

Trabalho, subjetividade e gestão gerencialista: um estudo com trabalhadores do comércio

Ana Luisa Campos Moro^{1,1} e Mayte Raya Amazarray^{II,2}

^IUniversidade Federal do Rio Grande do Sul (Porto Alegre, RS, Brasil)

^{II}Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre (Porto Alegre, RS, Brasil)

O presente estudo teve como objetivo caracterizar e problematizar as técnicas de gestão gerencialistas utilizadas no contexto de trabalho do comércio varejista. Essa análise teve como eixos teóricos os estudos de Vincent de Gaulejac a respeito das técnicas de gestão da subjetividade e os estudos da Psicodinâmica do Trabalho. Realizou-se uma pesquisa qualitativa, por meio de entrevistas semiestruturadas com cinco comerciários da cidade de Porto Alegre. As entrevistas foram submetidas à análise de conteúdo, a partir da qual foram identificadas quatro categorias temáticas. Destacou-se primazia da gestão do desempenho e da excelência, pautada por técnicas que visam à homogeneização de comportamentos e à mobilização subjetiva dos trabalhadores. Os resultados dão luz a particularidades e precarizações no setor do comércio, assim como às implicações dessas técnicas de gestão para a subjetividade dos trabalhadores.

Palavras-chave: pessoal de vendas, saúde ocupacional, subjetividade, gerencialismo.

Work, subjectivity and management techniques: a study with commerce workers

This study aims to characterize and discuss management techniques applied in the retail business. The analysis was based on the studies of Vincent de Gaulejac on techniques for managing subjectivity and on Psychodynamic of Work. We conducted five semi-structured interviews with retailers from Porto Alegre, Brazil, which were analyzed using qualitative methods. The results showed four categories. It was highlighted the primacy of performance management and excellence, ruled by techniques that aim to homogenize behavior management. The results also shed light on particularities and precariousness in the commercial sector, as well as the implications of management techniques on the subjectivity of the workers.

Keywords: sales personnel, occupational health, subjectivity, management techniques.

¹ <https://orcid.org/0000-0003-1143-7876>

² <https://orcid.org/0000-0002-4519-8570>

Introdução

Com expressivo número de funcionários, precarização da remuneração e diversidade de vínculos trabalhistas, os trabalhadores do comércio varejista representam um contingente de assalariados vulneráveis e desvalorizados no mercado de trabalho (Costa, Maciel, Ferreira, & Brandão, 2006). Na mais recente compilação de indicadores sociais divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), que possui como principal fonte de dados a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), e apresenta dados relativos ao ano de 2017, o comércio apresentou o segundo maior contingente de funcionários empregados do país, ficando atrás apenas da categoria “demais serviços” (IBGE, 2018). Embora esse grande contingente de trabalhadores seja uma tendência observada desde o início da série histórica, no ano de 2000 (IBGE, 2001), a categoria apresenta, historicamente, um dos piores salários das atividades pesquisadas, com rendimento decrescente desde o ano de 2015, chegando alcançar uma variação negativa de 9% entre 2014 e 2017 (IBGE, 2018).

Sob o domínio de um mercado competitivo e exigente, as corporações de comércio precisaram adaptar-se a novos ritmos produtivos e de arranjos de poder, estabelecendo técnicas que racionalizassem e otimizassem o seu funcionamento, ou seja, instituindo outras formas de gestão do trabalho (Gaulejac, 2007). O trabalho deixou de depender apenas da produtividade advinda da mobilização física do capital humano, em que este ocupava o lugar de engrenagem na máquina de produção (Borges, 1999; Tonon & Grisci, 2015) e passou a operar sob uma lógica de produção hipermoderna, conhecida como gestão gerencialista ou gerencialismo, em que a energia mobilizada é a psíquica e “a repressão é substituída pela sedução, a imposição, pela adesão e a obediência, pelo reconhecimento” (Gaulejac, 2007, p. 109). Entende-se, pois, como gestão, de acordo com Gaulejac (2007), um sistema de organização do poder que diz respeito tanto às práticas de direção das empresas quanto aos discursos sobre os modos de organizar a produção, envolvendo: técnicas, processos e dispositivos que conciliam as atividades, determinam lugares e funções, definem regras de funcionamento e dirigem as pessoas envolvidas em tal finalidade. Com características objetivas, pragmáticas e operatórias, a gestão gerencialista é apresentada como um modo de gestão contemporâneo, calcado na busca constante por excelência (Tonon & Grisci, 2015). Nesse modelo, a subjetividade do trabalhador é moldada por princípios internalizados que são próprios da organização, como permanente busca por resultados e dedicação total. Além disso, o gerencialismo traduz as ações do capital humano em indicadores de produção e qualidade; consequentemente, transformando tais dados em custo e benefício, em eficiência e eficácia (Gaulejac, 2007; Tonon & Grisci, 2015).

As práticas que exigem excelência absoluta dos sujeitos possuem como consequência, segundo Gernet e Dejours (2011), um trabalho caracterizado de forma ambígua e individualista e, por seus ideais de produtividade e homogeneização, acabam por aumentar a lacuna entre o trabalho efetivamente realizado pelo indivíduo (trabalho real) e o trabalho preceituado pela empresa (trabalho prescrito). De acordo com a Psicodinâmica do Trabalho, os conceitos de trabalho prescrito e trabalho real, oriundos da Ergonomia, são cruciais para se compreender o trabalho e a construção da subjetividade.

Enquanto o trabalho prescrito é constituído das imposições da organização do trabalho para com os trabalhadores, o trabalho real diz respeito às situações reais que se desenrolam na execução das atividades (Costa, 2013). A distância existente entre o prescrito e o real é o próprio conceito de trabalho para a Psicodinâmica do Trabalho, posto que é aí onde o trabalhador mobiliza-se subjetivamente em prol do alcance dos objetivos dessa atividade laboral. É o *locus* de expressão do saber-fazer, das competências aí depositadas e desenvolvidas, podendo ser tanto fonte de prazer como de sofrimento, a depender do reconhecimento e dos recursos da organização do trabalho, bem como do maior ou menor alcance das estratégias (individuais e/ou coletivas) dos trabalhadores empreendidas para fazer frente às imposições e ao real do trabalho. Este pode ser definido como sendo as situações imprevistas que ultrapassam o domínio técnico e o conhecimento científico, sendo a parte da realidade que se revela ao sujeito por sua resistência aos procedimentos operacionais e aos conhecimentos técnico-científicos (Ferreira, 2013).

Além das regras de excelência e eficácia pregadas pelo paradigma da gestão, o comércio precisou adaptar-se ao cotidiano do ser humano na contemporaneidade. A cultura da urgência e do imediato, assim como a facilidade crescente de acesso à informação e à tecnologia, exigiram mudanças na organização da rotina de trabalho no comércio, fazendo a inclusão da regra de estar sempre disponível (Santos, 2013). É notável a intensificação do trabalho no ramo comercial, principalmente em *shopping centers*. Nestes, os “dias de descanso” – sábado e domingo – são substituídos por folgas escolhidas e agendadas, normalmente durante o curso da semana.

Para que a excelência em serviços e em lucros seja alcançada, as organizações atuam no controle daquilo que é vendido e daquele que vende, instaurando práticas de domínio consonantes com o método de gestão gerencialista. O modelo de controle é pautado no domínio sutil e difuso, tendo como objetivos o monitoramento do desempenho do sujeito, a partir da análise de um padrão esperado (Silva, 2003), e a mobilização interna dos trabalhadores, captando desejos e angústias e pondo-as a serviço da organização (Gaulejac, 2007). A mobilização subjetiva dos sujeitos, aliada à valorização do desempenho e da competitividade preconizadas pela gestão, possibilita que a dita “autonomia” gerencialista se transforme em responsabilização. Cada trabalhador acaba por sentir-se responsável pelos resultados – de si mesmo, da empresa –, colocando a serviço da organização suas competências, talentos e criatividade (Gaulejac, 2007). O monitoramento dos trabalhadores é traduzido em métodos avaliativos de seu desempenho, os quais, para Sennett (2001), buscam transformar em números e indicadores o trabalho exercido pelo indivíduo, tendo como cerne a produtividade e a adaptação às regras organizacionais, instaurando uma homogeneização de comportamentos e atitudes.

Diante desse cenário, o presente estudo teve por objetivo a caracterização das técnicas de gestão gerencialistas utilizadas no comércio e a problematização das técnicas de avaliação de desempenho empregadas por esse modelo de gestão. Esta análise teve como questão norteadora as implicações das técnicas de gestão gerencialistas na subjetividade dos trabalhadores comerciários, desde a perspectiva do campo da Saúde Mental e Trabalho. Os eixos teóricos condutores foram os estudos de Vincent de Gaulejac (2007) a respeito das técnicas de gestão da subjetividade, e os estudos das Clínicas do Trabalho, com ênfase na Psicodinâmica do Trabalho, que investiga os processos subjetivos mobilizados pelos indivíduos no trabalho (Dejours, 2004).

Método

O delineamento do estudo seguiu uma abordagem de pesquisa qualitativa, a fim de possibilitar a compreensão de significados, aspirações e valores dos participantes (Minayo, Deslandes, Cruz Neto, & Gomes, 1994). Participaram da pesquisa cinco trabalhadores atuantes em diferentes ramos do comércio, na cidade de Porto Alegre, sendo estes encaminhados pelo sindicato categoria ou contatados por conveniência, por livre adesão. A Tabela 1 apresenta algumas informações sociodemográficas dos trabalhadores entrevistados. A média de idade foi de 30 anos, sendo atuantes no comércio, em média, há quatro anos. Dois participantes encontravam-se na sua primeira experiência no comércio. Os nomes informados são fictícios.

Tabela 1: Características sociodemográficas dos participantes

Participante	Idade	Sexo	Escolaridade	Tempo no Comércio	Ramo da Empresa
Mariana	41 anos	feminino	superior completo	6 anos	livraria
Isadora	25 anos	feminino	médio completo	3 anos	livraria
Alexandre	28 anos	masculino	superior incompleto	4 anos	informática
Felipe	24 anos	masculino	médio completo	2 anos	instrumentos musicais
Joana	32 anos	feminino	médio completo	4 anos	móveis e eletrônicos

Os dados foram coletados no segundo semestre de 2015 por meio de uma entrevista individual semiestruturada, que funcionou como um disparador, acompanhando o discurso dos participantes. O roteiro teve a função de guiar a entrevista, porém não de forma rígida, visto que a ordem das perguntas poderia ser alterada conforme a oportunidade e outras questões poderiam ser acrescentadas de acordo com o material específico trazido por cada participante. As perguntas de base da entrevista derivaram das questões norteadoras do estudo e versaram sobre: I) percepção do sujeito a respeito: a) do seu trabalho, b) do modo de gestão adotado pela empresa e c) de seu desempenho; e II) implicações das técnicas de gestão empregadas e das avaliações de desempenho na subjetividade do trabalhador do comércio.

As entrevistas tiveram duração aproximada de uma hora e obedeceram à disponibilidade dos participantes, dentro de sua rotina laboral, variando quanto ao local (por exemplo, sala de reuniões do sindicato, espaços reservados para fumantes e praças de alimentação em *shoppings centers*). Apesar da diversidade de locais, buscou-se garantir o sigilo. Todos os participantes preencheram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), sendo que o estudo foi aprovado previamente pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre. A pesquisa derivou de um trabalho de conclusão de curso de graduação em Psicologia.

As entrevistas foram gravadas em áudio e posteriormente transcritas na íntegra. O material empírico foi submetido à análise de conteúdo qualitativa (Bardin, 1979), perseguindo-se a análise temática do material obtido por meio da identificação de núcleos de sentido (Minayo, 2000). As categorias temáticas emergiram dos núcleos de sentido identificados nas falas dos participantes, ou seja, foram definidas *a posteriori*, buscando dar conta do sentido e do conteúdo expresso pelos entrevistados, à luz do referencial teórico utilizado.

Resultados e discussão

A partir da análise de conteúdo, foram construídas quatro categorias temáticas, que abarcavam o discurso dos participantes e conversavam diretamente com as questões norteadoras do estudo, sendo elas: ‘Competitividade e individualismo’, ‘Controle subjetivo e difuso’, ‘Avaliação de desempenho’ e ‘Autonomia e responsabilização’. Tais categorias apresentaram-se relacionadas entre si, sendo complementares para a compreensão do fenômeno. A seguir, apresentam-se as categorias temáticas, com trechos de falas dos participantes, a fim de ilustrar o conteúdo analisado, bem como as relações com os referenciais teóricos adotados no presente estudo.

Competitividade e individualismo

Nesta categoria temática, foram agrupados os conteúdos trazidos pelos participantes que versavam sobre as estratégias da gestão voltadas ao individualismo e à competitividade entre os trabalhadores. Também foram explorados os impactos dessas práticas no bem-estar dos entrevistados, assim como para a equipe de trabalho e para a própria organização: “Eu acho que pra vendedor sempre tem (competição). O cliente chega e sempre vem dois ou três pra atender...” (Joana, 32 anos).

Para incentivar a produtividade, diversas técnicas de gestão podem ser empregadas, gerando um ambiente competitivo (Santos, 2013). No comércio, a proposta de remuneração variável por comissionamento de acordo com a produtividade é amplamente difundida (de Almeida, 1997). Os comerciários recebem, em geral, um valor pré-determinado – o “fixo” de seu salário – e a esse valor são acrescidas quantias referentes ao comissionamento. Esse percentual é variável, podendo resultar de uma porcentagem específica de vendas individuais ou de uma porcentagem de vendas – ou de lucro – da loja como um todo. A forma de pagamento por comissões mostrou-se muito diversificada entre os entrevistados, os quais se manifestaram ora a favor, ora contra, conforme ilustra o relato a seguir: “...eu tenho uma comissão global (...) entra pra todo mundo do mesmo jeito (...) individual ia ficar uma coisa tubarão. As pessoas se engalfinhando” (Mariana, 41 anos).

Para Mariana, o comissionamento global, que é dividido igualmente entre os funcionários, mostra-se como uma forma justa de divisão de lucros. A trabalhadora complementa: “(...) eu entrei muito por isso, nunca gostei das pessoas ficarem brigando por cliente, passando na frente uma das outras”. Em concordância com o apontado, Almeida (1997) indica que a lógica do comissionamento global funciona como um fortalecimento do trabalho em equipe: para que se receba uma boa comissão mensal, é necessário não somente o esforço individual do sujeito, mas que o grupo como um todo se esforce para que as vendas aumentem.

Outro entrevistado, por sua vez, em regime de comissionamento individual, expôs que a margem de lucro pelo seu próprio desempenho funciona como elemento motivador, incentivando-o a buscar melhores vendas e obter melhor desempenho. Para Gaulejac (2007), a valorização do desempenho introduz, no mundo do trabalho, uma concorrência permanente, que põe o conjunto dos funcionários em uma exigência de conquistar sempre mais, influenciando-os a serem mais competitivos entre si, além de superar-se a si mesmo. Horst, Soboll e Cicmanec (2013) alertam que a competitividade está enraizada em nossa sociedade, valorizando o individualismo sob a ótica do sucesso e da flexibilidade. As empresas do

comércio, mais do que estabelecer formas de comissionamento, proporcionam meios sutis de valorização da competitividade e do individualismo entre os trabalhadores. O trecho a seguir é ilustrativo: “Na loja (...) tinha o *ranking* oficial (...) quanto a loja vendeu, quanto cada um vendeu, qual a posição que cada um ficou” (Alexandre, 28 anos).

Na fala de Alexandre, pode-se perceber a exposição pública dos desempenhos, tanto da filial quanto do indivíduo. Os trabalhadores, conforme este exemplo, são classificados conforme uma escala de valores. A complexidade da atividade de trabalho e todos seus percalços permanecem invisibilizados, como é o caso das vendas que não se concretizam por falta de produtos no estoque: “O salário é aquilo e deu. Os vendedores têm comissão, eu não” (Isadora, 25 anos).

A lógica do lucro aparece também no trecho de Isadora, para quem o comissionamento é visto como um benefício para poucos. Na loja onde a entrevistada trabalha, existem os cargos de vendedor comissionado e de auxiliar de vendas, sendo que este abarca também funções como caixa e estoquista. Os auxiliares desempenham vendas diretas e atuam sob a lógica de metas e resultados da organização, porém não participam do comissionamento. Cria-se, dessa forma, um abismo entre os pares: os vendedores comissionados e os auxiliares de venda. A competição e o individualismo, independentemente da sua forma de manifestação, proporcionam ao indivíduo um sentimento de isolamento. Segundo Caniato e Rodrigues (2012), o termo “igual” é substituído por “rival”. A coletividade é destruída e cada um deve preocupar-se com a sua segurança e o seu desempenho, deixando à margem os laços emocionais e o sentimento de pertença ao grupo (Castelhano, 2005). Para Gaulejac (2007), o trabalhador é incentivado a produzir mais e melhor, tendo seus pares como parâmetro. Os antes colegas passam a ser concorrentes em uma disputa por produtividade e desempenho, cuja “linha de chegada sempre se move mais veloz que o mais veloz dos corredores” (Bauman, 2001, p. 86).

Controle subjetivo e difuso

Esta categoria reúne as manifestações dos participantes a respeito do controle organizacional empregado no comércio, apontando as formas subjetivas e difusas de atuação desse domínio. Também é problematizado o uso de características pessoais a serviço da organização e alguns efeitos do controle na subjetividade dos trabalhadores, assim como na equipe e na própria empresa: “A gente não quer se sentir um estranho no ninho (...) a gente quer trabalhar num lugar legal, se dar bem com os colegas, ganhar bem... a gente quer ser feliz” (Isadora, 25 anos).

Enquanto o poder disciplinar, exposto por Foucault (1977), possui paralelos com o método de gestão taylorista, em que os corpos deveriam ser tornados dóceis e produtivos em espaço e tempo bem delimitados, o gerencialismo traz consigo semelhanças com o Biopoder (Foucault, 2004). Ao dirigir-se não somente ao homem-corpo, mas também ao homem-vivo, essa tecnologia de poder incide sobre a multiplicidade dos sujeitos, massificando-os para gerir, organizar e torná-los mais produtivos. A convocação subjetiva passa a ser uma técnica utilizada no Biopoder e encontra seu paralelo no gerencialismo (Hypolito, Vieira, & Pizzi, 2009): os trabalhadores são mobilizados, internamente, a alcançarem os objetivos da produção, tendo seus desejos e angústias captados e colocados a serviço da organização, transformando energia libidinal em força de trabalho (Gaulejac, 2007). No gerencialismo, não existe a necessidade de um controle constante e concreto; o “você deve” é substituído pelo “é preciso” e, ao

trabalhador, é introjetada a noção de ser parte integrante e voluntária desse processo (Horst et al., 2013).

A mobilização subjetiva, portanto, é acionada a serviço da empresa e o capital humano reverbera as lógicas sutilmente impostas pelo sistema. Para manter a mobilização a seu favor, a empresa vai além da gratificação financeira, oferecendo aos trabalhadores um objetivo mais nobre do que o dinheiro: o sucesso pessoal (Gaulejac, 2007). Vende-se ao sujeito a possibilidade de trabalhar para se tornar um vencedor (Horst et al., 2013). Assim, tornar-se bem-sucedido torna-se um ideal: “Foi um momento que vi a equipe dando o sangue (...) eu trabalhava das 9h da manhã às 10h da noite (...) queria que aquela venda fechasse, queria tá junto” (Mariana, 41 anos).

A fala de Mariana demonstra o comprometimento e a dedicação a favor da concretização da venda, mesmo que, neste caso específico, a comissão não seja diretamente computada em seu salário, pois seu regime de comissionamento faz-se por rateio geral entre todos os vendedores. O aspecto financeiro, portanto, aparenta não ser a motivação única ou principal de sua dedicação naquele momento; o sucesso e o reconhecimento profissional parecem despontar como fatores primordiais. A continuação de sua fala complementa a importância da realização profissional, nomeada pela participante de “felicidade”: “...tava todo mundo muito feliz... trabalhando muito, focando muito”. Alexandre (28 anos) também tem uma fala nesse sentido: “Eu conseguia auxiliar (...) porque eu gosto... porque eu leio por fora, é uma paixão minha (...) então eu sempre acabava ficando bem informado”.

