICAMP, na área de Trabalho, Saúde e Subjetividade. Também é professor conveniado junto à Université de Nanterre (Paris X). Pesquisa e estudo o tema Assédio Moral, Sexual, Discriminação e Ética no Trabalho. Com Margarida Barreto fundou o primeiro site sobre Assédio Moral no Brasil e a Rede Latino-Americana de Combate ao Assédio Laboral e Outras Manifestações de Violência no Trabalho.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2583-8876>

Ronaldo Gomes-Souza

Graduação (bacharelado e licenciatura) em Psicologia; Especialização em Docência no Ensino Superior, MBA em Gestão de Recursos Humanos, Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás - PUC-Goiás e Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações pela Universidade de Brasília - UNB, com pós-doutorado na Universidade de São Paulo - USP. É professor, pesquisador e extensionista na Universidade Federal do Amazonas - UFAM, lotado na Faculdade de Psicologia e credenciado enquanto professor permanente no Programa de Pós-graduação em Psicologia - PPGPSI-UFAM. É um dos coordenadores do Laboratório de Psicologia, Trabalho e Saúde (LAPSIC); psicólogo do trabalho na Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no Trabalho (CECAM) da UFAM. Tem experiência profissional na área de educação, psicologia educacional; psicologia organizacional e do trabalho e gestão de pessoas.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4349-2688>

Rosângela Dutra de Moraes

Psicóloga (UFPA). Professora aposentada da Faculdade de Psicologia da Universidade Federal do Amazonas, nível Associado I. Pesquisadora do Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho da UFAM. Especialista em Psicologia Clínica (UFPA); Mestra em Educação (UFAM); Doutora em Ciências: Desenvolvimento Socioambiental (NAEA/UFPA), com doutorado "sandwich" na Faculdade de Psicologia da Universidade Autônoma de Madrid, Espanha. Pós-doutorado no Conservatoire National des Arts et Métiers - CNAM, Paris. Membro do GT Psicodinâmica do Trabalho da Associação Nacional de Pesquisa Pós-Graduação em Psicologia - ANPEPP. Principais temas de pesquisa: trabalho e saúde, subjetividade e trabalho, transformação do sofrimento do trabalho, clínica do trabalho.

ORCID: <https://orcid.org/00000001-9464-340x>

Socorro de Fátima Moraes Nina

Doutora em Sociedade e Cultura na Amazônia. Mestre em Ciências do Ambiente e Sustentabilidade na Amazônia-UFAM. Especialista na área Clínica. Psicóloga. Professora Associada na Escola Superior de Ciências da Saúde da Universidade do Estado do Amazonas - UEA. Membro do GT Trabalho, Subjetividade e Práticas Clínicas da Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Psicologia (ANPEPP). Pesquisadora dos grupos de pesquisa - Psicologia, Trabalho e Saúde (LAPSIC); Pessoa, Sociedade e Ambiente na Amazônia (YANDÊ KAA PURA) da Universidade Federal do Amazonas/UFAM; Vice Líder do Núcleo Interdisciplinar de Saúde e Ambiente- NISA /UEA. Linhas de pesquisa atuais: Psicologia e aspectos socioambientais na Amazônia: Ruralidades, territorialidade e cotidianos na Amazônia. Saúde indígena, Mulheres Ribeirinhas, Saúde das Populações do campo, das florestas e das águas.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6335-0292>

Taciana Lemos Barbosa

Graduada como Terapeuta Ocupacional pela Universidade Federal de Pernambuco - UFPE. Doutora em Saúde Coletiva pela Universidade Estadual do Rio de Janeiro - UERJ. Técnica do Centro de Referência em Saúde do Trabalhador CEREST-AM e Professora Adjunta na Escola Superior de Ciências da Saúde da Universidade do Estado do Amazonas - UEA.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2674-8418>