No discurso dos entrevistados, o interesse pelo objeto de venda carregou consigo a justificativa de entrada – e permanência – no comércio, como se vê na fala de Alexandre. Se, de um lado, a empresa fornece alguns meios para que o trabalhador obtenha “sucesso” e possibilita que o sujeito trabalhe com aquilo que gosta, ou tenha acesso a experiências agradáveis e prazerosas, conforme se observa no relato de Alexandre, em contrapartida, cabe ao trabalhador oferecer sua capacidade produtiva e subjetiva com comprometimento e excelência. A ideia de crescer junto com a empresa, de vestir a camisa e de “ter sucesso juntos”, segundo Gaulejac (2007), torna-se um compromisso que os funcionários devem assumir por convicção, e não mais por simples obediência: “Não tenho uma formação, uma faculdade... então acho ok (...) eu gosto de fazer o que eu faço. Eu sei como fazer. Eu domino” (Isadora, 25 anos).

Ao mesmo tempo em que o “gostar do que se faz” torna-se um marcador do controle organizacional por parte da empresa, constatou-se, nas falas dos entrevistados, que a percepção de falta de qualificação profissional – seja em escolaridade, seja em cursos de aperfeiçoamento – reforça a sujeição dos trabalhadores (Linhares & Siqueira, 2014). Sob a ótica gerencialista, cada um deles deve se sentir responsável pelos resultados – de si próprio e da empresa – para que possa desenvolver suas competências, seus talentos e sua criatividade. A falta de qualificação, portanto, passa a ser de inteira responsabilidade do sujeito, pois, sem ela, este não é capaz de evoluir na hierarquia de cargos e, enquanto sujeito de seu desempenho e gestor de si (Gaulejac, 2007), deverá “fazer por onde” (Isadora, 25 anos) para receber uma promoção.

O crescimento almejado e o reconhecimento tão esperado pelo trabalhador passam, então, a não depender somente de competências técnicas e de um bom desempenho. É esperado que o indivíduo interiorize regras e procedimentos organizacionais, adapte-se às exigências e reproduza ideologias (Pagès, Bonetti, & Gaulejac, 1987), ou seja, interiorize um modelo de trabalhador esperado (e valorizado) pela empresa. Na fala dos entrevistados, foram identificadas ideias daquilo que seria “um vendedor perfeito”. Passagens como “...tu tens que

ser multifacetado...” (Mariana, 41 anos) e “tu espera de um vendedor (...) proatividade, que seja comunicativo...” (Isadora, 25 anos) demonstram a ideologia gerencialista mesclada ao imaginário dos trabalhadores. Em consonância, Santos (2013) aponta que, para cada comportamento, são exigidas habilidades específicas as quais devem ser exercidas no cotidiano de trabalho. O trabalhador, portanto, passa a criar alternativas para viabilizar a realização desse trabalho previsto e idealizado. Entre aquilo que estava prescrito e o trabalho de fato realizado, tem-se a ação de trabalhar, que possibilita o preenchimento de tal lacuna, mediante produção de invenções, atos criativos e alternativas encontradas na solução de imprevistos e resolução de problemas (Dejours, 2012). Neste processo de mobilização subjetiva envolvido na ação de trabalhar, tem-se, também, o desenvolvimento de diferentes formas de resistência, conforme ilustra o trecho a seguir: “Aquele pessoa que tem liderança (...) pode acabar sendo cabeça de revolução (...) tu não é (...) aquele boi manso, que qualquer coisa que te mandarem fazer tu vais fazer. Tu vais contestar” (Mariana, 41 anos).

A resistência dos trabalhadores perante o cerco ideológico da corporação não é encorajada ou valorizada no ambiente laboral. Para Gaulejac (2007), existem duas condições para a liberdade de opinião nos modelos gerencialistas de gestão: deve estar a serviço do aumento da produtividade e do desempenho, e deve conter soluções e não problemas. Complementando a fala de Mariana, segundo Linhares e Siqueira (2014), na gestão gerencialista, a reflexão rende-se à eficácia e o trabalhador que levanta questionamentos poderá ser percebido como um perturbador que deverá ser eliminado (Gaulejac, 2007).

Avaliação de desempenho

Na categoria temática que diz respeito à avaliação de desempenho, discute-se o trabalho efetivamente realizado pelo sujeito e o trabalho que é avaliado, assim como as diversas formas de avaliação utilizadas no comércio e suas implicações para a subjetividade dos trabalhadores, para a equipe e para a organização. A fala a seguir é ilustrativa: “(antes de ser avaliado) tá todo mundo preocupado em fazer bem (...) passam o ano todo fazendo um péssimo trabalho e (...) na hora é só pra tirar nota boa” (Isadora, 25 anos).

Conforme exposto pela entrevistada, o trabalho que percebe nos momentos de avaliação é diferente do trabalho usual. Os estudos da Psicodinâmica do Trabalho (Dejours, 2004; 2007) apontam essa ambivalência no que se refere à dimensionalidade das avaliações de desempenho. Tomando-se as dimensões do trabalho prescrito e do trabalho real (Dejours, 2004) como eixos de análise, em que esse último caracteriza-se pela situação de trabalho e tudo o que ela demanda dos trabalhadores, e o prescrito compreende as regras e os procedimentos organizacionais, depreende-se que a complexidade do trabalho real exercido pelo sujeito perde-se na objetividade dos métodos de avaliação (Gaulejac, 2007; Sennett, 2001). A avaliação de desempenho carrega consigo uma falsa neutralidade, que, por trás do discurso racional e científico de sua prática, traz as exigências do sistema e favorece a adaptação às regras institucionais (Sennett, 2001; Tonon & Grisci, 2015).

A falsa noção de neutralidade dos métodos de avaliação aparece na fala de Mariana: “Tu lês um comentário que às vezes não compete com a tua competência (...) Às vezes tu não és avaliado pela tua competência, tu és avaliado pelo pessoal”. Na loja em que trabalha, a avaliação de desempenho é realizada por gestores e por pares, de forma anônima: “...num determinado momento do ano, tu recebe uma lista de cinco pessoas que tu vais avaliar. Podem ser colegas de setor (...) pode ser de setor que tu não fazes nem ideia...”.

Em uma avaliação de desempenho conduzida por pares, portanto, o indivíduo não mais presta contas somente a seus superiores, mas também a seus iguais. Seu desempenho é meticulosamente avaliado por aqueles que exercem a mesma função e recebem a mesma remuneração. Para Gaulejac (2007), na gestão gerencialista, há uma valorização exacerbada do desempenho e, assim, também da competição entre os sujeitos para se tornarem e permanecerem excelentes; cada um deve fazer melhor do que antes e melhor do que os outros, tornando seus colegas concorrentes. Um desempenho medido por pares e com fins avaliativos, portanto, proporciona que estes atuem não só como concorrentes, mas como algozes do desempenho.

A avaliação realizada por gestores, por sua vez, foi descrita pelos entrevistados de forma ambígua. Para alguns trabalhadores, essa avaliação é quantificada e parcialmente clara: o tradicional *feedback* é mesclado com gráficos de “perfil”, *performance*, “o que a empresa espera de mim?”. Para Isadora, submetida a uma avaliação conjunta por pares e gestores, a nota final obtida em *feedback* com a gestão pode ter diferentes interpretações: “...eles dizem que uma nota ruim é melhor que uma nota boa (...); se tu causas algum desconforto com o teu colega (...) tu tá fazendo certo (...) se tu quer que algo funcione, ninguém vai gostar de ti” (Isadora, 25 anos).

Percebe-se, no discurso da trabalhadora, uma desvalorização do coletivo por parte da gestão; o grupo é destruído em nome de uma boa avaliação e de um bom desempenho. A solidão e a desolação sobrepõem-se à solidariedade entre os colegas e “agora é cada um por si e todos os golpes são permitidos” (Dejours, 2012, p. 368).

Outro método apreendido na fala dos participantes diz respeito à avaliação de desempenho realizada pelo meio externo. Isto ocorre quando clientes ou avaliadores profissionais são contratados para classificar e quantificar a sua percepção sobre o trabalho dos comerciários. Os construtos avaliados, muitas vezes, não são de conhecimento dos trabalhadores, assim como a identidade daqueles que os estão avaliando. Muitas vezes, desconhecem o fato de estarem sendo avaliados naquele momento e/ou situação: “...tu já começavas a se perguntar, conforme o cliente ia se comportando... tu já começavas a pensar no questionário que ele poderia fazer pra ti” (Mariana, 41 anos).

A técnica de avaliação narrada por Mariana é conhecida como “Cliente Oculto” ou “Cliente Misterioso”, que se caracteriza não somente por ser um método avaliativo, mas também como um método de controle. O trabalhador é vigiado por uma avaliação não constante e impossível de ser prevista. A possibilidade da avaliação, portanto, leva a um estado de tensão e imprevisibilidade constantes, instituindo um comportamento padronizado que abarque as exigências da avaliação (Horst et al., 2009; Santos, 2013). Na fala de Mariana, pode-se perceber o incômodo perante a sistematização e a homogeneização de comportamentos e procedimentos no atendimento ao público, o que se exacerba nas avaliações de desempenho: “...não é um cliente oculto que consegue avaliar isso com meia dúzia de perguntas (...) ele dá mais medo. Torna teu atendimento mais mecânico”.

Em contrapartida ao que foi previsto pelas técnicas de gestão, há, no sujeito, a necessidade de enfrentar o real do trabalho e modificar as prescrições. Para Dejours (2012), o prazer no trabalho está diretamente relacionado à capacidade de modificar e de criar, de inventar soluções para preencher a distância existente entre o trabalho prescrito e o real. Contudo, em algumas situações de avaliação de desempenho, apresentadas e percebidas como formas de controle e eventual punição (tal como o cliente oculto), a criação e os macetes são desencorajados em nome da maior observância possível ao prescrito. A criação dá lugar à

repetição, que possibilita fazer com mais rapidez. Entretanto, isso não significa, necessariamente, mais eficiência e qualidade (Gaulejac, 2007).

Desse modo, não obter a *performance* esperada na avaliação de desempenho pode levar ao isolamento do trabalhador, e o resultado insuficiente é rotulado pela gestão e pelos colegas (Mendes & Siqueira, 2013). O desempenho exposto em números, gráficos e notas, muitas vezes, não está de acordo com aquilo que o sujeito efetivamente realizou em seu trabalho. Algumas passagens das entrevistas demonstram o sofrimento causado pela ambiguidade entre o trabalho real e o trabalho avaliado, entre a capacidade de criar e a repetição de padrões: “...mas às vezes machuca...” (Isadora, 25 anos) e “Aí estoura a bomba. É cara chorando pelos cantos, é cara debochando” (Mariana, 41 anos). Como podemos ver em Dejours (2007, p. 17), “os que trabalham vão cada vez mais se convencendo de que seus esforços, sua dedicação, sua boa vontade, seus ‘sacrifícios’ pela empresa só acabam por agravar a situação”.

Autonomia e responsabilização

Nesta categoria de análise, são apresentados conteúdos e reflexões sobre o ideário de autonomia e o sentimento de responsabilização dos trabalhadores reforçados pelas técnicas de gestão. Também foram agrupados os conteúdos relativos às conformações subjetivas a partir desses modos de trabalhar.

Constatou-se um paradoxo, pois ainda que existissem prescrições, as tarefas eram pouco definidas e insuficientemente prescritas: “Tu fazes a tua rotina de trabalho...” (Mariana, 41 anos); “...tinha que ficar perguntando pra eles (...) sempre perguntando” (Joana, 32 anos). O controle organizacional e as avaliações de desempenho possuem uma posição de destaque na gestão do trabalho. Todavia, enquanto “como fazer” é monitorado pelo controle e avaliado pelo desempenho, buscando a excelência, “o que fazer” é deixado em segundo plano. O importante é a eficácia, a eficiência, a qualidade e o lucro (Gaulejac, 2007), cabendo ao trabalhador a incumbência de gerir seu tempo e suas prioridades, tornando-se gestor de si mesmo.

Para Tonon e Grisci (2015), a capacidade de ser gestor de si pode ser entendida como a disposição do sujeito de crescer, prosperar e se adaptar aos códigos e condutas esperados pela organização. O indivíduo passa a ser uma empresa dentro de si mesmo, a *Você S/A*, como apontado pelos autores, e “deve tornar-se gestor de sua vida, fixar-se objetivos, avaliar seus desempenhos, tornar seu tempo rentável” (Gaulejac, 2007, p. 177).

O incentivo a tornar-se seu próprio gestor e a falsa noção de autonomia promovida pela gestão fomentam um senso exacerbado de responsabilização no trabalhador. Subordinados aos planos de venda, os trabalhadores devem ser capazes de inovar perante a indefinição precisa de atividades, as adversidades encontradas na rotina de trabalho e responsabilizar-se pelos resultados obtidos, da equipe e da própria empresa (Santos, 2013). O trabalhador perde a alcunha de empregado/funcionário, passando a ser designado como “colaborador”. Entretanto, como apontam Mendes e Siqueira (2013), a participação relegada ao colaborador é restrita, pois é permitida desde que não altere e não interfira nos jogos de poder já instituídos na organização.

Para Santos (2013), o “trabalhador colaborador” é capaz de exercer múltiplos processos simultâneos, dedicar-se e ir além, sempre a serviço das necessidades da empresa. A falsa noção de autonomia do trabalhador em seu contexto laboral, que naturaliza e valoriza atitudes de invenção e de improvisos, desde que estas estejam de acordo com os princípios organizacionais, é incentivada pela própria organização do trabalho, conforme trazido na fala das participantes:

“Eu sou cobrada porque não tá vendendo (...) a culpa é sempre tua, tu não fizeste certo. E isso me incomoda” (Mariana, 41 anos).

Os sentimentos de cobrança e de responsabilização expostos pela trabalhadora expressam muito mais do que a perda financeira própria pela não concretização da venda; há um sentimento de impotência, em que fazer “o certo” seria a garantia para o sucesso. Para Santos (2013), em um ambiente de cobrança por metas, cria-se uma linha tênue entre o que é correto ou não de ser feito. Segundo os entrevistados, a cobrança por metas é constante e diária, conforme completa Mariana: “Tu tens que vender tantos livros, tantas revistas (...) isso é cobrado todos os dias, todas as reuniões”. A meta, portanto, é direcionada ao sujeito, sendo ele o responsável pelo seu êxito e pelo sucesso da organização. Nesse sistema, são esperados sacrifícios intermináveis dos trabalhadores, “já que nos seus ombros é depositada a responsabilidade pela sobrevivência da organização” (Linhares & Siqueira, 2014, p. 111).

A meta, por sua vez, é variável conforme a empresa, podendo ser individual ou coletiva. Segundo apontado pelos entrevistados, essa meta é comumente baseada em resultados anteriores – a meta mensal é superar em “x por cento” os lucros do mesmo mês no ano anterior – e não leva em consideração o número de funcionários, o número de clientes atendidos ou a situação econômica atual, pois é sempre necessário fazer mais e melhor (Gaulejac, 2007): “Nós (comércio) temos um problema econômico hoje (...) mas acaba parecendo que é nossa culpa. Que nós não estamos fazendo o suficiente” (Mariana, 41 anos).

O sentimento de impotência é apontado novamente por Mariana, demonstrando que a contrapartida objetiva da mobilização, do investimento e do engajamento – o salário comissionado ao final do mês – não vem apresentando bons dígitos. Dados sobre a variação do volume de vendas no comércio no período de 2013-2015 corroboram o discurso dos entrevistados no momento de realização da pesquisa (FEE, 2015). Estatísticas mostram que o volume de vendas decaiu substancialmente naquele período. O mês de dezembro de 2014, por exemplo, que concentra a data comemorativa de maior rentabilidade para o comércio (Natal) atingiu um volume de vendas 75% menor se comparado ao ano anterior. Ao passo que o retorno financeiro não atinge os níveis esperados, a dita “situação de crise” emana a responsabilização pela sobrevivência – de si próprio e da organização: “A comissão não tá boa, o dinheiro não tá entrando (...) tá todo mundo esperando o pior, esperando uma demissão... esperando que a loja vai fechar (...) amanhã tu podes não ter mais o teu emprego” (Isadora, 25 anos).

Para Santos (2013), a ameaça constante de demissão pode aumentar a competição entre os pares e a responsabilização do trabalhador pela manutenção do seu emprego, e o cenário bélico de crise e de retenção iminente contribuiria para disseminar o conceito de vulnerabilidade da empresa, que dependeria da excelência e da total dedicação dos funcionários para a sua sobrevivência (Linhares & Siqueira, 2014; Gaulejac, 2007). O medo de demissão pode, também, atuar como marcador do controle organizacional, propiciando que os trabalhadores se entreguem à consecução das metas organizacionais, “mesmo que para isso tenham que ignorar seus desejos, inteligência, autonomia e até a própria identidade” (Linhares & Siqueira, 2014, p. 108). O depoimento a seguir evidencia o exposto pelos autores: “...se não tiver satisfeito pede as contas... sempre essa pressão de portas abertas né... se quiser a porta tá ali” (Felipe, 24 anos).

A chamada “política de portas abertas” (Felipe, 24 anos) imposta pelas empresas visa diminuir despesas com a demissão de funcionários insatisfeitos, mas o pedido de demissão é

encarado como última alternativa pelos trabalhadores. Existe a disseminação da fantasia que “...é uma premiação tu demitir” (Mariana, 41 anos), segregando aqueles insatisfeitos e aqueles com o desempenho abaixo do esperado pela empresa, até que a pressão organizacional e de pares culmine em um pedido de demissão, carregado de desistência e esgotamento. Para Gaulejac (2007), ou ganhamos ou desaparecemos; no comércio, isso poderia ser traduzido como ‘ou ganhamos ou pedimos para sair’.

A falsa noção de autonomia e a responsabilização acentuada dos trabalhadores no contexto organizacional possibilitam, também, lacunas para a criação de estratégias de enfrentamento. Ao passo em que, no prescrito, o trabalhador é um colaborador, gestor de si, autônomo e responsável pela venda, o trabalho real pode abarcar realidades distintas: “Fiquei um ou dois meses sem vender (...) passava pros meus colegas (...) não tirava nada” (Felipe, 24 anos).

Felipe conta que, quando possuía aproximadamente um ano de empresa, percebeu-se discordando de técnicas específicas de gestão do trabalho e da remuneração. Insatisfeito, ouviu que “se tá insatisfeito, pede pra sair”, mas buscou ir contra o sistema de comissionamento e remuneração postulado pela empresa. Sob o comissionamento individual, quanto mais Felipe vendia, mais ele ganhava. Manteve-se realizando as vendas; porém, colocando-as em nome de seus colegas, buscando que suas insatisfações chamassem a atenção dos gestores. Experiências como essa revelam a existência de formas singulares para enfrentar ou superar o individualismo e a competitividade ensejados pelos modos de gestão gerencialistas, buscando, justamente, resgate de modos cooperativos de realização do trabalho. Entretanto, essa parecia ser uma vivência isolada desse trabalhador, dificilmente resultando em mudanças significativas em escala mais ampla.

Considerações finais

O presente estudo propiciou uma aproximação com o trabalho exercido por comerciários da cidade de Porto Alegre, buscando compreender as técnicas de gestão gerencialistas em vigor nesse contexto. Buscou-se traçar problematizações acerca dos modos de trabalhar entrelaçados à conformação da subjetividade desses trabalhadores. Percebeu-se uma valorização exacerbada, por parte da gestão, em torno do desempenho, da eficácia e da excelência no trabalho junto às empresas dos trabalhadores entrevistados. Com a desvalorização do grupo e do coletivo, a competitividade e o individualismo marcaram o discurso dos participantes, caracterizando-se, de maneira mais ou menos evidente, como algo naturalizado. Entretanto, ainda que pouco esparsas, formas alternativas à competitividade também existem, conforme pôde ser visto a partir dos relatos dos trabalhadores.

O comissionamento mostrou-se como uma técnica difusora e reforçadora da competitividade, valendo-se de estratégias de exposição de resultados e de divisão entre cargos. As técnicas de gestão que padronizam “como fazer” o trabalho e as técnicas empregadas para avaliá-lo também passaram a fala dos participantes, culminando em técnicas prescritas e que não abarcam o real da atividade de trabalho. As avaliações de desempenho se caracterizaram como ambíguas e com falsa neutralidade, visto que não necessariamente contemplam o trabalho real exercido pelo indivíduo. O trabalho, portanto, se dissolve na objetividade dos

métodos avaliativos, e dá lugar a avaliação da adaptação a regras e a comportamentos prescritos.

O controle organizacional, por sua vez, se mescla ao discurso do coletivo de trabalhadores, possibilitando que os indivíduos acreditem que, na verdade, estão realizando projetos do seu interesse e que estão sendo valorizados e reconhecidos. Entretanto, por trás desse discurso, identifica-se a lógica de lucratividade e qualidade da corporação. Arelada ao controle organizacional, encontrou-se uma noção de autonomia que perpassou o discurso dos participantes, despontando como uma necessidade daqueles trabalhadores. A capacidade de criar, resistir e tornar-se sujeito de seu trabalho contrapôs-se às estratégias organizacionais de transformar o trabalhador em colaborador e o indivíduo em gestor de si mesmo.

A autonomia almejada pelos participantes se diferencia daquela propiciada pela gestão gerencialista, como aponta Gaulejac (2007), que carrega consigo uma responsabilização extremada. O senso de responsabilização no comércio pode ser objetificado pelo sistema de metas, que coloca o trabalhador no posto de responsável por si e pela organização, gerando o sentimento de impotência perante falhas e adversidades.

O estudo possuiu como limitações o âmbito municipal de abrangência e pouca diversidade de ramos comerciais. Estudos futuros ampliando a população estudada e a diversidade de áreas do comércio poderão contribuir para melhor avaliar as tendências relatadas e as implicações para a subjetividade desses trabalhadores. De qualquer modo, a realidade evidenciada pelo estudo possibilita que seja dada atenção à saúde dos trabalhadores comerciários, dando luz a particularidades e precarizações do trabalho no setor e as formas de estabelecimento da gestão desse trabalho.

Referências

- Almeida, M. L. (1997). Comércio: perfil, reestruturação e tendências. *Educação & Sociedade*, 18(61), 139-158. <http://hdl.handle.net/10183/78266>
- Bardin, L. (1979). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Bauman, Z. (2001). *Modernidade líquida*. Rio de Janeiro: Zahar.
- Borges, L. D. O. (1999). As concepções do trabalho: um estudo de análise de conteúdo de dois periódicos de circulação nacional. *Revista de Administração Contemporânea*, 3(3), 81-107. <http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65551999000300005>
- Caniato, A. M. P., & Rodrigues, S. M. (2012). A construção psicossocial da competição: o engano na cumplicidade de uma falsa vida. *Psicologia & Sociedade*, 24(1), 23-35. <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-71822012000100004>
- Castelhano, L. M. (2005). O medo do desemprego e a(s) nova(s) organizações de trabalho. *Psicologia & Sociedade*, 17(1), 17-28. <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-71822005000100003>
- Costa, S. H. B. (2013). Trabalho prescrito e trabalho real. In F. de O. Vieira, A. M. Mendes, & A. R. C. Merlo (Eds.), *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho* (pp. 467-471). Curitiba: Juruá.
- Costa, M., Maciel, C. M., Ferreira, M. R., & Brandão Jr, R. D. (2006). Flexibilização do trabalho no comércio: o caso de um shopping center. *Revista da ABET*, 6(2), 127-151. <https://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/abet/article/view/15719/8968>.
- Dejours, C. (2004). Subjetividade, trabalho e ação. *Revista Produção*, 14(3), 27-34. <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-65132004000300004>
- Dejours, C. (2007). A carga psíquica do trabalho. In C. Dejours, E. Abdoucheli, & C. Jayet (Eds.), *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas.

- Dejours, C. (2012). Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução. *Psicologia em Estudo*, 17(3), 363-371. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-73722012000300002>
- Ferreira, J. B. (2013). Real do trabalho. In F. de O. Vieira, A. M. Mendes, & A. R. C. Merlo (Eds.), *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho* (pp. 343-350). Curitiba: Juruá.
- Fundação de Economia e Estatística (2015). *Índice base fixa de volume de vendas no comércio, por unidades geográficas e atividades econômicas*. Porto Alegre: FEE.
- Foucault, M. (1977). *Vigiar e punir*. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Foucault, M. (2004). Nascimento da biopolítica. In *Resumo dos cursos do college de France (1970-1982)*. Rio de Janeiro: Zahar.
- Gaulejac, V. de. (2007). *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. Aparecida, SP: Ideias e Letras.
- Gernet, I., & Dejours, C. (2011). Avaliação do trabalho e reconhecimento. In P. F. Bendassolli, & L. A. P. Soboll (Eds.), *Clínicas do trabalho: novas perspectivas para a compreensão do trabalho na atualidade* (pp. 61-70). São Paulo: Atlas.
- Grisci, C. L. I. (2008). Trabalho imaterial, controle rizomático e subjetividade no novo paradigma tecnológico. *RAE eletrônica*, 7(1). <http://dx.doi.org/10.1590/S1676-56482008000100005>
- Horst, A. C., Soboll, L. A. P., & Cicmanec, E. (2013). Prática de gestão e controle da subjetividade dos trabalhadores: a ideologia de encantamento em uma empresa de varejo. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 16(1), 9-23. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v16i1p9-23>
- Hypolito, A. M., Vieira, J. S., & Pizzi, L. C. V. (2009). Reestruturação curricular e autointensificação do trabalho docente. *Currículo sem Fronteiras*, 9(2), 100-112. <http://www.curriculosemfronteiras.org/vol9iss2articles/hypolito-vieira-pizzi.pdf>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (2001). *Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira*. Coordenação de População e Indicadores Sociais. Rio de Janeiro: IBGE.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (2018). *Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira*. Coordenação de População e Indicadores Sociais. Rio de Janeiro: IBGE.
- Linhares, A. R., & Siqueira, M. V. S. (2014). Um diálogo entre a psicodinâmica do trabalho e a sociologia clínica no universo da modernidade líquida. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 7(1), 106-118. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-82202014000100010
- Mendes, A. M., & Siqueira, M. V. (2013). Avaliação de desempenho e assédio moral. In L. A. P. Soboll e D. L. S. Ferraz (Eds.), *Gestão de pessoas: armadilhas da organização do trabalho* (pp. 150-163). São Paulo: Atlas.
- Minayo, M. C. S., Deslandes, S. F., Cruz Neto, O., & Gomes, R. (2013). *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Minayo, M. C. S. (2000). *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde*. São Paulo: Hucitec.
- Pagès, M., Bonetti, M., Gaulejac, V. de, & Descendre, D. (1987). *O poder das organizações: a dominação das multinacionais sobre os indivíduos*. São Paulo: Atlas.
- Santos, S. M. A. (2013). Multinacionais e suas interfaces num contexto de reconfiguração do capitalismo e do mundo do trabalho no século XXI. O caso C&A Modas: uma fast fashion do comércio varejista. *Anais do VII Congresso Latino-Americano de Estudos do Trabalho*. São Paulo: ALAST.
- Sennett, R. (2001). *A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record.
- Silva, R. C. (2003). Controle organizacional, cultura e liderança: evolução, transformações e perspectivas. *Revista de Administração Pública*, 37(4), 797-816. <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/6502>
- Tonon, L., & Grisci, C. L. I. (2015). Gestão gerencialista e estilos de vida de executivos. *Revista de Administração Mackenzie*, 16(1), 15-39. <http://dx.doi.org/10.1590/1678-69712015/administracao.v16n1p15-39>

Endereço para correspondência

analuisacmoro@gmail.com, maytepsi@gmail.com

Recebido em: 28/03/2019

Revisado em: 30/09/2019

Aprovado em: 01/10/2019

A loucura interroga a gestão: o que aprender com ingovernáveis na era do trabalho imaterial

Cássio Streb Nogueira¹ e Simone Mainieri Paulon²

Universidade Federal do Rio Grande do Sul (Porto Alegre, RS, Brasil)

O presente artigo debate a relação entre loucura e gestão, questionando o que os ditos “ingovernáveis” teriam a legar às “razoáveis” formas de gestão que se apresentam no campo das políticas públicas de saúde mental. A partir de uma experiência de avaliação da rede de saúde de um município do interior do Rio Grande do Sul, realizada com usuários de um Centro de Atenção Psicossocial, problematizam-se as relações saúde e loucura (compreendida como potência esquizo), as transformações do trabalho tornado imaterial, assim como a ampliação do conceito de gestão do trabalho em saúde mental. Conclui-se que a loucura pode ser um intercessor potente para a invenção das clínicas da Reforma Psiquiátrica.

Palavras-chave: políticas públicas, reforma psiquiátrica, gestão, trabalho imaterial, pesquisa-intervenção.

Madness questions management: what to learn with the ungovernable in the age of immaterial labor

This article discusses the relation between madness and management, questioning what the so-called "ungovernable" would have to bestow upon the "reasonable" forms of management that are present in the field of public mental health policies. Based on an experience of assessing the health care system in a municipality in the interior of the state of Rio Grande do Sul conducted with users of a Psychosocial Care Center, the article problematizes the relation between good health and madness (understood as schizo power), the transformations of labor made immaterial, as well as the expansion of the concept of work management in mental health care. The conclusion is that madness can be a powerful intercessor for the invention of the Psychiatric Reform clinics.

Keywords: public policy, psychiatric reform, management, immaterial labor, research-intervention.

¹ <https://orcid.org/0000-0002-1976-7012>

² <https://orcid.org/0000-0002-0387-1595>

Introdução

Tu achas que tu manda em ti? Tu achas que tu te governas? Quem te governa são os teus pais e, se eles não conseguirem fazê-lo, quem vai te governar é o Estado (Juiz de Direito a um adolescente em audiência de acolhimento institucional – município do interior do Rio Grande do Sul, junho de 2013).

A fala acima, proferida por um juiz, aos berros, a um adolescente de quatorze anos, para intermediar uma relação de pais e filhos que não se entendiam, sintetiza de maneira cruel e lapidar a problemática questão da gestão de si e das populações, especialmente quando se adentra o campo da saúde mental. Tema-foco de uma pesquisa específica que discutiu, mais amplamente, subjetividade e saúde mental na era do trabalho imaterial, este artigo aborda os processos de trabalho em saúde mental na forma como se organizam na atual rede de atenção psicossocial, a fim de refletir acerca da potência intercessora da loucura e o que podemos aprender com os ingovernáveis, ou seja, aqueles que não se ajustam à lógica dominante, para produzirmos transformações na gestão.

O ponto de partida é o conjunto de mudanças operadas no campo da saúde mental em nosso país, por meio da promulgação da Lei 10.216 de 6 de abril de 2001 e do movimento da Reforma Psiquiátrica, que redirecionam o modelo de atendimento em saúde mental no Brasil, preconizando o progressivo fechamento dos manicômios e investindo em serviços comunitários. Essas mudanças nascem no bojo do processo de democratização e da Reforma Sanitária³, apresentando novas possibilidades de vida e relações. Isto é válido não apenas para os usuários, que se encontram com novas modalidades terapêuticas na cidade, mas também para os trabalhadores, gestores e toda a sociedade, que se veem compelidos a lidar com uma nova ordem de demandas subjetivas, das quais os muros concretos e fluxos enrijecidos dos hospitais os mantinham distanciados. Os modos instituídos de cuidar, governar, clinicar, tutelar, transitar nas cidades e exercer toda forma de poder ficariam, a partir de então, abalados e aquilo que se tinha por verdade, correto e saudável entraria, de alguma forma, em colapso, exigindo novas respostas, forjando novos modos de subjetivação. O que teria a loucura, esta desarrazoada expressão do radical diferente em nós, a dizer sobre isso? De que modo podemos fazê-la intercessora dos modos dados de vida para interpelar o quão restritos eles são? E, mais especificamente, como utilizar uma potência crítica da loucura para questionar justamente a linearidade das razões contidas nos modos cristalizados de gestão diante das novas demandas que o trabalho em saúde mental apresenta?

Essas são algumas das indagações que nos conduziram a um processo investigativo tomando como fio condutor as possibilidades criadoras que todos aqueles que não se dobram à Razão dominante (Foucault, 2010), os “ingovernáveis”, teriam a legar às “razoáveis” formas de gestão que se apresentam no campo das políticas públicas de saúde mental. Logo, importa aos propósitos deste artigo ressaltar os dois sentidos que a “gestão” pode ter segundo Onocko-Campos (2003): gerir e gerar. O primeiro diz respeito às formas de gestão clássica que buscam

³ A Reforma Sanitária nasceu no contexto de lutas contra a ditadura no início da década de 1970 e dá nome a uma série de movimentos e ideias que propunham mudanças no modelo da área da saúde, entre elas a defesa da saúde coletiva, a construção de um Brasil mais igualitário e justo, assim como um sistema público de saúde com garantia de direitos a todos os brasileiros (Paim, 2008).

dominar, controlar e disciplinar para o aumento da produção; o segundo, como veremos mais adiante, busca gerar novas possibilidades de gestão incrementando a autonomia, o protagonismo e a criação.

Quando se “projeta” um acontecimento

Quem eram os usuários para falar ou escolher alguma coisa, já que nem nós que éramos técnicos podíamos fazê-lo!? (Trabalhador de um serviço de saúde mental, acerca de um evento em que usuários foram convidados a opinar sobre a programação cultural de seus interesses).

As indagações acima propostas ao debate emergiram com especial ênfase a partir de uma vivência nada incomum ao cotidiano de quem se constitui como trabalhador da Rede de Saúde Mental tecida para dar conta dos desafios desencadeados com o movimento de Reforma Psiquiátrica brasileira. Um dos pesquisadores era trabalhador de um Centro de Atenção Psicossocial (CAPS)⁴ e realizou uma atividade com usuários do serviço e familiares, chamando-os a debaterem sobre um filme e proporem os próximos momentos culturais, a fim de discutirem juntos a rede de saúde do município em que o referido dispositivo de saúde mental se assentava. Esse evento disparou uma série de análises, desestabilizando as relações de poder em jogo naquele local. O simples fato de cogitar a possibilidade de que usuários tivessem não só o direito a expressarem suas opiniões no evento junto aos técnicos da rede de saúde do município, mas, ainda por cima, terem suas posições consideradas para planejamento dos trabalhos no serviço foi tomado como uma aberração político-administrativa para aquela realidade, gerando expressões como a do trabalhador que destacamos acima.

A narrativa de uma situação singela criada com esse acontecimento, mas que tomou proporções surpreendentemente subversivas, ao colocar em xeque as assimetrias de saberes e poderes até então, aparentemente, estagnadas naquele serviço, permite-nos hoje avaliar o quanto não houve de “loucura” naquele momento entre alguns membros da própria equipe para lançarem mão de uma estratégia tão ousada àquele contexto endurecido e verticalizado de poder em que estavam imersos. Dar vazão ao mal-estar de alguns trabalhadores e de muitos dos usuários aparecia, naquele momento, como uma tentativa meio desesperada do coletivo de respirar, de abrir uma brecha para inventar possibilidades de intervenções minimamente terapêuticas e alinhadas ao modelo de atenção em saúde vigente, passados mais de vinte anos das Reformas Sanitária e Psiquiátrica em nosso país, que preveem o controle social e a autogestão como princípios basilares das práticas em saúde. Não só a loucura dos usuários se exercitava por meio daquele movimento, mas também a loucura de alguns trabalhadores, ambas questionando a gestão manicomial e os modos instituídos de trabalho que ali se cristalizaram. Tomamos esse episódio fortuito ocorrido nesse e em tantos outros cotidianos de trabalho em saúde mental como um evento analisador⁵, que foi se desdobrando em outros fatos,

⁴ Os CAPS são serviços abertos de base territorial criados em 2002, a partir da legislação da Reforma Psiquiátrica brasileira, para realizar prioritariamente o atendimento a usuários com transtornos mentais severos e persistentes. Constituem, portanto, junto aos Serviços Residenciais Terapêuticos e leitos psiquiátricos em hospitais gerais, um dos equipamentos fundamentais da rede substitutiva aos hospitais psiquiátricos que a Lei Federal 10.216/2001 propõe extinguir.

⁵ Como definido por Rodrigues (2000): “Por acontecimento analisador (ou analisador histórico), os institucionalistas indicam um movimento social que vem a nosso encontro inesperadamente, condensando uma série de forças até então dispersas e realizando por si mesmo a análise, à maneira de um catalisador químico de substâncias” (p. 240).

cenas e encontros com a prática em saúde mental, produzindo as reflexões em torno de nossa questão: pode a potência intercessora da loucura interrogar as formas de controle características do mundo do trabalho atual, no campo da saúde mental?

Entendê-lo por analisador abre a perspectiva para que se ponha em análise as relações que os Serviços Substitutivos em Saúde Mental têm estabelecido com a loucura, já que, apesar dos direitos assegurados em lei no Brasil, sabe-se que o necessário processo de desinstitucionalização só acontece quando as mudanças adentram o plano da micropolítica do trabalho cotidiano (Amarante, 1996; Paulon, Londero, Pereira, Mello, & Rosa, 2011). É nas relações, nos encontros produzidos no campo em questão, que a Reforma opera sua mudança. Nesse sentido, pode-se pensar que aquele singelo gesto de alguns trabalhadores, de instigarem a participação do usuário na gestão dos serviços, trazendo, assim, concepções tão caras ao Sistema Único de Saúde (SUS), à Reforma Sanitária, à Reforma Psiquiátrica, à Política Nacional de Humanização, fez algo de fato subversivo. Fez vibrar o *quantum* de ingovernabilidade que habita todos nós e questionar o sentido das políticas públicas em nosso tempo.

Assim visto, o acontecimento-cine-debate permite “fazer falar” um feixe de instituições até ali aparentemente intocáveis, que se viram “projetadas” em um novo e iluminado ambiente, com variadas possibilidades de interpretação e decorrentes ações. Primeiro, colocou em foco o tipo de saúde que ali se defendia, o tipo de prática e concepção de trabalho em saúde, junto às políticas públicas em que se inserem. E porque causaria tanto rechaço uma proposta participativa em meio a uma unidade componente do SUS? O que ali se afirmou na voz quase isolada desses loucos usuários-trabalhadores, por um instante, foi uma saúde contestadora da concepção ortopédica há muito dominante neste campo. Com Foucault (1998), aprendemos que subjazem velhas lógicas de polícia médica por trás dos serviços de saúde e, por que não dizer, de todas as políticas públicas. Controlar os pobres e neutralizar seu poder multitudinário⁶, estes seriam os objetivos a serem mantidos por essas políticas ainda em tempos correntes (Hardt & Negri, 2005). Conforme Foucault bem demonstrou em tantas de suas obras (Foucault, 1998, 2001, 2003, 2010), a loucura também deveria ser capturada, pois essa ameaça que “embaralha” as regras do jogo a todo o momento não poderia ficar livre, sob pena do desmanche do *status quo*.

Não queremos tratar da loucura que falhou em seu projeto de vida, da ponta do processo que evolui à doença, embora esse risco esteja sempre presente. Queremos pensar a loucura em seu “potencial de desterritorialização”, que se configura como um “poder secreto e admirável de embaralhar os códigos, subverter as regras do jogo e transpor ou deslocar os limites, sempre de outro modo” (Pelbart, 1993, p. 104), renormatizador, ou seja, atualizador de um modo diferente da racionalidade moderna de pensar.

A psiquiatria vai se encarregar dessa “ameaça” nomeando-a “doença mental” para capturá-la ao apartá-la de seu potencial de desterritorialização heterogenético, nas malhas do capitalismo tardio (Foucault, 2010). É assim que, herdeiro do paradigma científico positivista, configura-se um modelo psiquiátrico hospitalocêntrico e medicalizador, devedor direto do modo capitalista de produção (Yasui & Costa-Rosa, 2008). Com base nele, designa-se um segmento médico que ficará socialmente incumbido de partimentalizar, separar e burocratizar o

⁶ Corresponde ao poder da multidão que, conforme definido por Hardt e Negri (2005), seria a resistência dentro do biopoder dominante, que não pode ser totalizada e remete à complexidade das singularidades produtoras de comum em contraponto às noções unificadoras de povo e massa, por exemplo.

cuidado em saúde mental, refletindo diretamente tanto na gestão quanto na atenção à problemática referida.

O esforço, portanto, de que aqui se trata, está em não querer separar a loucura daquilo que ela pode. Trata-se, em lugar disso, de extrair da experiência da loucura elementos para experimentar uma outra loucura enquanto trabalhador: aquela da criação, da interrogação do instituído, da ampliação da sua potência de agir no trabalho. Mas qual a loucura que pode ser experimentada enquanto interrogante das formas postas que nos permita a loucura de querer algo mais pulsante que o já instituído?

Ao problematizarmos uma espécie de loucura do trabalho em saúde mental, podemos, é claro, falar tanto da loucura psiquiatrizada, na qual muitos trabalhadores têm recaído em virtude do contexto de precarização social e do trabalho em que vivemos, quanto da loucura experimentada como criação, como desvio, como promotora de saúde e produtora de vida.