ÍNDICE REMISSIVO

A

Amazonas 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 19, 22, 24, 25, 52, 227, 238, 261, 290, 318, 319, 344, 349, 363, 367, 369, 374, 375, 376, 379, 390, 394, 395, 396, 397, 398, 399, 400, 401

B

Brasil 18, 20, 46, 52, 55, 62, 67, 73, 78, 79, 80, 81, 82, 86, 89, 96, 97, 114, 116, 124, 128, 136, 146, 166, 173, 174, 175, 186, 230, 260, 280, 281, 282, 285, 287, 294, 295, 312, 314, 315, 333, 345, 367, 368, 373, 379, 391, 392, 397, 400

C

capitalismo 20, 50, 62, 76, 84, 87, 95, 96, 97, 99, 100, 101, 102, 104, 106, 107, 108, 130, 160, 169, 178, 180, 182, 187, 216, 220, 225, 226, 255, 349

classe 19, 20, 59, 61, 67, 76, 80, 81, 87, 88, 89, 93, 104, 106, 111, 114, 115, 143, 257, 258, 287

clínica 16, 17, 18, 22, 36, 37, 51, 52, 150, 173, 174, 176, 177, 178, 179, 180, 181, 190, 194, 200, 217, 218, 219, 220, 222, 229, 237, 239, 242, 245, 246, 247, 248, 251, 252, 254, 280, 289, 327, 337, 338, 339, 397, 399, 401

contemporaneidade 21, 26, 86, 98, 106, 286, 298, 301

cooperação 14, 17, 34, 39, 105, 141, 234, 235, 238, 243, 244, 251, 252, 269, 287, 290, 303, 335, 336

Covid-19 11, 19, 23, 24, 96, 259, 260, 261, 263, 266, 267, 274, 277, 278, 279, 281, 331, 344, 346, 353, 364, 365, 366

D

desafios 12, 20, 21, 24, 53, 66, 67, 68, 71, 73, 74, 77, 78, 79, 81, 82, 110, 146, 282, 285, 288, 314, 329, 330, 333, 334, 342, 354, 355, 356, 374, 377, 378, 379, 386, 390, 391

desigualdades 20, 22, 23, 57, 62, 66, 67, 72, 74, 75, 76, 77, 85, 113, 120, 142, 257, 295, 312

desvalorização 62, 74, 76, 77, 113, 250

doença 10, 21, 50, 119, 127, 132, 147, 274, 371, 373, 380, 389

domésticas 56, 59, 67, 73, 79, 260, 269, 270, 271, 277, 278, 279, 356

E

economia 44, 69, 91, 95, 96, 97, 115, 128, 135, 141, 142, 144, 145, 231, 279, 282, 288

educação 10, 22, 25, 59, 79, 82, 88, 96, 98, 112, 113, 114, 115, 117, 125, 130, 131, 136, 137, 145, 146, 147, 227, 246, 294, 314, 315, 316, 321, 365, 371, 378, 383, 385, 390, 395, 400

emancipação 18, 79, 280, 313, 340, 342

Ensino Superior 111, 116, 125, 349, 386, 395, 398, 400

equidade 23, 67, 76, 230, 279, 312

Ergologia 19, 31, 50, 319, 321, 331, 334, 342, 343

Esquizofrenia 10, 21, 127

Estado 13, 16, 42, 51, 79, 85, 88, 89, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 101, 102, 128, 129, 137, 142, 144, 169, 170, 229, 230, 265, 281, 315, 318, 319, 346, 363, 367, 375, 376, 379, 395, 397, 401

estudantes 10, 14, 17, 21, 109, 110, 111, 115, 116, 117, 118, 121, 122, 125, 290, 300, 304, 306, 307, 318, 319, 320, 321, 326, 341, 345, 347

ético 26, 40, 119, 131, 205, 214, 240, 286, 289, 291, 296, 297, 298, 300, 302, 308, 311, 312, 319, 326, 343