Defendemos que é possível aproximar trabalho e loucura de outro modo, fazendo desse encontro um meio para a criação, para certa experiência dionisíaca (Nietzsche, 2009), da ordem de uma loucura poética. Falamos, pois, aqui, de uma loucura enquanto constituinte da saúde, já que, como argumentado por Canguilhem (2009, 2012), precisamos exercer nossa capacidade de sermos sujeitos ativos na normatividade da vida experimentando, assim, a singularidade não como fracasso, mas como errância. Justamente quando restringimos as possibilidades de vida é que estaríamos adentrando o campo da doença, que seria, desse modo, uma norma de vida, mas uma norma que não tolera qualquer mudança, nenhum desvio das formas pelas quais é validada (Canguilhem, 2009).

Quando nos fechamos, portanto, em nosso saber definindo *a priori* sobre o que é normal e medicalizamos a vida, restringindo suas possibilidades, reduzimos as chances de produzir saúde e podemos estar, não raro, contribuindo para a produção de doença. Ao contrário, quando nos abrimos ao saber do outro, quando incluímos o saber do usuário sobre si mesmo, outros setores e outras possibilidades que constituem o campo da saúde, estamos alargando as possibilidades de produção de saúde, ampliando a clínica e oxigenando as formas enrijecidas de gestão.

Se não é possível – nem desejável! – estabelecer um parâmetro “normal” para as formas de viver, se não há possibilidades de ideais em se tratando da vida comum, é somente na contratualidade com o usuário dos serviços de saúde que poderemos estabelecer o que é saúde para aquela vida singular.

Alinhado a isso, temos no campo da saúde mental o que é definido por alguns autores (Yasui & Costa-Rosa, 2008) como paradigma psicossocial, segundo o qual, o lugar do sujeito no tratamento é retomado e seu saber sobre si mesmo é utilizado para compor o cuidado em saúde. A saúde é entendida como multicausal, porosa, flexível, processual, abrindo caminhos para que a loucura seja reintegrada como um saber complexo que demanda múltiplos olhares, saberes diversos e composições rigorosamente únicas para cada sujeito.

A potência *esquizo* da loucura (Pelbart, 1993), tomada aqui como tudo que questiona a razão triunfante, surge-nos, então, nessa perspectiva, como ferramenta para enfrentarmos as formas de dominação do novo século, em especial no que tange ao trabalho em saúde mental. Intentando compreender melhor essas novas formas de dominação, justamente essas que os serviços ditos substitutivos precisariam enfrentar, entramos na discussão das formas de trabalho na atualidade.

Da imaterialidade do trabalho em saúde mental

Muitas são as transformações no mundo do trabalho que acontecem nas primeiras décadas do século XXI. Negri (2001) coloca-nos num momento de transição histórica, ao final de uma guerra que durou todo o século XX, “do moderno ao pós-moderno, do fordismo ao pós-fordismo” (p. 11), em que o que muda é o sujeito, assim como o que é posto a trabalhar atualmente: agora não é mais um corpo, mas uma alma, sendo o corpo e a máquina o seu suporte. “Para produzir precisa-se de cada vez menos razão e sempre de mais afeto” (Negri, 2001, p. 11).

Habitamos uma zona de transição quanto às formas de trabalhar. É exatamente nesse momento em que essas zonas de indiscernibilidade se fazem ver que podemos fazer resistências ao poder hegemônico. Passamos do modelo taylorista ao modelo imaterial, mas sem que essa passagem esteja totalmente operada, subsistindo, assim, esses dois sistemas, como paradoxos das formas de dominação. É dentro desse paradoxo que podemos criar nossas novas potências clínicas.

O taylorismo é uma máquina prescritiva, que tenta impedir a visibilização de seu funcionamento, as lacunas em seus ordenamentos, funcionando como uma proteção ao contato do trabalhador com a ausência de normas racionais. Tal modo alienado de relação que é demandado ao trabalhador na lógica do capital consistiria em algo muito próximo ao conceito de desrazão, ou seja, da potência esquizo e da loucura que escapa da captura racionalizante médico-científica empreendida entre os séculos XVIII e XIX (Foucault, 2010). Nessa perspectiva, entende-se a estratégia disciplinar do taylorismo como uma espécie de proteção, uma salvaguarda do trabalhador para evitar que este possa singularizar seu trabalho, conectar-se com a loucura da ausência de normas, bem como com a potência inventiva presente nesse encontro. A rigidez das normas do trabalho prescrito estaria a serviço de impedir o encontro com o vazio enquanto possibilidade. A loucura da ausência de normas apresenta, dessa forma, um risco ao capitalismo extensivo.

Barros e Passos (2004) vão falar da transição desse capitalismo extensivo ao capitalismo intensivo: no extensivo, tratava-se de desterritorializar para dominar, recompondo a todo momento, sobrecodificando os fluxos, expandindo sua forma de dominação a todo o globo terrestre, a partir de um centro de comando. No modo intensivo, não há mais “fora” e “dentro”, o capitalismo cria somente um “dentro” e passa a dominar, de forma cada vez mais abstrata, mantendo-se em crise permanentemente, constituindo redes hiperconectivas, infinitas, mas frias, investindo cada vez mais na própria vida.

No que tange ao trabalho imaterial, esse se desgruda do campo estritamente econômico, tomando como tarefa a produção e reprodução das formas de vida em geral em nossa sociedade (Hard & Negri, 2005). O trabalho imaterial é, dessa forma, *biopolítico*: orienta-se para a criação e manutenção de formas de sociabilidade, de cultura, de relações, em suma, de produção de subjetividade que extrapola, mas também contém em si o lado econômico-financeiro.

Negri (2001, p. 12) oferece uma importante pista sobre as atuais formas de trabalho ao afirmar que “até para sermos explorados devemos ser sãos”. Destaca com isso um importante paradoxo do trabalho imaterial exacerbado no trabalho em saúde mental: nunca fomos tão demandados em nossa “sanidade mental” quanto para atendermos às demandas necessárias à era do trabalho imaterial. É o sujeito todo que é requisitado no trabalho imaterial, sua

criatividade, suas estratégias defensivas à invasão do biopoder, seu tempo e seus desejos de forma quase que integral.

Precisamos pensar, assim, que cada trabalhador em saúde mental é uma “máquina do real” (Negri, 2001, p. 23) capaz de produzir nos encontros os quais participa formas refinadas de controle ou exercícios de autonomia e libertação. O trabalho em saúde mental é biopolítico, as estratégias de produção de saúde que dele resultam reforçam as formas de controle, ou aquilo que Pelbart define, em contraposição, por biopotência:

Poderíamos resumir esse movimento do seguinte modo: ao poder sobre a vida responde a potência de vida, ao biopoder responde a biopotência, mas esse “responde” não significa uma reação, já que o que se vai constatando é que tal potência de vida já estava lá desde o início. A vitalidade social, quando iluminada pelos poderes que a pretendem vampirizar, aparece subitamente na sua primazia ontológica (Pelbart, 2006, n. p.).

O trabalho tornado imaterial, portanto, terá uma finalidade biopolítica: a produção de uma subjetividade serializada, assim como a captura de formas multitudinárias de comunicação e cooperação da vida (Hardt & Negri, 2005). Nesse tipo de trabalho, podemos ver claramente a função que os profissionais da saúde mental são chamados a exercer: docilizar as “almas” que são postas a trabalhar e manter tudo funcionando como está. Neutralizar a loucura, senão canalizá-la para formas sublimadas, “socialmente” aceitas.

Desse modo, erige-se certa proteção em relação à loucura do trabalho, promovida pela Administração Científica do Trabalho e uma incitação a tecer “redes frias” (Barros & Passos, 2004), produtoras do mesmo, que, de certo modo, também visa a uma certa proteção à loucura. Mas, então, caberia perguntar se o trabalhador em saúde mental, enquanto necessário no modo de produção do capitalismo contemporâneo, estaria meramente atualizando de outros modos a mesma segregação higienista dos tempos do trabalho “material”. Estaria neutralizando certa potência da loucura à custa de que trabalho efetivado sobre si mesmo? E, ainda, que espécie de rede estaria alimentando nessa perspectiva?

Sobre a guerra e a produção de subjetividades errantes

Tendo em mãos a conceitualização do poder e a forma imaterial do trabalho, na nova forma volátil de tutelar a sociedade, vimos a necessidade de mantermos exercícios de liberdade dentro desta lógica imperial do Estado de exceção em tempos de guerra, que será explicada nos próximos parágrafos. Orellana (2008) chama a atenção para a diferença entre as “práticas da liberação” e as “práticas da liberdade”, ou seja, não há como nos libertarmos totalmente da subjugação própria às estratégias de poder. Podemos, sim, produzir práticas de liberdade tecidas por dentro dessas estratégias.

A guerra permanente é parte constituinte e inevitável, conforme postulam Hardt e Negri (2005), para que a manutenção do novo poder imperial se mantenha. O poder do Império não é mais baseado na soberania dos Estados-Nação que se espalhava para outros territórios como outrora. O que temos agora é um poder em rede, onde há Estados-Nação dominantes, conjugando com uma forte influência de organizações e mecanismos

supranacionais e grandes corporações capitalistas; nem todos os que constituem essa rede têm um poder igual, alguns mandam mais, outros nem tanto, mas todos precisam cooperar para que a atual ordem global seja mantida, conservando essa própria hierarquia e ordem interna (Hardt & Negri, 2005).

Assim, o modelo de gestão dominante é o estado de guerra constante, com a eleição de um inimigo único, em que se sustam todos os contratos e vigora uma força de lei sem lei. Tudo é permitido em nome do objetivo estabelecido. O estado de guerra serve como uma forma de dominação do poder imperial. Se nos sentimos ameaçados pelo terrorismo, ou pela loucura, não nos importamos em sermos dominados, mas dominados em formas de controle a céu aberto. Os manicômios, as instituições totais, disciplinares, aqueles locais de troca zero, não são mais necessários.

A multidão, contudo, acompanha, é o avesso imanente do Império. Essa forma de organização não soberana, não unificável, uma rede de cooperação e comunicação em escala global que tem a “inteligência do enxame”⁷ (Hardt & Negri, 2005) junta-se, articula-se, desestabiliza o instituído e depois desaparece. A velha lógica moderna não entende, não vê finalidade nisso, fala em bagunça, subversão, vandalismo, mas Pelbart (2013), acerca das manifestações ocorridas no Brasil em 2013 aponta:

Como se a vivência de milhões de pessoas ocupando as ruas, afetadas no corpo a corpo por outros milhões, atravessados todos pela energia multitudinária, enfrentando embates concretos com a truculência policial e militar, inventando uma nova coreografia, recusando os carros de som, os líderes, mas ao mesmo tempo acuando o Congresso, colocando de joelhos as prefeituras, embaralhando o roteiro dos partidos – como se tudo isso não fosse “concreto” e não pudesse incitar processos inauditos, instituintes! (p. 2).

E com esse movimento multitudinário/esquizo/louco, buscamos tornar cada vez mais comum o que é comum, um “comunismo do desejo”, que se opõe à captura da matéria de produção do comum pelos mecanismos dominantes, mecanismos esses que investem a própria vida (Pelbart, 2013). Essa potência nômade desterritorializa as formas de dominação típica dos aparelhos de Estado, abrindo uma via de comunicação, como nas formas de controle social propostas pelo SUS brasileiro⁸.

Se ampliarmos o conceito de gestão, entendendo-o como o entrecruzamento, como *dobra* de tudo o que viemos descrevendo: os sujeitos, os processos de trabalho, o poder e as políticas públicas, vemos que gestão, assim, passa a ter uma conotação não apenas de repetição de prescrições, mas também de criação de novas maneiras de trabalho e vida: uso de si, que inclui, às vezes, no capitalismo avançado, abuso de si.

Trabalhar é, dessa forma, gerir-se. É “esse vaivém sem escapatória entre as normas institucionais heterodeterminadas, a singularidade do encontro e o trabalho subjetivo de

⁷ Noção retirada de Hard e Negri (2005) e que se refere às manifestações ocorridas nesse século nas quais não há uma pauta definida e, sim, singularidades que se juntam para uma manifestação multitudinária e depois desaparecem, similar a um exame de abelhas, por exemplo. No Brasil, pudemos ver esse efeito nas manifestações de 2013.

⁸ A Constituição brasileira de 1988, por meio da Lei Orgânica da Saúde (Lei 8.142/90), criou uma nova institucionalidade no poder público, marcada pela valorização da participação popular no processo decisório por meio dos Conselhos de Saúde. O controle social no SUS se dá por meio dos Conselhos de Saúde, em suas diversas modalidades, como o Conselho Nacional, Conselhos Estaduais, Municipais, Locais, e das Comunidades Indígenas, tendo como momento fundamental de operacionalização da diretriz de participação social do SUS a realização de Conferências de Saúde (Nacionais, Estaduais e Municipais) a cada quatro anos.

‘autogestão’ da situação [que] põe em questão o agente até em suas disposições posturais” (Schwartz, 2004, pp. 43-44). Assim, não há como desconsiderar os espaços de escolhas, conscientes ou não, do trabalhador.

Há aqui um uso, assim, de si por si e de si pelos outros: as coisas que são programadas anteriormente e aquilo que podemos singularizar com nossa atividade no trabalho. Há o risco de o “uso de si no trabalho” transformar-se no “abuso de si no trabalho”: trabalho alienado, capturado pela lógica dominante e fazendo o prescrito pelo biopoder. Precisamos pensar de que estratégias podemos lançar mão para fazermos resistência. Não seria a loucura, como potencial de desterritorialização, um importante intercessor ao mundo do trabalho para questionar o excessivamente prescrito e produzir práticas mais saudáveis? Em resumo, é possível fazermos uma gestão de si na direção da adesão ao biopoder, resignação às formas de controle biopolítico, mas também, é possível uma gestão de si na perspectiva da resistência diante dele.

É nesse momento que a loucura, que aparece quando falham as prescrições e a interrogação ativa do trabalhador, permite singularizados modos de trabalhar. Se a ausência de prescrição pode ser entendida como loucura, pois escapa à razão triunfante, não deveríamos temê-la, mas aprender com os riscos, estarmos saudáveis para cairmos doentes e levantarmos mais fortes. A gestão, portanto, não pode mais ser pensada somente como as prescrições inerentes ao trabalho, mas como o laborioso uso de si entre as dobras presentes na produção subjetiva do trabalhador e do trabalho embaralhadas com a potência intercessora da loucura; logo, trata-se de pensar a gestão como gestão de si no trabalho.

Estamos, pois, referindo algo no sentido de liberar a *potência esquizo* da figura do louco, como trabalhada por Deleuze e Guattari (1995-1997):

Assim, tudo muda conforme se chame de esquizofrênico àquele que está às voltas com o processo de descodificação e desterritorialização (e reservaríamos para isso o termo esquizo) ou, ao contrário, àquele que interrompeu o processo em virtude de sua infinitização, e que a figura do doente hospitalar encarna de modo caricato (Pelbart, 2000, p. 162).

O esquizofrênico, figura realçada pelos autores referidos, faz suas criações singulares, entrando e saindo de territórios feitos, desfeitos e complementares, explorando outras dimensões da sua experiência. Embaralha os códigos e desterritorializa o poder constituído, que pode entrar em contato com outras figuras, experiências-esquizo, criando uma malha de modificação da realidade (Pelbart, 2000). Assim como o *trabalhador de saúde em uma experiência-esquizo*, que, ao entrar em contato com usuários e situações diferentes, é capaz de usar a si no trabalho de maneira a criar formas diferentes de cuidado para cada situação-usuário, livrando-se das prescrições capturantes dos modos de trabalhar e usar a si mesmo na gestão do trabalho. Talvez caiba pensar em uma gestão de si com os outros, os outros elementos presentes no campo em destaque, para, assim, tornar o trabalho em saúde radicalmente democrático, ampliando as possibilidades de todos participarem de sua gestão.

É de volta ao campo da saúde mental que vamos encontrar algumas pistas do trabalho com a loucura. Precisamos, como relatado por vários pesquisadores do campo, do recrutamento e do desenvolvimento afetivo-emocional dos trabalhadores nessa lida com a desrazão. Deixar de negligenciar essa dimensão na formação e no andamento do trabalho, trazendo-o para fazer parte do dia a dia dos serviços, é apontado como a grande demanda para a construção de um novo modelo de atenção em saúde mental. É disso que depende o paradigma psicossocial e o

trabalho na Rede de Saúde (Yasui & Costa-Rosa, 2008) a fim de tornar-se capaz de utilizar o potencial da loucura como forma de resistência. Uma “gorda saúde dominante” (Pelbart, 2000), uma gestão taylorizada, um poder dominante, as redes frias, não terão a necessária plasticidade para construir essa nova clínica e acompanhar as novas exigências de cuidado em serviços abertos de saúde mental, apoiando formas menos tuteladas de estar no mundo. Não almejamos a constituição de uma grande teoria, mas de teorias singulares, vivenciais, afetivas de cuidado e modos de vida. Trabalho afetivo, arriscado, normativo, louco, nômade⁹ e multitudinário, que remeta às multidões.

Um trabalhador que abandona a soberania da forma única generalizada de trabalho e que investe em formas ampliadas e abertas ao encontro do outro é capaz de perder-se para encontrar novas formas de cuidado nas lacunas das prescrições (Schwartz, 2004). Assim, também, qualquer trabalhador pode entrar em contato com a ausência de prescrições e se utilizar dos diversos elementos, corpos, constantes de seu trabalho para embaralhar os códigos e interrogar a gestão de si que vêm fazendo até então. A isso estamos designando um uso de si *esquizo* no trabalho.

Da mesma forma, constatamos que a manutenção do funcionamento manicomial dentro de serviços substitutivos de saúde mental também pode estar servindo como proteção aos trabalhadores no contato com a experiência da loucura como potencial de desterritorialização. Analogia semelhante podemos estabelecer quando dizemos que o taylorismo e as formas tradicionais de gestão servem como proteção à ausência de prescrição, uma espécie de loucura no trabalho, protegendo o homem de suas possibilidades de criação e também, por que não, do sofrimento inerente ao não saber. Mas esse não saber momentâneo, provocado pela experiência de desterritorialização, pode ser seguido pela invenção de alguma prática mais saudável, menos restrita, singularizando o trabalho, se não formos capturados pelas redes produtoras do mesmo, armadilhas da imaterialidade do trabalho.

Considerações finais sobre as ingovernáveis lições

Assim, o trabalhador da saúde mental na era do trabalho imaterial também está situado entre o biopoder e a biopotência. Uso de si ou abuso de si, gestão capturada ou nômade ainda são “escolhas”, ainda que não voluntárias, mas são bifurcações possíveis ao desejo que sempre pode escapar, desviar, fazer-se *esquizo*. A gestão que fazemos de nosso trabalho, do uso que fazemos de nós mesmos com os outros, dão a direção do trabalho e definem que tipo de profissionais nós somos e de que forma vamos viver e que mundo estamos construindo, que sujeitos estamos produzindo.

Trata-se, portanto, de buscar uma forma de realizarmos esse trabalho, de construirmos subjetividades nômade capazes de criar formas outras de cuidado. Colocar o nosso si em contato com outros conceitos capazes de criarem outras experiências, experiências estas que podem bifurcar a gestão ampliada do uso de si no trabalho. Eis o desafio.

Numa posição muito parecida com a de Campos, Onocko-Campos e Del Barrio (2013):

⁹ Remete ao entendimento de Deleuze e Guattari (1997) do nomadismo como uma capacidade de desterritorialização, ou seja, de destruição de territórios fixos.

O profissional precisa encontrar uma posição de transversalidade, entre a frieza do saber acumulado e o calor da relação humana em curso. E, permanecendo inclinado, poderá construir em cada momento uma relação tensa, conflituosa, mas também empática e verdadeira, talvez até paradoxal, que busque a complementaridade entre o conhecimento acumulado, entre o passado, entre a norma e o paciente concreto que está em sua frente com sua cultura, seu sofrimento, suas possibilidades subjetivas, suas escolhas e a fase da doença que enfrenta (p. 2803).

Assim, visando desarmar a lógica imaterial do Império, dirigimo-nos numa espécie de vaivém, pensando os efeitos de tal lógica sobre nós mesmos como trabalhadores e, enquanto trabalhadores em saúde mental, sobre os loucos. É assim que propomos pensar que, talvez, a mudança de nome para Clínica Ampliada, ou Consultório de Rua, ainda mantenha velhas práticas sob novas roupagens e convidamos a um trabalho permanente de análise das práticas em saúde mental sem temer a potência da loucura para fazer gestão aos modos de vida no contemporâneo, impregnados de biopoder.

Podemos pensar que para mudar/transformar o trabalho é preciso crítica, entendida como uma atitude problematizadora dos jogos de verdade que possibilite a criação de novos modos de existência; e que esse processo, implica, por sua vez, uma ampliação do raio de afetação de uns pelos outros para que expandam seu poder de agir. Um impedimento que, às vezes, nós mesmos vamos perpetuando em nossas atitudes cotidianas, escudando em nossos saberes e fazeres, quando nos blindamos afetivamente, para não nos deixarmos afetar pelo outro.

Estamos, pois, carentes de um trabalho afetivo, que desarme a lógica imaterial do Império e faça ruir a dominação das formas de vida, valendo-se dela, com o auxílio da loucura e dos demais elementos do campo para constituir um novo trabalho, um trabalho de construção do comum. Precisamos avançar bem ali onde as redes ameaçam capturar e esfriar as relações de troca e a produção da diferença, pois são esses os espaços em que a loucura se coloca como forma disruptiva desse tipo de dominação se dermos passagem àquilo que parece um desatino. Estamos, então, apostando no que é possível aprender com os ingovernáveis: um trabalho em saúde por uma nova e robusta saúde, que não tema a loucura, que possa com ela dialogar e constituir o comum necessário ao exercício democrático, à mudança efetiva de nossa relação com outras formas aparentemente desarrazoadas de existir e cuidar.

Referências

- Amarante, P. (1996). *O homem e a serpente: outras histórias para a loucura e a psiquiatria*. Rio de Janeiro: Fiocruz.
- Barros, R. B., & Passos, E. (2004). Clínica, política e as modulações do capitalismo. *Lugar Comum*, 20, 159-171.
- Campos, G. W. S., Onocko-Campos, R. T., & Del Barrio, L. R. (2013). Políticas e práticas em saúde mental: as evidências em questão. *Ciência & Saúde Coletiva*, 18(10), 2797-2805.
- Canguilhem, G. (2009). *O normal e o patológico*. Rio de Janeiro: Forense Universitária.
- Canguilhem, G. (2012). *O conhecimento da vida*. Rio de Janeiro: Forense Universitária.
- Deleuze, G., & Guatarri, F. (1995-1997). *Mil platôs: capitalismo e esquizofrenia*. São Paulo: Editora 34.
- Foucault, M. (1998). *Microfísica do poder*. Rio de Janeiro: Graal.
- Foucault, M. (2001). *Os anormais: curso no Collège de France (1974-1975)*. São Paulo: Martins Fontes.

- Foucault, M. (2003). A vida dos homens infames. In M. Foucault, *Estratégia, poder-saber. Ditos e escritos IV* (pp. 203-222). Rio de Janeiro: Forense Universitária.
- Foucault, M. (2010). *A história da loucura na idade clássica*. São Paulo: Perspectiva.
- Hardt, M., & Negri, A. (2005). *Multidão: guerra e democracia na era do império*. Rio de Janeiro: Record.
- Negri, T. (2001). *Exílio: seguido de valor e afeto*. São Paulo: Iluminuras.
- Nietzsche, F. (2009). *Ecce Homo*. Porto Alegre: L&PM.
- Onocko-Campos, R. (2003). A gestão: espaço de intervenção, análise e especificidades técnicas. In G. W. S. Campos (Org.), *Saúde paidéia* (pp. 122-149). São Paulo: Hucitec.
- Orellana, R. C. (2008). A ética da resistência. In *Foucault y el cuidado de la libertad* (pp. 439-461). Santiago: LOM.
- Paim, J. S. (2008). *Reforma sanitária brasileira*. Salvador e Rio de Janeiro: Edufba e Fiocruz.
- Paulon, S. M., Londero, M. F. P., Pereira, R. G., Mello, V. R. C., & Rosa, R. H. (2011). Práticas clínicas dos profissionais PSI dos centros de atenção psicossocial do Vale do Rio dos Sinos. *Psicologia & Sociedade*, 23(spe), 109-119.
- Pelbart, P. P. (1993). *A nau do tempo-rei: sete ensaios sobre o tempo da loucura*. Rio de Janeiro: Imago.
- Pelbart, P. P. (2000). *A vertigem por um fio: políticas da subjetividade contemporânea*. São Paulo: Iluminuras.
- Pelbart, P. P. (2006). Vida nua, vida besta, uma vida. *Trópico*. <http://p.php.uol.com.br/tropico/html/textos/2792,1.shl>
- Pelbart, P. P. (2013). Anota aí: eu sou ninguém. *Folha de São Paulo*. <http://www1.folha.uol.com.br/fsp/opiniaio/119566-quotanota-ai-eu-sou-ninguemquot.shtml>
- Rodrigues, H. B. C. (2000). À beira da brecha: uma história da análise institucional francesa nos anos 60. In P. Amarante (Org.), *Ensaio: subjetividade, saúde mental, sociedade* (pp. 195-256). Rio de Janeiro: Fiocruz.
- Schwartz, Y. (2004). Circulações, dramáticas, eficácias da atividade industriosa. *Trabalho, Educação e Saúde*, 2(1), 33-55.
- Yasui, S., & Costa-Rosa, A. (2008). A estratégia atenção psicossocial: desafio na prática dos novos dispositivos de Saúde Mental. *Saúde em Debate*, 32(80), 27-36.

Endereço para correspondência

cassio_nogueira@yahoo.com.br, simone.paulon@ufrgs.br

Recebido em: 30/03/2019

Revisado em: 22/10/2019

Aprovado em: 19/12/2019

O sentido do trabalho para bombeiros pós-evento crítico: o caso da Boate Kiss

Manueli Tomasi^{I,1}, Shalimar Gallon^{II,2}, Jandir Pauli^{II,3} e Roseane Carvalho^{II,4}

^IUniversidade do Vale do Rio dos Sinos (São Leopoldo, RS, Brasil)

^{II}Faculdade Meridional (Passo Fundo, RS, Brasil)

Atuando em eventos inesperados e tendo como missão a preservação da vida, a profissão de bombeiro merece destaque em estudos acadêmicos pelo envolvimento emocional e físico que a atividade exige. Este estudo qualitativo analisou o sentido do trabalho para 40 bombeiros envolvidos no evento crítico ocorrido na Boate Kiss (Santa Maria). Constatou-se que, para os entrevistados, o evento refletiu negativamente nas dimensões organizacional e social, alterando o sentido atribuído ao trabalho, especialmente, frente à precariedade da relação de trabalho, falta de aceitação moral e de reconhecimento social.

Palavras-chave: bombeiros, sentido do trabalho, evento crítico.

The meaning of work for post-event firefighters: the case of Nightclub Kiss

Acting in unexpected events and having the mission of preserving life, a firefighter's profession deserves emphasis in academic studies due to the emotional and physical involvement that the activity requires. This qualitative study analyzed the meaning of work for 40 firefighters involved in the critical event occurred at the Nightclub Kiss (Santa Maria). It was found that for the interviewees the event reflected negatively on the organizational and social dimensions, changing the meaning attributed to work, especially, when facing its precarious relationship, lack of moral acceptance and social recognition.

Keywords: firefighters, meaning of work, critical event.

¹ <https://orcid.org/0000-0002-9117-1694>

² <https://orcid.org/0000-0002-8830-4433>

³ <https://orcid.org/0000-0003-4618-6958>

⁴ <https://orcid.org/0000-0001-5066-206X>

Introdução

O trabalho é uma atividade repleta de sentidos e é uma das principais dimensões psicológicas na vida do trabalhador, afetando sua percepção de mundo e de si próprio na sociedade (Silva & Capelle, 2017). A análise do sentido do trabalho é um desafio importante para o atual contexto, tendo em vista as mudanças no mundo e nas relações de trabalho e que, conseqüentemente, atingem as organizações diretamente (Morin, 2001). Mais especificamente, a organização do trabalho é um assunto relevante porque envolve tópicos como construção da identidade, sofrimento, saúde, motivação, percepção de justiça e reciprocidade nas relações intersubjetivas (Bendassolli & Borges-Andrade, 2011).

A organização do trabalho inclui a forma como ocorre a divisão do trabalho nas organizações, o conteúdo da tarefa realizada, o sistema hierárquico, as formas e modalidades de comando, bem como as relações de poder entre níveis hierárquicos e as questões relativas à responsabilidade dos trabalhadores (Dejours, Abdoucheli, & Jayet, 1994). Desse modo, ela resulta das relações intersubjetivas entre trabalhadores e suas organizações, atuando no funcionamento psíquico dos sujeitos e influenciando sua saúde mental (Dejours et al., 1994). Portanto, a organização do trabalho, por meio dos processos de gestão e dos coletivos de trabalho, contribui para atribuição de sentido ao trabalho na medida em que amplia o interesse para solução de problemas, mobilização de afetos e relações de confiança entre os pares (Dejours et al., 1994).

O espaço de trabalho é destinado para o cumprimento das tarefas e a organização do trabalho atuará, por meio dos processos de gestão, nos coletivos de trabalho, desestruturando-os muitas vezes (Dejours et al., 1994). Em outros termos, o modelo de gestão pode contribuir para o surgimento de sofrimento na medida em que a organização do trabalho cria uma lacuna entre trabalho prescrito e trabalho real, ocasionando sentimentos de desprazer e tensão (Dejours et al., 1994). Os meios pelos quais o sofrimento se manifesta geralmente são o medo, insatisfação, desgaste físico, frustração, tensão, angústia e inquietação, entre outros (Mendes, 2012).

Desse modo, em algumas profissões, há maior envolvimento emocional, pela relação do trabalhador com a organização à qual está vinculado e pela expectativa social sobre sua atuação. Uma destas profissões é a de bombeiro, na qual o sujeito pode vir a atuar em eventos inesperados, por vezes, de grandes proporções, nos quais a carga física e psíquica exigida chega ao limite (Marconato & Monteiro, 2015; Zanettini, Narzetti, & Mattos, 2015). É inerente à profissão de bombeiro estar disponível para atuar nos chamados eventos críticos, originados de uma cadeia de incidentes e que resultam em uma situação de desastre e emergência de grandes proporções e ampla repercussão social (Noal et al., 2016).

No imaginário social, os bombeiros são heróis que colocam sua vida em risco para salvar a vida de terceiros (Ribeiro, 2016). Eles são idealizados e vistos como pessoas confiáveis e invencíveis, características que começam a fazer parte da identidade profissional do bombeiro (Monteiro et al., 2007). Nesse aspecto, a escolha por ser bombeiro está entrelaçada a um estilo de vida, na qual o sujeito está disposto a conviver diariamente com responsabilidades

relacionadas a si mesmo e à sociedade, buscando proporcionar bem-estar e segurança à população (Capitaneo, Ribeiro, & Silva, 2015).

O trabalho do bombeiro vem sendo analisado em diversos estudos como um dos mais suscetíveis a fatores estressantes e as atividades por eles desempenhadas como uma das mais perigosas (Halbesleben & Clark, 2010; Lima, Assunção, & Barreto, 2015; Marconato & Monteiro, 2015). Lidar com a morte, vítimas feridas e eventos críticos pode causar danos físicos e psicológicos (Monteiro et al., 2007), estando os indicadores de saúde mental de bombeiros diretamente ligados a estresse, ansiedade e angústia (Vidotti, Coelho, Bertonecello, & Walsh, 2015; Amato, Pavin, Martins, Ronzani, & Batista, 2010).

Neste artigo, optou-se pela utilização da nomenclatura “evento crítico”, que se refere a um “evento que dá início à cadeia de incidentes, resultando no desastre, a menos que o sistema de segurança interfira para evitá-lo ou minimizá-lo” (Brasil, 2009, p. 109). A definição está ancorada em nomenclaturas institucionais do Ministério da Integração Nacional (Brasil, 2009) e órgãos internacionais como a *United Nations International Strategy for Disaster Reduction* (UNISDR, 2009) e *Inter-Agency Standing Committee* (IASC, 2007). Devido à proporção e às características do acontecimento que será apresentado neste texto – o incêndio na Boate Kiss, ocorrido em 2013, na cidade de Santa Maria, RS – enquadra-se nessa definição, uma vez que se trata de um incêndio de grandes proporções e fatalidades. O incêndio causou a morte de 242 pessoas e deixou outras 680 feridas (as vítimas eram predominantemente jovens estudantes).

A revisão da literatura indica uma carência de pesquisas nacionais que avaliem as percepções dos bombeiros sobre seu trabalho após atuarem em eventos críticos, especialmente relatos de casos sobre eventuais mudanças atribuídas ao sentido do trabalho após o evento. O objetivo do estudo apresentado aqui foi compreender o sentido do trabalho atribuído pelos bombeiros que atuaram no caso da Boate Kiss, ressaltando sua percepção sobre a dimensão individual, organizacional e social do seu trabalho pós-evento crítico.

O sentido do trabalho

Nesta pesquisa, adota-se a perspectiva de sentido do trabalho de Hackman e Oldham (1975), do grupo Meaning of Work International (MOW, 1987) e de Morin (2001), visando explorar a abordagem gerencialista. Segundo Hackman e Oldham (1975), um trabalho que tem sentido é importante, útil e legítimo para aquele que o realiza, que é influenciado por ele: (i) pela variedade das tarefas; (ii) um trabalho não alienante, que permite a realização de algo do começo ao fim, com um resultado tangível, identificável; (iii) por ter impacto significativo sobre o bem-estar e o trabalho de outras pessoas, seja na organização, seja no ambiente social; (iv) pela autonomia; e (v) pelo *feedback*.

Os sentidos atribuídos ao trabalho se modificaram ao longo do tempo e assumiram um valor histórico socialmente construído. Considerando diferentes contextos, é possível dizer que sua centralidade na estruturação social não se limita apenas à garantia da sobrevivência material, mas perpassa outras dimensões da vida, como a integração social e a constituição de subjetividades, interferindo na concepção que sujeito faz de si e dos outros (Souza & Moulin, 2014; Morin, 2001).

O sentido do trabalho, de acordo com as pesquisas do MOW (1987), é definido como uma condição que vai da neutralidade até a centralidade na identidade pessoal e social (Morin

et al., 2007). Em outros termos, as tarefas executadas durante o trabalho participam da construção de sentido nas dimensões (i) individual, associada à satisfação, independência, sobrevivência, crescimento, aprendizagem e formação da identidade; (ii) organizacional, indicando utilidade, relacionamento e inserção social e; (iii) social, na medida em que contribui para a sociedade, sendo considerado ético e moralmente aceito (Morin et al., 2007).

Na dimensão individual, o trabalho faz sentido quando encontram-se os seguintes fatores: coerência, trabalho que permite a identificação com os valores da pessoa e o quanto a pessoa acredita no trabalho que realiza; alienação, que envolve o quanto o indivíduo é capaz de saber o que ele está executando; prazer e valorização, que se refere aos sentimentos prazerosos ao realizar as atividades e sentimentos de valorização; desenvolvimento, que se refere à possibilidade de crescer profissionalmente; sobrevivência e independência, garantias de retorno financeiro satisfatório e liberdade financeira (Morin, 2001; Oliveira, Piccinini, Fontoura, & Schweig, 2004).

Na dimensão organizacional, o trabalho faz sentido quando possibilita: ser útil, agregando valor organizacional, satisfazendo as expectativas da empresa; ser autônomo, permitindo o pensamento e a criação e sendo desafiante; relacionamentos interpessoais, consentindo o contato com pessoas, e ambientes organizacionais agradáveis (Morin, 2001; Oliveira et al., 2004).

Por último, a dimensão social apresenta como principal fator o sentimento do trabalho estar sendo útil, contribuindo para alguém e/ou comunidade e sociedade. Quando não agrega, o trabalho passa a não fazer sentido (Oliveira et al., 2004). Nessa esfera, compreende-se o trabalho como aquele que permite a união entre o exercício de atividades e suas consequências sociais. Quando é possível, esse passa a contribuir com a construção da identidade social, protegendo a dignidade pessoal (Morin, 2001).

Compreender o que dá sentido ao trabalho pode ser um caminho para ações assertivas. Segundo um estudo realizado com peritos criminais da Polícia Federal (Rodrigues, Barrichello, Irigaray, Soares, & Morin, 2017), existem fatores que antecedem a experiência do sentido do trabalho. Os resultados encontrados sobre essa população indicam que o sentido do trabalho para os funcionários públicos se dá por meio das suas percepções de utilidade social no trabalho, oportunidades para aprender e desenvolver suas atividades. Essa experiência indicou uma maior qualidade de vida, bem-estar psicológico e comprometimento afetivo no ambiente laboral (Rodrigues et al., 2017).

Outra pesquisa realizada com administradores de nível médio e superior no Canadá mostrou que o trabalho faz sentido quando: (i) é executado de maneira eficiente, é organizado e leva a algum resultado com utilidade; (ii) mostra-se satisfatório, sendo necessário existir prazer e satisfação na realização das tarefas, ou seja, ele deve permitir a autonomia do sujeito para resolver os problemas de forma que utilize seu talento e seu potencial; (iii) é moralmente aceito e justo, devendo ser realizado de maneira socialmente responsável; e (iv) possibilita fonte de experiências de relações humanas satisfatórias, construindo laços de afeição (Morin, 2001).

No caso da categoria de profissionais bombeiros, uma pesquisa recente sobre as relações de trabalho desse segmento mostrou uma preocupação em relação às vivências de trabalho, pois há um constante sofrimento que parte da falta de investimento do Estado, no que se refere à valorização da profissão (Gama, Ferreira, Coutinho, & Moreira, 2019). Os participantes da pesquisa realizada por Gama et al. (2019) mencionaram que a falta de investimento em

melhorias nas condições estruturais do ambiente de trabalho está prejudicando a efetividade dos serviços prestados à população. Dessa forma, a sociedade está tendo um olhar negativo sobre a profissão. Segundo os autores, com a falta de reconhecimento da sociedade e a precarização do ambiente de trabalho, cresce o número de profissionais adoecidos em decorrência da atividade.

A desvalorização do trabalho influencia sujeitos a não encontrarem sentido nas atividades executadas (Tolfo & Piccinini, 2007). A atividade laboral deixa de ser uma categoria integradora, pela qual é possível criar e reconhecer-se enquanto indivíduo e ser social. E quando não encontra sentido, o sujeito, alienado, opera apenas como produtor e consumidor de capital, sem benefícios à sua identidade nas atividades que executa (Tolfo & Piccinini, 2007).

Pode-se compreender alienação no trabalho como perdas que o indivíduo sofre de suas potencialidades subjetivas, quando não possui o controle sobre as condições nas quais trabalha, bem como sobre o produto de seu trabalho (Tolfo & Piccinini, 2007). O resultado desse processo é que o sujeito deixa de perceber a atividade laboral como categoria integradora, pela qual é possível criar e reconhecer-se enquanto indivíduo e ser social. Nessa alienação, o trabalho se torna uma ameaça ao ideal do sujeito de liberdade, e dignidade representando uma ameaça à própria existência material e psíquica (Bendassolli & Borges-Andrade, 2011, p. 144).

Em síntese, um trabalho que tem sentido é, portanto, importante, legítimo, tem impacto sobre o bem-estar; está vinculado a um *feedback*; é útil; é influenciado pela variedade das tarefas; é promotor dos laços sociais e fonte de realização; traz um resultado tangível; dá autonomia ao sujeito; é responsável pela construção da identidade da pessoa; está relacionado ao reconhecimento do trabalho, permitindo sobrevivência; está relacionado à aprendizagem e segurança no trabalho e é essencial na vida das pessoas; utiliza o talento do sujeito, é moralmente aceito, realizado de maneira socialmente responsável e permite independência financeira e, finalmente, proporciona união no grupo e realização do trabalho em equipe (Hackman & Oldham, 1975; MOW, 1987; Bastos, 1995; Morin, 2001; Morin et al., 2007; Nascimento, Santos, & Pinho, 2017).