F

família 59, 65, 69, 87, 95, 110, 115, 140, 259, 271, 280, 380

Feminino 54, 55, 58, 59, 60, 75, 77, 81, 256, 279, 280, 396, 399

fordista 87, 144

G

gênero 19, 20, 55, 56, 57, 58, 61, 62, 66, 67, 69, 75, 76, 77, 80, 82, 237, 257, 258, 261, 262, 271, 281, 282, 288

governo 93, 95, 96, 97, 108, 280, 346, 354

I

individualismo 89, 129, 141, 203, 216, 346
instituição 10, 22, 42, 64, 95, 227, 241, 247, 261, 262, 263, 269, 274, 275, 327, 329, 330, 334, 339, 363
Interdisciplinar 395, 401
investidor 9, 20, 21, 83, 86, 103, 104, 105, 106
invisibilidade 55, 57, 61, 65, 66, 68, 76, 102, 246, 389

J

jovens 21, 115, 116, 141, 290, 397

L

laboral 20, 30, 34, 58, 73, 97, 134, 135, 137, 149, 150, 151, 154, 155, 157, 160, 161, 162, 163, 165, 166, 167, 168, 170, 174, 177, 178, 179, 180, 181, 182, 186, 187, 188, 191, 192, 193, 196, 197, 199, 200, 201, 204, 205, 206, 207, 208, 209, 213, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 222, 223, 224, 257, 275, 282, 328, 329, 330, 335, 346, 349, 365
laboratório 11, 16, 18, 23, 25, 78, 317, 321, 330, 331, 332, 333, 335
latinoamericano 157, 159, 164, 165
literatura 9, 20, 27, 30, 34, 37, 39, 46, 50, 78, 173, 197, 202, 207, 262, 280, 285, 289, 297, 392

M

Manaus 12, 15, 17, 18, 24, 25, 245, 254, 290, 306, 343, 349, 369, 374, 375, 376, 379, 386, 390, 397
maternidade 61, 68, 69, 70, 71, 72, 77, 80, 282, 283
mercadoria 63, 88, 91, 92, 136
meritocracia 21, 86, 111, 112, 113, 114, 117, 124, 125, 136, 397
mulheres 20, 23, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 79, 80, 81, 82, 95, 228, 232, 237, 257, 258, 259, 260, 261, 264, 266, 270, 271, 277, 278, 279, 280, 283, 288, 356, 365, 373, 399

N

neoliberalismo 21, 86, 92, 93, 94, 105, 106, 107, 108, 133, 144, 165, 188

P

pandemia 11, 19, 23, 24, 96, 97, 161, 256, 259, 260, 261, 263, 264, 266, 267, 268, 270, 271, 272, 274, 275, 277, 279,

280, 281, 282, 283, 318, 331, 346, 348, 349, 350, 353, 354, 355, 358, 361, 364, 365, 366, 367, 368

patriarcado 20, 60, 64, 75, 281

PdT 55, 56, 58, 73, 287, 288, 289

pesquisa-documentário 11, 23, 284, 285, 291, 295, 296, 301, 302, 305, 306, 307, 308, 309, 310, 311, 312, 313

política 23, 58, 79, 86, 95, 97, 106, 108, 118, 119, 124, 128, 130, 145, 147, 164, 169, 170, 178, 182, 187, 203, 216, 222, 258, 285, 287, 288, 295, 297, 300, 301, 307, 312, 331

produtivismo 10, 21, 22, 132, 134, 135, 136, 137, 140, 142, 147, 231, 346

professores 11, 15, 19, 24, 130, 131, 135, 142, 145, 228, 246, 305, 307, 340, 347, 349, 352, 353, 358, 361, 362, 363, 365, 366, 367

Psicodinâmica do trabalho 49, 51, 57, 61, 81, 305, 313, 315, 321, 391

Psicologia 11, 14, 15, 17, 18, 19, 23, 25, 26, 47, 50, 51, 58, 78, 79, 124, 126, 222, 223, 229, 253, 255, 280, 281, 284, 290, 314, 315, 318, 319, 322, 326, 327, 329, 330, 331, 332, 335, 336, 337, 339, 341, 342, 343, 349, 365, 367, 368, 376, 392, 394, 395, 396, 397, 398, 399, 400, 401