Compreender os sentidos do trabalho implica não olhar apenas para as atividades profissionais, mas reconhecer o espaço laboral como um lugar permeado de modos de existência, capazes de ultrapassar os muros institucionais. Quem trabalha está constantemente mobilizando seu corpo, seus afetos e sua inteligência. Pessoas são transformadas pelo trabalho e também o transformam. É no trabalho que se investe o desejo e nele projeta-se a vida singular, familiar e social. É nessa complexidade que o trabalho pode tecer vida, morte, prazer e sofrimento, saúde e doença, pois ele adentra a intimidade e modos de existência (Duarte, 2016). Trabalhar é a ação que transforma a natureza, mas também a si e o seu entorno, sendo capaz de humanizar ou desumanizar (Antunes, 2003).

Sendo assim, compreender os sentidos do trabalho torna-se uma ferramenta efetiva para avaliar suas variações no curso de vida laboral, monitorando os riscos de alienação, perda da sua dimensão integradora e o adoecimento físico e psíquico dos trabalhadores. Especificamente, a pesquisa apresentada neste artigo buscou compreender sentidos atribuídos pós-eventos críticos, partindo das dimensões individual, organizacional e social do trabalho (Morin et al., 2007), operacionalizadas a partir das categorias da execução eficiente e organização; satisfação, prazer e autonomia para resolução de problemas; moralidade, aceitação e reconhecimento

social do trabalho; e contribuição para estabelecimento de relações humanas satisfatórias (Morin, 2001).

Eventos críticos

Tragédias, desastres e eventos críticos frequentemente são usados como sinônimos. No entanto, se diferem em função do seu conceito e do contexto histórico em que emergiram. No presente estudo, adota-se a nomenclatura ‘eventos críticos’, que aborda as situações originadas de uma cadeia de incidentes que resulta em uma situação de desastre e emergência, a menos que um sistema de segurança previna ou interfira para amenizá-la (Noal et al., 2016). A análise de catástrofes, circunstâncias ou condições sociais que afetam significativamente a sociedade devido a seu impacto é conhecida como análise de risco de desastres ou risco anunciado de desastre futuro (Narváez, Lavell, & Ortega, 2009).

Tempestades, incêndios, enchentes, chacinas, graves acidentes, desmoronamentos e terremotos são ocorrências que chocam. Elas, porém, abrem espaço para a discussão e a reflexão sobre o que poderia ter sido feito para evitá-las, sobre como preveni-las no futuro e como tratar suas consequências (Castilho, Oliveira, & Fabriani, 2012; Cardoso, Costa, & Navarro, 2012). Geralmente esses acontecimentos acarretam consequências em termos de interrupção da normalidade da vida diária (Narváez et al., 2009). Provocam alterações nos processos de desenvolvimento humano, afetando de diferentes formas a saúde, a infraestrutura, as crenças e as perspectivas de vida (Costa, Pacheco, & Perrone, 2016; Paranhos & Werlang, 2015), causando prejuízos socioeconômicos devido às perdas materiais e humanas (Cardoso et al., 2012).

Em qualquer evento crítico, enquanto as autoridades governamentais demandam a punição exemplar dos responsáveis – mesmo sem saber se existe algum ato culposos –, surgem explicações aparentemente óbvias, como os conflitos de interesses econômicos (Lima, Diniz, Rocha, & Campos, 2015). No entanto, as rápidas explicações e a procura por culpados impedem que esses eventos sejam analisados em toda sua complexidade e, por consequência, limitam a possibilidade de prevenção (Lima et al., 2015; Vilela, Iguti, & Almeida, 2004).

Os principais sintomas originados pelos eventos críticos em familiares, comunidade e profissionais envolvidos são: memórias vívidas dos falecidos e do fato que aconteceu; problemas relacionados ao sono; sensação de impotência, frustração, culpa de si e/ou dos outros, medo e tristeza; pouca motivação para retornar ao nível normal de atividades cotidianas e ao trabalho (Rodríguez, Davoli, & Pérez, 2006).

As equipes de trabalho que atuam em eventos críticos – equipes de socorro, corpo de bombeiros, defesa civil –, os quais envolvem alto grau de risco pessoal e a responsabilidade por comunidades inteiras, requerem atenção especial à saúde física e psicológica de seus integrantes (Silva, 2009). Tais pessoas estão sob estresse permanente, já que, em geral, realizam suas atividades laborais em contextos com alto grau de imprevisibilidade e tensão. De um lado, a comunidade cria expectativas de serem esses profissionais capazes de salvar vidas e reduzir danos de forma imediata; de outro, há profissionais que dispõem de poucos recursos e, assim mesmo, buscam desenvolver seu trabalho (Silva, 2009).

Pesquisadores brasileiros e de outros países têm demonstrado interesse pela temática, visando compreender as situações de emergências e buscar soluções para prevenir e intervir em

situações de eventos críticos, causados pelo homem ou pela natureza, mas que provocam consequências na sociedade de modo geral (Bassi et al., 2014; Noal et al., 2016; Rodríguez-Toubes, Brea, & Torre, 2014; Williams & Drury, 2009). É necessário difundir estudos sobre essa temática, a fim de melhor compreender e dar atenção às pessoas que vivenciam eventos críticos, buscando o fortalecimento das habilidades de enfrentamento nesses eventos (Paranhos & Werlang, 2015).

Ser bombeiro

A Classificação Brasileira de Ocupações (CBO, 2002) define bombeiro militar como o profissional apto a prevenir situações de risco e a executar salvamentos terrestres, aquáticos e em altura, protegendo pessoas de incêndios, explosões, vazamentos, afogamentos ou qualquer outro tipo de situação, até mesmo no acompanhamento de partos de emergência a caminho do hospital, na captura de animais, em vistorias contra incêndios e na preservação do meio ambiente (Barbosa, 2011; Cunha, 2016; Monteiro et al., 2007). Os bombeiros têm como missão básica preservar a vida, o meio ambiente e o patrimônio (Barbosa, 2011; Vidotti et al., 2015).

Referindo-se ao trabalho do bombeiro, o que se percebe é que a categoria se apropria do seu trabalho e executa suas atividades de acordo como foi construída essa realidade dando a ela um significado particular. Para ser bombeiro e exercer a função, o indivíduo necessita ter uma ideia, uma simbolização da instituição da qual pretende fazer ou faz parte (Santos, Gomes, Faustino, & Almeida, 2011). Ao reproduzir o significado já existente, ele também reconstrói esse saber, transformando as situações e sentimentos em fenômenos particulares que vão orientá-lo na sua relação com o trabalho (Santos et al., 2011)

Estudos sobre os aspectos simbólicos da profissão bombeiro (Capitaneo et al., 2015; Monteiro et al., 2007; Vidotti et al., 2015) demonstram que existe sentimento de amor e experiências de sofrimento na profissão escolhida. A dimensão positiva está relacionada à identificação desses profissionais com a imagem de competência e de potência que a população lhes atribui. Há outros fatores igualmente relacionados com essa profissão, como a valorização interna dos profissionais, o reconhecimento, o orgulho em ajudar o próximo, o bom relacionamento entre colegas de trabalho e a estabilidade profissional (Capitaneo et al., 2015; Monteiro et al., 2007).

O sofrimento estaria ligado ao significado que a palavra bombeiro representa para a sociedade: pessoa forte, que pode suportar tudo e não deve se queixar de nada, ocultando o lado humano desses profissionais (Capitaneo et al., 2015). Coerente com isso, a mídia atua como principal divulgadora dessa idealização, sendo comum observar noticiários e manchetes que ressaltam o heroísmo dos bombeiros. Nesse heroísmo, lhes é atribuída dupla responsabilidade: cuidar de seu desempenho no trabalho e manter a imagem heroica (Frutos, 2007; Souza, 2013). Todavia, o bombeiro é um cidadão comum que recebeu treinamento técnico para atuar em situações de perigo (Barbosa, 2011). Um dos métodos ensinados visa à rápida triagem e ao tratamento da vítima, a fim de analisar suas lesões, evitando dispensar atenção às vítimas que apresentem lesões que nitidamente lhes causarão a morte (Barbosa, 2011). Tal método influencia as chances de sobrevivência de outras pessoas, visto seus pressupostos.

Quando o bombeiro está em uma situação que ameaça sua vida – por exemplo, a entrada em um prédio em chamas que pode ruir a qualquer momento –, ele pode optar por não realizar

aquela ação (Barbosa, 2011). A tomada de decisão exige do profissional preparo para avaliar a situação e para não colocar em risco os colegas de trabalho em casos nos quais não haveria sucesso no salvamento (Barbosa, 2011; Cunha, 2016). Tal situação ocorreu, por exemplo, após o ataque terrorista aos prédios do *World Trade Center*, nos Estados Unidos, quando a decisão de entrar no WTC possibilitou o salvamento de muitas vidas, mas muitos bombeiros morreram nessa empreitada (Barbosa, 2011).

A situação exposta anteriormente mostra que, em cada evento crítico, há uma decisão a ser tomada, que coloca o profissional em um dilema: o dever de agir *versus* o direito à vida (Barbosa, 2011). A vivência desse tipo de situação ocasiona riscos à saúde do profissional, pois a tomada de decisão torna-se um fator de extremo estresse (Barbosa, 2011; Vidotti et al., 2015). Exige-se do profissional que ele tenha atenção, alta carga de cognição, tomada de decisão precisa e que esteja rápida e constantemente em estado de alerta. Esses fatores, somados ao ambiente e à organização de trabalho, podem ocasionar estresse ocupacional (Vidotti et al., 2015), visto que não há suporte organizacional que ajude os bombeiros a enfrentar tais situações. Por mais usuais que sejam para eles, não deixam de ser traumáticas (Monteiro et al., 2007).

Nesse contexto, os bombeiros desenvolvem resistência emocional e física para encarar as pressões da profissão, amenizando a carga emocional e ajudando na superação das perdas e da condição de impotência perante o trabalho realizado (Zanettini et al., 2015). Tornam-se necessários estudos que compreendam o bombeiro em sua totalidade, entendendo como o sujeito se percebe em seu papel profissional, como considera que é percebido e como sua atividade está relacionada a outros aspectos de sua vida (Capitaneo et al., 2015). A identidade profissional de bombeiro militar ultrapassa os limites organizacionais e invade a vida pessoal do sujeito, demonstrando a importância de se entender sua identidade profissional não como algo isolado, mas como uma das facetas desse ser total (Capitaneo et al., 2015).

Com base na literatura apresentada, percebe-se que ser bombeiro envolve: proporcionar bem-estar e segurança à população (Capitaneo et al., 2015; Zanettini et al., 2015); preservar a vida, o meio ambiente e o patrimônio (Barbosa, 2011; Vidotti et al., 2015); lidar com morte, vítimas feridas e eventos críticos (Marconato & Monteiro, 2015; Monteiro et al., 2007); estar suscetível a danos físicos e psicológicos (Marconato & Monteiro, 2015; Amato et al., 2010; Vidotti et al., 2015); lidar com a mídia e o imaginário social (Frutos, 2007; Souza, 2013; Capitaneo et al., 2015; Monteiro et al., 2007; Vidotti et al., 2015; Ribeiro, 2016); ser uma pessoa confiável e insuperável em qualquer situação (Monteiro et al., 2007; Ribeiro, 2016); ser herói (Frutos, 2007; Souza, 2013; Ribeiro, 2016); ter uma identidade profissional (Monteiro et al., 2007; Ribeiro, 2016; Capitaneo et al., 2015); ter alta cognição, mostrar precisa e rápida capacidade de tomada de decisão e estar em alerta constante (Barbosa, 2011; Monteiro et al., 2007; Vidotti et al., 2015); ter método e decidir entre agir e prezar por sua vida (Barbosa, 2011); ter estabilidade profissional (Capitaneo et al., 2015; Monteiro et al., 2007); ter resistência emocional (Zanettini et al., 2015).

Procedimentos metodológicos

A presente pesquisa é um estudo de caso (Yin, 2010) com abordagem qualitativa, que analisa o sentido do trabalho para os bombeiros envolvidos em um evento crítico. O evento estudado foi o incêndio em uma casa noturna – a Boate Kiss – que ocorreu quando havia mais de mil pessoas no local. O sinistro começou por volta das três horas da madrugada, no dia 27 de janeiro de 2013, na cidade de Santa Maria, RS. Houve 242 mortes e 600 feridos, ficando esse evento crítico conhecido como uma das maiores tragédias desse tipo no país.

A coleta dos dados foi realizada nos meses de outubro e novembro de 2014 e ocorreu por meio de entrevistas com roteiro semiestruturado, que permitiu maior flexibilidade entre pesquisador e pesquisado, fazendo com que a entrevista fosse dialogada. O roteiro foi baseado no referencial teórico exposto anteriormente, contemplando questões sobre sentido do trabalho, o papel dos bombeiros e o incêndio da Boate Kiss. Além das entrevistas, foram realizadas consultas a documentos, *sites* e material disponível na Internet, com o objetivo realizar a triangulação dos dados (Yin, 2010).

As entrevistas foram realizadas no 4º Comando Regional de Bombeiros (CRB), na cidade de Santa Maria, com duração aproximada de uma hora para cada participante. Foram entrevistados 19 bombeiros que trabalharam no incêndio (Grupo 1 – participantes) e 21 bombeiros que não atuaram no dia do incêndio (Grupo 2 – não participantes). Optou-se por entrevistar os bombeiros que não atuaram no dia do incêndio, dado que eles acabaram desenvolvendo um trabalho relacionado ao incêndio nos dias posteriores ao evento, ou seja, acabaram tendo envolvimento com o evento crítico, bem como tiveram a sua imagem de bombeiro relacionada a ele. Foram entrevistados 38 homens e duas mulheres (E22 e E38). Os entrevistados são identificados no decorrer deste texto como E1G1 (Entrevistado 1 do Grupo 1) até E19G1; e E20G2 (Entrevistado 20 do Grupo 2) até E40G2.

A participação dos bombeiros foi voluntária. Todos foram informados que a entrevista seria gravada em áudio, havendo a concordância dos participantes pela assinatura do termo de consentimento livre e esclarecido. Esta pesquisa está de acordo com a Resolução n.º 466, de 12 de dezembro de 2012, do Conselho Nacional de Saúde, que estabelece as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas, e foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CAAE: 34833614.9.0000.5319).

Para a análise das entrevistas, foi utilizada a técnica de análise de conteúdo (Bardin, 2009). Após a coleta, foram efetuadas a transcrição das entrevistas e sua leitura flutuante, a fim de estruturar as categorias. Foi utilizado o procedimento de análise categorial, no qual é fornecido o sistema de categorias e os dados são distribuídos à medida que vão sendo encontradas as relações (Bardin, 2009). Para organização e reestruturação das categorias, adotou-se o *software* MAXQDA versão 2007, que auxiliou na organização das informações.

Análise das entrevistas

O sentido do trabalho para os bombeiros

Os entrevistados relatam que escolheram a profissão de bombeiro por diferentes motivos, especialmente pela sua contribuição e relevância social e influência do meio familiar. O E2G1 explica que, para ser bombeiro, “tem que ter vocação”. O E3G1 observa a influência de familiares na sua escolha: “tem a influência do meu tio, que era bombeiro. Eu cresci vendo ele desfilando em carro de bombeiro e, aí, começa a conversar: o que faz, o que não faz, com certeza, isso foi importante”. O E16G1 refere a idealização do papel de herói (Frutos, 2007; Souza, 2013; Ribeiro, 2016): “eu disse que, quando eu crescesse, ia ser bombeiro e ia trabalhar naquele caminhão”. A percepção do E18G1 corrobora essa ideia: “eu sou apaixonado, não me vejo fazendo outra coisa. Se eu estou na rua trabalhando, estou feliz. Não que eu queira que aconteça, mas se acontecer, eu vou estar pronto para ajudar”.

Esses depoimentos mostram que o carro dos bombeiros, a sirene e a farda são alguns dos objetos que constituem a identidade da profissão (Monteiro et al., 2007; Ribeiro, 2016; Capitaneo et al., 2015), o que é comprovado pela frequente referência dos entrevistados a eles, ao definirem o que é ser bombeiro. A interação com esses objetos proporciona o reconhecimento social do bombeiro como herói e tal imagem também é percebida pelos bombeiros temporários que anseiam vestir o uniforme para serem igualmente reconhecidos.

Esse contexto gera dupla responsabilidade no trabalho (Souza, 2013; Frutos, 2007; Capitaneo et al., 2015), devido à cobrança social pelo desempenho do papel de herói (Frutos, 2007; Souza, 2013; Ribeiro, 2016) e a das autoridades governamentais (Lima et al., 2015) de que o bombeiro não pode falhar nas ocorrências. Quando o profissional falha, seu trabalho é colocado em dúvida, conforme relatado pelo E17G1: “é uma função que exige uma responsabilidade muito grande e que, se eu tivesse perdido alguma pessoa, estava sendo punido até agora, gastando com advogado, tendo minha imagem denegrida”. Nessa perspectiva, é possível ver a dimensão social do sentido do trabalho de ser bombeiro, remetendo ao sentimento de executar uma atividade que está contribuindo para a sociedade e que o faz se sentir inserido socialmente (Andrade, Tolfo, & Dellagnelo, 2012). Dessa forma, a responsabilidade do trabalho é atrelada ao ser útil, e aos sentimentos socialmente compartilhados (Schweitzer, Gonçalves, Tolfo, & Silva, 2016).

Como citado por Santos (2011), o profissional bombeiro traz consigo a ideia do heroísmo do imaginário social como uma referência que deve ser seguida e amparada. Ser bombeiro está entrelaçado a um estilo de vida, no qual o profissional convive diariamente com o perigo iminente, precisando agir a fim de preservar a vida das pessoas em situação de risco (Monteiro et al., 2007; Barbosa, 2011; Vidotti et al., 2015; Capitaneo et al., 2015). O E5G1 reafirma essa perspectiva ao explicar: “naquele momento ali, eu sou a última esperança daquela pessoa. Então, eu tenho que fazer o melhor de mim para corresponder o que aquela pessoa guarda de mim, porque depois de nós [bombeiro e indivíduo em perigo] não vai ter mais ninguém”.

Alguns entrevistados expuseram que a atividade do bombeiro não se resume a salvar as pessoas, mas implica também lidar com a morte e vítimas feridas (Marconato & Monteiro, 2015; Monteiro et al., 2007). Eles devem amenizar o sofrimento das pessoas, como relata o

E16G1: “eu tento fazer a diferença, dar o melhor de mim. Tem que tratar as pessoas como *tu* gostaria de ser tratado. Se *tu* conversa, já dá um amparo. *Bah!*, eu não sei nem como medir”.

Ser bombeiro também inclui a busca constante por qualificação para o exercício da profissão, especialmente para adquirir preparo físico e mental. Os relatos a seguir mostram que, no caso dos bombeiros, essas são características fundamentais para execução eficiente do trabalho, o que pode ser interpretado como uma categoria de atribuição de sentido, como explana o E17G1: “eu sempre quis ser bombeiro? Não. Eu acabei me tornando um bombeiro, então, tento me qualificar, tento fazer curso”. Além de conhecer práticas de salvamento, os bombeiros são treinados para desenvolver resistência emocional e física (Zanettini et al., 2015), para atuarem de maneira mais eficaz nas ocorrências, como explica o E2G1: “olha, a gente é preparado para esse tipo de serviço, infelizmente, não se pode agir muito com emoção”. Assim, “o trabalho no dia a dia, quando pega acidentes, tu fica muito automatizado” (E17G1). No entanto, alguns entrevistados observam: “a gente também é humano” (E9G1), sinalizando que, por vezes, são impactados pelas ocorrências de seu trabalho. Nesses trechos apresentados, é possível ver um dos pressupostos dos sentidos do trabalho, a dimensão individual, sendo possível ver sentido nos valores morais (éticos), possibilitando valorização, busca por desenvolvimento pessoal e profissional, com contínuo crescimento (Tolfo & Piccinini, 2007).

Para não serem impactados pelas ocorrências em que atuam, os bombeiros buscam o afastamento emocional. O E37G2 ilustra essa situação: “não é que a gente fica insensível, porque se for entrar no problema de cada um, a gente não ia conseguir fazer nada que fez, não seríamos úteis naquela hora se acabássemos vivendo o problema de cada um”, visto que “na hora a gente é profissional, a gente tenta ajudar da melhor forma possível” (E14G1). A estratégia de afastamento emocional é identificada na citação de jargões pelos entrevistados, como pode ser percebido na fala do E19G1: “como dizem: Deus protege os bêbados, as crianças e os bombeiros”. O jargão utilizado pode ser visto também como uma estratégia coletiva, construindo uma alternativa benéfica para o enfrentamento de situações críticas vivenciadas no cotidiano de trabalho dos Bombeiros. Dessa forma, eles ocultam e amenizam o sentimento de impotência diante de eventos que podem causar danos físicos e psicológicos (Santiago, 2015).

Esses significados utilizados de forma coletiva atrelam-se à dimensão social da organização do trabalho. Profissionais que atuam cuidando das pessoas vivem em um organismo equilibrado sob a pressão de agentes estressores e, como forma de preservar a sobrevivência psicológica, desenvolvem estratégias para evitar a exposição das suas emoções. Os sentidos são construídos a partir das experiências do cotidiano, caracterizados por ser uma produção pessoal, que tem uma relação dialética com a realidade. Dessa forma, trabalhadores passam a ter a mesma forma de ser e de pensar, ou seja, realmente “vestem a camisa” do emprego (Capitaneo et al., 2015; Natividade, 2009; Schweitzer et al., 2016). Todavia, muito além de uma perspectiva heroica, ser bombeiro é executar ações articuladas com valores pessoais e sociais, e com os valores impostos pela instituição, estabelecendo uma estreita relação entre a subjetividade e o trabalho (Santos et al., 2011).

A questão financeira, assim como os baixos salários, acabam por influenciar na relação com a profissão. Os entrevistados sinalizam que ser bombeiro também envolve outros serviços como ser salva-vidas e fazer ‘bico’ em outras atividades laborais para complementar à renda mensal. Isso ocorre porque “a gente recebe muito mal, com tudo o que a gente faz. É bonita a

profissão que a gente faz, é bacana, só que tem o lado da família. Eu não posso querer trocar de carro e não poder. Querendo ou não, sou formado, então eu posso fazer vários outros concursos” (E17G1). Além disso, “se não tivesse a questão do salário, hierarquia e militarismo, seria extremamente gratificante. É extremamente gratificante, tem alguns perrengues, mas acredito que tenha em qualquer profissão” (E17G1). Esses relatos mostram a precariedade do trabalho em função da questão salarial, que faz com que o bombeiro se sujeite a desenvolver outras atividades para conseguir ter uma melhor condição financeira, evidenciando os riscos de perda de centralidade e sentido do trabalho do bombeiro. Também são encontradas críticas ao modelo hierárquico, como fatores de organização do trabalho que, via modelo de gestão e divisão das tarefas, podem contribuir para a diminuição ou perda do sentido do trabalho realizado (Dejours et al., 1994).

O sentido do trabalho pós-evento crítico

Quando indagados sobre a atuação no caso da Boate Kiss, os relatos dos bombeiros evidenciaram que a organização do trabalho, culpabilização por parte da mídia e dos órgãos governamentais e a falta de reconhecimento social, causaram desinteresse pelo trabalho após esse evento crítico. O relato do E8G1 ilustra essa afirmação: “o que mudou foi o interesse. Aquela motivação não é mais a mesma, que nem diz o outro, eu chutei o balde”.

Complementando essa percepção, o indiciamento policial que sinalizou questões de trabalho sobre as quais eles não tinham controle – em função de ser um evento crítico – também lhes causou impacto no trabalho. O depoimento do E23G2 mostra essa percepção: “o absurdo, um delegado da polícia indícia os que chegaram para socorrer, [afirmando] que eles não fizeram o isolamento do local. Um delegado formado em Direito indícia por homicídio na morte de 242 pessoas”.

Assim, o período do inquérito e da investigação deixou “o pessoal bem abalado, pois todo mundo estava querendo condenar os bombeiros nos trabalhos que fizemos lá, aí querendo nos deixar como causadores do próprio incêndio e culpados de não resgatar todo mundo” (E23G2). O depoimento do E8G1 corrobora essa percepção: “aqueles seis meses foram um transtorno psicológico e está sendo para o pessoal que foi indiciado. As pessoas não querem entender o que aconteceu lá, elas acham que nós tínhamos que resolver o problema e que era nossa culpa, eles querem de qualquer maneira achar um culpado”. Esses relatos reforçam o exposto por Lima et al. (2015), sobre a urgência em achar os culpados em um evento crítico.

Os depoimentos sinalizaram a influência da organização do trabalho no desempenho das atividades laborais do bombeiro. A falta de pessoal, condições operacionais, material e apoio caracteriza a precariedade do trabalho executado, impactando o bem-estar físico e mental dos trabalhadores (Nascimento et al., 2017), visto que os entrevistados disseram “que os menos culpados foram os que foram socorrer, atender e, no entanto, foram os que mais sofreram psicologicamente, fisicamente. Muitos colegas ficaram mal” (E37G2). Estes relatos evidenciam a dimensão organizacional do trabalho, uma vez que a organização é a mediadora do sentido do trabalho para o indivíduo e seu reconhecimento social. Nota-se a perda de uma dimensão fundamental para que o trabalho atue como elemento integrador (Morin et al., 2007).

Reflexões recentes (Mendes, 2019; Schneider & Silva, 2019), sobre a atuação de bombeiros durante a tragédia da Boate Kiss e em eventos críticos, demonstraram um descaso estatal quanto ao suporte psicossocial aos membros do Corpo de Bombeiros. Além disso,

evidenciaram que, no Brasil, suas atuações restringem-se a ações com efeitos paliativos, ou seja, muitas tragédias poderiam ser evitadas se houvesse maior estrutura (em equipamentos, no geral), capacitações contínuas, treinamento e qualidade na atuação, especialmente em ações preventivas. Logo, essas operações paliativas, que não conseguem dar conta de toda a demanda em caso de tragédias, acarretam tensões psicológicas severas aos profissionais envolvidos, principalmente pela razão de eles lidarem frequentemente com restos corporais (Mendes, 2019; Schneider & Silva, 2019).

Esses achados ratificam estudos que mostram o quanto o bombeiro está suscetível a danos físicos e psicológicos (Marconato & Monteiro, 2015; Amato et al., 2010; Vidotti et al., 2015) e precisa ter resistência emocional (Zanettini et al., 2015) para desenvolver seu trabalho. Coerente com isso, houve diversos relatos sobre o adoecimento dos profissionais envolvidos no incêndio da Boate Kiss. Uma bombeira explica que ficou abalada e que “chorava meio que direto quando falavam nisso” (E16G1). Outros entrevistados referiram maior uso de álcool em função do estresse, necessidade de acompanhamento psicológico e psiquiátrico, internação hospitalar, mudança de comportamento e isolamento social, de maneira similar ao que foi encontrado nos estudos de Capitaneo et al. (2015), Lima et al. (2015) e Natividade (2009), sobre alguns inquéritos de saúde realizados com bombeiros. Os resultados desses estudos apontaram uma baixa prevalência de depressão, no entanto, existe o uso problemático de álcool. Estes achados podem evidenciar o quanto os profissionais tentam fugir ou mascarar os sentimentos e afetos causados pelas situações de risco (Capitaneo et al., 2015; Lima et al. 2015; Natividade, 2009).

E9G1 relata que “sempre saí fardado, até porque assim, uma coisa que eu penso comigo, eu tenho certeza que não foi culpa de bombeiro. Foi uma tragédia, foi uma coisa que não têm culpados”. No entanto, diversos entrevistados manifestaram que evitaram vestir a farda e sair na rua, para não serem identificados como bombeiros (Monteiro et al., 2007; Ribeiro, 2016; Capitaneo et al., 2015). O E21G2 vai além e relembra a dificuldade que tinha para vestir seu uniforme, o qual antes lhe trazia *status* social, como mostra seu depoimento:

Eu não conseguia por a farda direito, eu tinha taquicardia ao por a farda. Hoje, eu consigo superar isso aí. Tomei remédio, é bem complicado, tu não consegue absorver, tu não consegue entender porque todo mundo está te cobrando. Eu não conseguia sair de casa, eu fiquei quatro meses sem sair de casa, porque eu sou muito conhecido. Então, tu fica com aquele receio de ser maltratado, humilhado, sei lá o que pode acontecer, pensava até de um pai pegar e me dar um tiro na rua, que isso não é difícil de acontecer.

Os exemplos expostos mostram que a rigidez e a disciplina exigidas na dimensão organizacional extrapolam o ambiente profissional, logo, permanecem presentes também na vida (Capitaneo et al., 2015).

As informações divulgadas pela mídia agravaram o desinteresse no trabalho e causaram um sentimento “de revolta por conta dos comentários da imprensa e de pessoas que não conhecem a função dos bombeiros” (E21G2). O E21G2 menciona a exposição na mídia por ele sofrida: “eu fui exposto. Se tu pegares o jornal daquela época, a minha foto está estampada. Nem artista consegue ter uma foto tão grande como aquela, no jornal nacional,

internacionalmente”. Na percepção dos entrevistados, a mídia influenciou a opinião da sociedade para considerar os bombeiros como culpados pela ocorrência desse evento crítico.

É notável que a mídia desempenha um papel importante para a opinião pública. Ela pode não alterar uma realidade, mas pode modificar, e muito, a percepção das pessoas sobre um fato da realidade. Para os bombeiros, a mídia é corresponsável na medida em que silenciou sobre o importante papel do bombeiro no evento crítico (Carrato, Elisio, & Diniz, 2018).

A responsabilidade pelo incêndio da boate atribuída aos bombeiros pela mídia e pela sociedade atingiu o sentido atribuído pelos entrevistados ao trabalho, visto estar ele vinculado ao *feedback* (Hackman & Oldham, 1975; Nascimento et al., 2017) do cliente, a população. O depoimento do E8G1 reforça essa percepção: “junto com a falta de reconhecimento, que foi o problema maior, tem a imprensa que jogou a culpa toda em cima de nós, inclusive nós que fizemos o salvamento lá, fomos responsáveis por, pelo menos cinco mortes lá dentro. Isso é um absurdo. E as outras [pessoas] que nós salvamos, não valeu de nada?”. A falta de reconhecimento repercutiu na perda de sentido na dimensão social do trabalho (Morin, 2001). A perda de sentido na esfera social refere-se ao sentimento de inutilidade perante a sociedade, sem valor. Quando indivíduos sentem que o trabalho não contribui ou agrega valor para a população em geral, ele passa a não fazer mais sentido (Morin et al., 2007).

Coerente com esse depoimento, os entrevistados disseram ter a impressão de que eles “tinham feito um *baita* serviço, mas não fizemos *merda* nenhuma” (E13G1), visto que, frequentemente, era divulgado o número de mortos e a quantidade de sobreviventes não recebia destaque semelhante. Os relatos mostram a pressão sofrida pelo bombeiro para ser herói (Ribeiro, 2016; Frutos, 2007; Souza, 2013), correspondendo à imagem de uma pessoa confiável e insuperável em qualquer situação (Monteiro et al., 2007; Ribeiro, 2016), sendo seu desempenho avaliado pela quantidade de vidas salvas.

O trabalho dos bombeiros realizado nesse evento crítico é percebido pela população, na perspectiva dos entrevistados, como desrespeitoso e injusto, devido às mortes ocorridas e às informações divulgadas pela mídia sobre os alvarás da boate. O E37G2 expõe sua percepção: “logo após aquilo lá, falavam: ‘ah! os assassinos’. Isso aí, para a gente que vive ajudando as pessoas, te deixa muito frustrado. (...) Foi pichado no muro do quartel: ‘aqui se apaga fogo, mas não se apaga 242 mortes’, praticamente chamando de assassinos. Pesado, muito pesado”. As acusações de assassinato, na percepção dos entrevistados, foram feitas na mídia por familiares das vítimas (em depoimentos em jornais, mídias sociais) e pelo já citado indiciamento da polícia civil. Nesse âmbito, percebe-se que, na dimensão social do sentido do trabalho, os entrevistados relatam a falta de aceitação da sociedade. A atividade passou a ser moralmente e eticamente inaceitável, um trabalho sentido como absurdo, sem responsabilidade, ou seja, sem sentido (Morin et al., 2007).

A frustração com a organização é evidenciada nas fala do E36G2: “durante um mês, eu fiquei muito chateado com a nossa corporação, mas mais com o que eu vi propriamente lá no ‘farreirão’ [corpos enfileirados no chão]. Mas isso é uma insatisfação com o meu trabalho”. O E5G1 complementa os depoimentos anteriores: “não sei se é bem tristeza ou incapacidade de ter salvo bastante, mas ter perdido bastante vidas”.

Concordando com essa última explicação, o E12G1 observa que “o que mais me marcou, eu acho que foi a morte em si, daquele povo todo e saber que, por mais que a gente fez, não ia ser o suficiente; uma certa impotência, mas consciente de que a gente ia fazer tudo aquilo ali,

mas não ia resolver, não era o suficiente”. O E1G1 ratifica essa percepção: “um sentimento de impotência pelo que aconteceu, a gente vendo tantas vítimas ali e não poder fazer muita coisa”. A percepção de impotência resulta de um trabalho no qual não foi atingido o objetivo – preservar a vida e proteger as pessoas em uma situação de risco (Monteiro et al., 2007; Barbosa, 2011; Vidotti et al., 2015) – e de um resultado negativo, mas ao mesmo tempo tangível (Hackman & Oldham, 1975; Morin, 2001) – o número de mortos.

O sentimento de não conseguir ajudar a pessoa que está precisando e vem a falecer exige do bombeiro condições físicas, emocionais, psicológicas e sociais adequadas (Souza, 2013; Sinden et al., 2013). Assim, alguns entrevistados disseram que tentaram não ser impactados por esse evento crítico, a fim de conseguirem desempenhar bem seu trabalho, como relata o E4G1: “no dia, para mim, parecia que eu estava numa bolha, não derramei nenhuma lágrima, fui bem profissional”. Esse afastamento mental do trabalho é uma estratégia de defesa para evitar o adoecimento (Lancman & Sznclwar, 2008). Por isso, o evento crítico é lembrado “como um filme, como algo que não é real, ainda assim, mesmo sabendo, tendo vivenciado, eu acho que essa distância que eu acabei criando me faz pensar isso” (E4G1). Por meio dessas dimensões, percebe-se o amor e o sofrimento envolvidos no dia a dia desses trabalhadores, o que torna a profissão, por vezes, uma verdadeira paixão, repleta de sentidos, ora, um verdadeiro esforço pela sobrevivência (Capitaneo et al., 2015).

Esse sentimento é compartilhado pelos entrevistados que não participaram do trabalho no evento crítico, como expõe o E23G2: “um sentimento de dor, no meu caso, eu sinto muito por não ter estado presente para ajudar meus colegas. Então, para mim foi difícil ficar de longe, eu queria notícia, [pois] estava um colega meu envolvido na festa junto. E também impotente por não poder ajudar, não estar aqui na hora, para poder ajudar”. Outros entrevistados explicam que “os corpos lá, era de chorar mesmo, não tinha outra sensação. A mãe me ligou, o pessoal começou a me ligar, eu não conseguia falar no telefone. E quando chego em casa? Cheguei chorando, desesperado, só peguei minha filha, fui para o quarto e fiquei umas duas horas chorando até passar” (E5G1). O evento crítico é, portanto, lembrado como dor e sofrimento pelo E3G1, mas, ao mesmo tempo, como uma “superação porque os guris que estavam ali, muito tiram serviço comigo, eles contam as histórias e tu acaba vendo que todos deram o melhor de si, fazendo até mais do que talvez seja possível”.

Esses relatos mostram que o sentido do trabalho para os bombeiros pesquisados foi alterado em razão do evento crítico, especialmente nas dimensões organizacional e social do trabalho, evidenciando a perda de sentido por meio das categorias de execução eficiente e organização do trabalho, satisfação, prazer, e reconhecimento social do trabalho (Hackman & Oldham, 1975; Morin, 2001; Morin et al., 2007). Essa percepção é abordada por todos entrevistados e ilustrada na fala do E8G1: “a maior mágoa que a gente tem, acredito que dos meus colegas também, não é dá tragédia em si, mas da falta de reconhecimento da população e da própria instituição Brigada Militar, pelo nosso trabalho”. O E11G1 complementa: “a gente chega nos lugares, a pessoa olha, nunca falaram nada: ‘ah, o fulano estava [trabalhando] na boate’, mas também nunca vieram parabenizar, nada também, ninguém reconhece, nem um lado [a população], nem outro [a corporação]”.

Para o E8G1, “hoje, mais de 100 pessoas estão salvas porque nós agimos rápido e ninguém enxergou isso ainda (...). A mágoa maior que eu fiquei foi a falta de reconhecimento da população, porque, até então, nós vínhamos e continuamos fazendo um bom serviço”.

Apesar da percepção de que o trabalho do bombeiro tem qualidade, esse evento crítico teve reflexo nas ocorrências diárias dos bombeiros da corporação de Santa Maria, visto que, após três anos do incêndio, o relacionamento dos profissionais com a população permanece enfraquecido. A percepção dos bombeiros é que a população passou a demandar menos seus serviços por ter perdido a confiança (Monteiro et al., 2007; Ribeiro, 2016) na corporação. O E8G1 exemplifica essa situação: “nós salvávamos de 12 a 13 ocorrências por dia. Hoje, estamos fazendo menos, mas, antes, (...) a população nos enxergava de uma maneira. Pós aquilo ali, por pensamentos de pessoas que imaginaram o que não houve lá, ela simplesmente virou as costas para nós”.

Este evento crítico implicou desprestígio social para os bombeiros de Santa Maria, RS, uma vez que “do dia para a noite, de herói, tu vira assassino perante as pessoas” (E37G2). Isso refletiu também na família dos bombeiros, pois os filhos dos bombeiros iam para o colégio e seus colegas perguntavam “mas o teu pai não salvava as pessoas? Agora o teu pai matou pessoas”. Eu tive que ir ao colégio explicar para a professora deles o que aconteceu porque nem os professores sabiam; sabiam pela imprensa, um troço totalmente distorcido. Isso causou um estresse muito grande” (E36G2). Em relação às mudanças no trabalho dos entrevistados, após este evento crítico, foi relatado que “quando toca a sirene, eu sinto uma adrenalina, vontade de entrar para dentro do caminhão e fazer o melhor”. O E8G1 compartilha da mesma percepção: “sinto a mesma coisa que sempre sentia, aquela euforia de chegar mais rápido”. No entanto, essa não foi a experiência relatada pelo E5G1:

Hoje é mais tranquilo, mas no primeiro ano ali, muita angústia, muito medo de pegar alguma coisa parecida com aquilo. E nós pegamos: dia 27 de novembro, um edifício de dez andares com mais de 200 pessoas dentro. Só que, dessa vez, tiramos todos. Quando terminou o serviço, a vontade que eu tinha era de chorar, mas de alegria, não de tristeza. Quando eu tive que entrar no andar lá, que estava pegando fogo, que tinha pessoas dentro, eu cheguei na porta, quando eu abri a porta, eu enxerguei direitinho os corpos ali na frente e voltei. Só que dei uns passos para trás, respirei e entrei. Retiramos as pessoas que estavam dentro, fizemos o combate ao fogo, consegui fazer o serviço. Mas, até então, foi a primeira vez que eu tive que entrar de novo para fazer uma busca e retirar, mas, graças a Deus, deu tudo certo.

Todo o contexto do evento crítico analisado resultou em um “sentimento de todo um sistema social falido, de que tudo está errado, de que muita coisa não funcionou e continua não funcionando. A gente está vivendo numa sociedade muito hipócrita” (E10G1). Esse relato evidencia a percepção crítica do bombeiro frente ao contexto do evento crítico analisado, quando as autoridades governamentais demandaram punição exemplar aos responsáveis, mesmo antes de confirmarem a existência de algum ato culposos, tendo surgido, nessa oportunidade, explicações aparentemente óbvias, como o conflito de interesses econômicos (Lima et al., 2015). Situações como essa raramente são analisadas em pesquisas acadêmicas.

Assim, os bombeiros na cidade de Santa Maria passaram a exercer um trabalho que perdeu seu *status* social, pois a imagem de herói foi negativamente impactada (Frutos, 2007; Souza, 2013; Ribeiro, 2016). Desaparece, então, o bombeiro insuperável (Monteiro et al., 2007; Ribeiro, 2016), como afirma o E21G2: “isso é uma mancha na carreira, que vai ficar para o

resto da vida e, por sinal, eu pretendo não ficar mais nela, porque o bombeiro que tinha morreu na tragédia”.

Por todo exposto, as narrativas dos bombeiros mostram que, em decorrência desse evento trágico, os bombeiros passaram a interiorizar uma mudança de postura em relação ao trabalho. A satisfação com o trabalho, antes decorrente do suporte organizacional da utilidade social, mudou. Assim, ao analisar a dimensão organizacional, social e pessoal, entende-se que o sentido do trabalho para os bombeiros envolvidos no evento crítico está relacionado com a dimensão pessoal, passando as outras dimensões a ter menor sentido para eles.