Psicossociologia 19, 31, 33, 47, 319

R

revisão 9, 20, 27, 30, 47, 54, 78, 280, 289

S

Saberes Constituídos 23

Saberes Investidos 23, 317

saúde mental 10, 22, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 169, 176, 177, 178, 179, 180, 181, 182, 190, 191, 194, 195, 196, 197, 201, 208, 209, 210, 214, 217, 218, 220, 223, 224

saúde mental 10, 11, 12, 19, 22, 23, 24, 49, 52, 82, 110, 111, 118, 119, 123, 232, 235, 240, 241, 250, 253, 255, 259, 261, 263, 264, 272, 275, 277, 279, 280, 283, 286, 287, 288, 289, 290, 318, 329, 342, 364, 365, 367, 370, 371, 373, 374, 375, 376, 377, 379, 380, 381, 384, 385, 386, 388, 389, 390, 391, 396, 397

serviço público 11, 14, 79, 229, 230, 231, 260, 318, 320, 321, 322, 323, 326, 340

servidão maquinica 9, 20, 21, 86, 104, 105

sociedade 24, 26, 31, 32, 37, 49, 52, 55, 56, 58, 59, 60, 65, 67, 69,
74, 75, 76, 77, 80, 82, 85, 89, 90, 91, 93, 94, 95, 96,
99, 100, 101, 102, 103, 107, 108, 110, 112, 118, 128, 133,
135, 147, 220, 257, 258, 283, 286, 295, 345, 347,
353, 354, 364

subjetividade 16, 19, 22, 23, 25, 30, 31, 44, 47, 51, 56, 58, 73, 81,
98, 104, 121, 143, 146, 147, 221, 230, 232, 235, 236,
243, 250, 257, 258, 280, 287, 289, 290, 291, 298,
299, 303, 309, 311, 314, 318, 319, 325, 330, 333,
334, 336, 340, 373, 380, 394, 396, 401

Sujeição Social 83

T

teletrabalho 24, 279, 281, 347, 348, 349, 350, 351, 353, 355, 356,
357, 358, 359, 360, 361, 363, 364, 365, 367

trabalhador 9, 20, 21, 22, 29, 30, 31, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 43,
44, 45, 46, 51, 52, 70, 75, 81, 83, 84, 85, 86, 87, 103,
104, 105, 106, 111, 112, 116, 124, 125, 129, 132, 144,
229, 232, 233, 235, 236, 240, 243, 245, 250, 253,
255, 287, 288, 304, 319, 325, 328, 329, 330, 332,

335, 336, 337, 338, 340, 348, 362, 364, 365, 370,
371, 372, 374, 377, 381, 382, 383, 384, 385, 386,
389, 390, 391, 392, 393, 397

trabalho docente 10, 21, 22, 78, 82, 127, 132, 134, 136, 146, 147,
345, 346, 353, 367

transgressão 9, 20, 29, 30, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 40, 41, 42,
44, 45, 46, 47, 49, 52, 293, 295

U

universidade 18, 23, 24, 25, 114, 115, 133, 135, 141, 147, 245, 246,
261, 262, 263, 264, 267, 269, 274, 275, 277, 278,
279, 305, 307, 327, 329, 330, 331, 345, 346, 349,
352, 355, 364, 365, 367, 397

urgente 9, 20, 54, 67, 76, 295, 371

V

vigilância 24, 99, 336, 371, 374, 377, 379, 381, 382, 383, 384, 385,
386, 389, 390, 391, 392, 393

Vivências 222, 253

WWW.PIMENTACULTURAL.COM

SUBJETIVIDADE, TRABALHO E SAÚDE

aproximações entre práticas
e saberes nos contextos amazônico
e latino-americano