Considerações finais

O presente estudo teve como propósito compreender o sentido do trabalho para os bombeiros envolvidos no evento crítico da Boate Kiss. Entre as conclusões, o estudo reforça a ideia de que os bombeiros convivem diariamente com a pressão, devido aos riscos do trabalho, aos casos de morte das vítimas, à necessidade de exercerem o papel de herói, que a sociedade lhes impõe. Nesse contexto, quando atuam em um evento crítico, emerge uma série de questões a serem consideradas.

O incêndio da Boate Kiss trouxe sofrimento tanto para as vítimas (e seus familiares), quanto para os profissionais nele envolvidos (e seus familiares). Em decorrência da proporção do evento, os profissionais relataram situações que impactaram seu trabalho, sua vida pessoal e social. O principal resultado a ser ressaltado é a evidência que o sentido do trabalho foi alterado pós-evento crítico, principalmente nas dimensões organizacional e social, frente à precariedade da relação de trabalho e à falta de reconhecimento social.

Por meio da pesquisa, foi possível compreender que os entrevistados não mostraram significativas mudanças no sentido do trabalho em relação à dimensão pessoal, pois mesmo que o bombeiro não seja mais visto como herói, ele continua encontrando sentido quando salva pessoas e desenvolve suas atividades laborais. Perante isso, esta pesquisa possibilitou (re)conhecer os trabalhadores na sua totalidade, mostrando o quanto a atividade profissional interfere em seus modos de agir e existir.

Como limitação da pesquisa, destaca-se o difícil acesso aos entrevistados e às suas informações, visto que muitos participantes foram comedidos em suas falas. Além de não querer expor a corporação, havia um processo jurídico em andamento no período de realização da pesquisa. As análises das entrevistas demandaram atenção para não influenciar o processo jurídico, bem como para resguardar os entrevistados e a corporação dos bombeiros.

Como contribuição gerencial, este estudo atenta para a importância de as instituições públicas desenvolverem políticas e práticas organizacionais que deem suporte aos trabalhadores para desenvolverem seu trabalho e, no caso dos bombeiros, especialmente pela necessidade de estarem preparados para atuar em eventos críticos. Para tanto, a gestão deve desenvolver políticas que foquem o sentido do trabalho, já que “quando a atividade faz sentido para o sujeito, sua adesão está adquirida” (Rohm & Lopes, 2015, p. 342).

Como sugestão de estudos futuros, é importante analisar em maior profundidade o impacto das pressões sociais e políticas e da divulgação de informação, tanto nas relações

laborais nas instituições como no desenvolvimento do trabalho do indivíduo. As rápidas explicações e a busca para “achar um culpado” impedem que eventos, como o aqui estudado, sejam analisados em toda a sua complexidade, limitando, por consequência, a possibilidade de prevenção. O caso da Boate Kiss possibilitou a criação da Lei Kiss que delimita as responsabilidades dos proprietários das edificações, dos responsáveis técnicos, dos órgãos públicos municipais e da corporação de bombeiros. Essa lei também explicita como os bombeiros devem executar suas atividades, a fim de que práticas de prevenção possam evitar eventos críticos no futuro (Cunha, 2016). Novas pesquisas poderiam analisar a repercussão dessa lei na organização do trabalho de bombeiros, contribuindo para mitigar os efeitos negativos da organização na atribuição de sentido ao trabalho.

Referências

- Amato, T. D. C., Pavin, T., Martins, L. F., Ronzani, T. M., & Batista, A. (2010). Trabalho, gênero e saúde mental: uma pesquisa quantitativa e qualitativa entre bombeiros. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 13(1), 103-118.
- Andrade, S. P. C., Tolfo, S. R., & Dellagnelo, E. H. L. (2012). Sentidos do trabalho e racionalidades instrumental e substantiva: interfaces entre a administração e a psicologia. *Revista de Administração Contemporânea*, 16(2), 200-216. <https://dx.doi.org/10.1590/S1415-6552012000200003>
- Antunes, R. (2003). *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo.
- Bastos, A. V. B., Pinho, A. P., & Costa, C. A. (1995). Significado do trabalho: um estudo entre trabalhadores de organizações formais. *Revista de Administração de Empresas*, 35(6), 20-29.
- Barbosa, A. G. (2011). *Estudo da omissão imprópria em face da atuação do bombeiro militar*. Trabalho de Conclusão de Curso em Ciências Militares, Academia de Polícia Militar, Centro de Ensino de Graduação, Minas Gerais, Brasil.
- Bardin, L. (2009). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Bassi, E., Miranda, L. C., Tierno, P. F. G. M. M., Ferreira, C. B., Cadamuro, F. M., Figueiredo, V. R., & Malbouisson, L. M. S. (2014). Assistance of inhalation injury victims caused by fire in confined spaces: what we learned from the tragedy at Santa Maria. *Revista Brasileira de Terapia Intensiva*, 26(4), 421-429.
- Bastos, A. V. B. (1995). Comprometimento no trabalho: o estado da arte e uma possível agenda de pesquisa. *Cadernos de Psicologia*, 1(1), 44-63.
- Bendassolli, P. F., & Borges-Andrade, J. E. (2011). Significado do trabalho nas indústrias criativas. *Revista de Administração de Empresas*, 51(2), 143-159.
- Capitaneu, D., Ribeiro, K., & Silva, J. C. (2015). O papel idealizado do bombeiro: e o ser humano por trás da farda? *Vitalle Revista de Ciências da Saúde*, 24(1), 53-68.
- Carrato, A., Elísio, G., & Diniz, S. M. C. (2018). O crime ambiental de Mariana: omissão e convivência da mídia brasileira. *Scripta*, 22(45), 151-162.
- Cardoso, T. A. O., Costa, F. G., & Navarro, M. B. M. A. (2012). Biossegurança e desastres: conceitos, prevenção, saúde pública e manejo de cadáveres. *Physis Revista de Saúde Coletiva*, 22(4), 1523-1542.
- Castilho, L., Oliveira, P., & Fabriani, C. B. (2012). Análise de uma tragédia ambiental e a participação da população no equacionamento dos problemas de moradia: um estudo de caso da tragédia na região serrana do Rio de Janeiro. *VI Encontro Nacional da Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Ambiente e Sociedade*. Belém: ANPPAS.
- Classificação Brasileira de Ocupações (2002). *Nova classificação brasileira de ocupações*. <http://www.mtecho.gov.br/cbosite/pages/pesquisas/BuscaPorTituloResultado.jsf>

- Costa, A. M. D., Pacheco, M. L. L., & Perrone, C. M. (2016). Intervenções na emergência: a escuta psicanalítica pós-desastre da Boate Kiss. *Revista Subjetividades*, 16(1), 155-165.
- Coutinho, M. C. (2009). Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 12(2), 189-202.
- Cunha, F. M. (2016). *Prevenção contra incêndios: a competência do corpo de bombeiros militar do Rio Grande do Sul antes e após a lei*. Trabalho de Conclusão de Curso, Centro Universitário Univates. Lajeado. <https://www.gnuteca.univates.br/bdu/handle/10737/1347>
- Dejours, C., Abdoucheli, E., & Jayet, C. (1994). *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas.
- Duarte, D. A. (2016). Narrar para conhecer os modos de ser-trabalhar-existir: o (difícil) cenário do trabalho contemporâneo. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 19(2), 187-199.
- Frutos, F. P. P. (2007). *Vivenciando o bem estar, enfrentando o sofrimento: estudo da representação social do bombeiro sobre o significado de seu trabalho*. Dissertação de Mestrado, Universidade Estadual de Londrina, Londrina. http://btd.d.ibict.br/vufind/Record/Uel_62e441d7c0b7b76231b9681f6d6c541e
- Gama, R. V. O., Ferreira, L. R., Coutinho, M. M., & Moreira, P. V. C. (2019). Precarização do trabalho: análise sobre as condições laborais dos militares no âmbito estadual. *P2P e Inovação*, 6(1), 206-227.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Halbesleben, J. R., & Clark, S. K. (2010). The experience of alienation among temporary workers in high-skill jobs: a qualitative analysis of temporary firefighters. *Journal of Managerial Issues*, 22, 531-545.
- Inter-Agency Standing Committee (2007). *IASC Guidelines on mental health and psychosocial support in emergency settings*. Geneva: WHO.
- Lancman, S., & Sznclwar, L. I. (2008). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Rio de Janeiro: Fiocruz.
- Lima, E. P., Assunção, A. A., & Barreto, S. M. (2015). Prevalência de depressão em bombeiros. *Cadernos Saúde Pública*, 31(4), 733-743.
- Lima, F. D. P. A., Diniz, E. H., Rocha, R., & Campos, M. (2015). Barragens, barreiras de prevenção e limites da segurança: para aprender com a catástrofe de Mariana. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 40(132), 118-120.
- Marconato, R. S., & Monteiro, M. I. (2015). Dor, percepção de saúde e sono: impacto na qualidade de vida de bombeiros/profissionais do resgate. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 23(6), 991-999.
- Meaning of Work International Research Team (1987). *The meaning of working*. New York: Academic Press.
- Mendes, P. H. (2019). Os heróis de Brumadinho: o suporte estatal aos bombeiros decorrentes ao maior desastre humanitário de Minas Gerais. *Percurso*, 4(31), 218-221.
- Mendes, A. M. (2012). *Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros*. Curitiba: Juruá.
- Ministério da Integração Nacional (2009). *Glossário de defesa civil estudos de riscos e medicina de desastres*. Brasília: Secretaria Nacional de Defesa Civil.
- Monteiro, J. K., Maus, D., Machado, F. R., Pesenti, C., Bottega, D., & Carniel, L. B. (2007). Bombeiros: um olhar sobre a qualidade de vida no trabalho. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 27(3), 554-565. <https://doi.org/10.1590/S1414-98932007000300014>
- Morin, E. M. (2001). Os sentidos do trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 41(3), 08-19.
- Morin, E. M., Tonelli, M. J., & Pliopas, A. L. V. (2007). O trabalho e seus sentidos. *Psicologia & Sociedade*, 19(1), 47-56.
- Narváez, L., Lavell, A., & Ortega, G. P. (2009). *La gestión del riesgo de desastres: un enfoque basado en procesos*. Lima, Perú: Secretaría General de la Comunidad Andina.
- Nascimento, R., Santos, A., & Pinho, A. (2017). O sentido do trabalho para o agente funerário. *Anais do XLI Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação em Administração*. São Paulo: ANPAD.
- Natividade, M. R. D. (2009). Vidas em risco: a identidade profissional dos bombeiros militares. *Psicologia & Sociedade*, 21(3), 411-420.

- Noal, D. D. S., Vicente, L. N., Weintraub, A. C. A. D. M., Fagundes, S. M. S., Cabral, K. V., Simoni, A. C. R., & Pulino, L. H. C. Z. (2016). Mental health and psychosocial care strategy for affected from Kiss Nightclub. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 36(4), 932-945.
- Oliveira, S. R., Piccinini, V. C., Fontoura, D. S., & Schweig, C. (2004). Buscando o sentido do trabalho [CD-ROM]. *Anais do XXVIII Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*. Porto Alegre: ANPAD.
- Paranhos, M., & Werlang, B. S. (2015). Psicologia nas emergências: uma nova prática a ser discutida. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 35(2), 557-571.
- Ribeiro, N. (2016). *Heróis por que causa? Stress ocupacional e work engagement em bombeiros voluntários e sapadores*. Dissertação de mestrado em Psicologia, Universidade do Porto, Porto. <https://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/88651?locale=pt>
- Rodrigues, A. L., Barrichello, A., Irigaray, H. A. R., Soares, D. R., & Morin, E. M. (2017). Work and its meanings: a study of forensic experts in the Federal Police. *Revista de Administração Pública*, 51(6), 1058-1084.
- Rodríguez, J., Davoli, Z., & Pérez, R. (2006). *Guía práctica de salud mental en situación de desastres*. <https://iris.paho.org/handle/10665.2/2800>
- Rodríguez-Toubes, D., Brea, J. A. F., & Torre, J. A. D. L. (2014). Experiencias de crisis por desastres en los negocios turísticos: ni se aprende, ni se prepara. *Tourism & Management Studies*, 10(2), 50-56.
- Rohm, R. H. D., & Lopes, N. F. (2015). O novo sentido do trabalho para o sujeito pós-moderno: uma abordagem crítica. *Cadernos EBAPE.BR*, 13(2), 332-345.
- Santiago, E. B. (2015). O ambiente de trabalho, as estratégias de defesas e suas implicações na construção da identidade do trabalhador. *Encontro: Revista de Psicologia*, 16(25), 9-29.
- Santos, C. S., Gomes, F. L., Faustino, N. O., Almeida, T. M. S. (2011). O bombeiro no espelho: um estudo sobre as representações sociais do bombeiros do 2º Batalhão de Contagem acerca do seu próprio trabalho. *Anais do 16º Encontro Nacional da Associação Brasileira de Psicologia Social*. Recife: ABRAPSO. <https://bit.ly/2WSK8lx>
- Silva, S. F. L. (2009). Cooperação e visão sistêmica em equipes de trabalho: uma proposta com jogos cooperativos em tabuleiro. In N. Valencio, M. Siena, V. Marchezini, & J. C. Gonçalves (Orgs.), *Sociologia dos desastres: construção, interfaces e perspectivas no Brasil* (pp. 216-227). São Carlos: RiMa Editora.
- Silva, K. A. T., & Cappelle, M. C. A. (2017). O trabalho na prostituição de luxo: análise dos sentidos produzidos por prostitutas em Belo Horizonte-MG. *Revista de Gestão Social e Ambiental*, edição especial, 23-39.
- Sinden, K., MacDermid, J., Buckman, S., Davis, B., Matthews, T., & Viola, C. (2013). A qualitative study on the experiences of female firefighters. *Work*, 45(1), 97-105.
- Souza, K. M. O. D. (2013). *A análise da relação trabalho e saúde na atividade dos bombeiros militares do Rio de Janeiro*. Tese de Doutorado, Escola Nacional de Saúde Pública, Rio de Janeiro. <https://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/14361>
- Souza, S. A. D., & Moulin, M. D. G. B. (2014). Serviço público: significados e sentidos de um trabalho em mutação. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 17(1), 49-65.
- United Nations International Strategy for Disaster Reduction. (2009). *Terminología sobre reducción del riesgo de desastres*. http://www.unisdr.org/files/7817_UNISDRTerminologySpanish.pdf
- Schneider, G., & Silva, I. C. (2019). Reflexões sobre segurança pública e forças armadas: o exemplo da tragédia da Boate Kiss de Santa Maria/RS. *Cadernos de Comunicação*, 1(1), 212-221.
- Schweitzer, L., Gonçalves, J., Tolfo, S. R., & Silva, N. (2016). Bases epistemológicas sobre sentido(s) e significado(s) do trabalho em estudos nacionais. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 16(1), 103-116.
- Vidotti, H. G. M., Coelho, V. H. M., Bertonecello, D., & Walsh, I. A. P. (2015). Qualidade de vida e capacidade para o trabalho de bombeiros. *Fisioterapia e Pesquisa*, 22(3), 231-238.
- Vilela, R. A. G., Iguti, A. M., & Almeida, I. M. D. (2004). Culpa da vítima: um modelo para perpetuar a impunidade nos acidentes do trabalho. *Cadernos de Saúde Pública*, 20(2), 570-579.
- Williams, R., & Drury, J. (2009). Psychosocial resilience and its influence on managing mass emergencies and disasters. *Psychiatry*, 8(8), 293-296.
- Yin, R. (2010). *Estudo de caso: planejamento e métodos* (3ª ed.). Porto Alegre: Bookman.

- Zanettini, A., Narzetti, B. T. M., & Mattos, V. B. (2015). Síndrome de burnout, avaliação da carga mental no trabalho: estudo com bombeiros militares, cidade de Xanxerê-SC. *Anais da 76ª Semana Brasileira de Enfermagem e 11ª Semana Municipal de Enfermagem*. Chapecó, 11, 1-215.
- Zarifian, P. (2002). Engajamento Subjetivo, disciplina e controle. *Novos Estudos CEBRAP*, 64, 23-31.

Endereço para correspondência

manuelitomasi5@gmail.com, shalimargallon@gmail.com,
jandir.pauli@imed.edu.br, rmilitz@hotmail.com

Recebido em: 14/06/2019
Revisado em: 15/02/2020
Aprovado em: 23/03/2020

Desvendando os sentidos do trabalho: limites, potencialidades e agenda de pesquisa¹

Deise Luiza da Silva Ferraz² e Paula Cristina de Moura Fernandes³

Universidade Federal de Minas Gerais (Belo Horizonte, MG, Brasil)

Neste texto, objetivamos analisar os conteúdos presentes na definição de sentido(s) do trabalho que possuem maior influência no campo das ciências sociais aplicadas no Brasil. Para tanto, efetuamos uma análise imanente dos artigos mais referenciados na área, identificados por meio de um estudo bibliométrico nos portais CAPES, Spell e SciELO, entre os anos de 2000 a 2017. A partir do levantamento bibliométrico, foi constatado que os estudos acerca do sentido do trabalho possuem dois autores basilares: Estelle Morin e Ricardo Antunes. Para Morin, o trabalho só adquire sentido se houver a intensificação do trabalho e ele for produtivo para o capital; para Antunes, o trabalho só tem sentido para além do capital. Por isso, é epistemologicamente incoerente dialogar os dois autores em um mesmo trabalho, pois um afirma o *status quo* e o outro o nega. A compreensão emanada dos textos analisados permitiu reafirmarmos a necessidade de resgatar a categoria “trabalho” em sua particularidade histórica, defendermos a postura filosófica da determinação ontoprática do pensamento e propormos reflexões sobre uma agenda de pesquisa.

Palavras-chave: sentidos do trabalho, trabalho, subjetividade-objetividade.

Unveiling the meanings of work: limits, potentials and research agenda

In this text, we aim to analyze the contents present in the definition of meaning of work that have the greatest influence in the field of applied social sciences in Brazil. We performed an immanent analysis of the most referenced papers in the area identified through a bibliometric study in the portals CAPES, Spell and SciELO, between the years of 2000 to 2017. By the bibliometric survey it was verified that the studies about the “Meaning(s) of the Work” have two basic authors: Morin and Antunes. For Morin, the meanings of work only make sense if there is an intensification of labor and it is productive for capital; for Antunes, the meanings of labor only make sense beyond capital. Therefore, it is epistemologically impossible to discuss the two authors in the same work, as one affirms the status quo and the other denies it. The understanding emanating from the analyzed texts allowed us to reaffirm the need to rescue the “work” category from the perspective of political economy, to defend the philosophical stance of the ontopractic determination of thought and to propose a research agenda.

Keywords: meanings of work, labor, subjectivity-objectivity.

¹ Agradecimentos a CAPES e FAPEMIG pela concessão de bolsas.

² Tutora do Programa de Educação Tutorial (PET-ADM/UFMG). <https://orcid.org/0000-0002-4267-8261>

³ <https://orcid.org/0000-0002-5817-819X>

Introdução

Não há consenso na definição do conceito “sentido do trabalho” (Antal, Debucquet, & Frémeaux, 2018), embora haja certa convergência entre as pesquisadoras⁴ de que se trata de um alinhamento entre aspirações individuais e realizações percebidas. Apesar das convergências, Antal, Debucquet e Frémeaux (2018), em pesquisa sobre o estado da arte do tema, destacam a existência de diferentes entendimentos para o conceito, filiando-se à conceitualização de Morin. Esta autora tem grande influência nos estudos desenvolvidos por pesquisadoras brasileiras, conforme mencionam D’Arisbo, Boff, Oltramari e Salvagni, (2018).

Tal como em outros países, no Brasil, também não há consenso sobre o entendimento de sentido do trabalho. Considerando a existência de diferentes epistemes na produção do conhecimento científico (Paes de Paula, 2015) e as críticas aos limites das epistemologias (Ferraz, Chaves, & Ferraz, 2018), avaliamos que o consenso sequer seria possível no atual momento da ciência. O que se vislumbra é a manutenção da chamada guerra paradigmática, por meio da qual, determinados conceitos se tornam a forma mais comum de explicar a realidade.

Reflexões sobre esse estado da ciência e as questões vinculadas ao conceito ‘sentido do trabalho’ permitiram formular a seguinte pergunta: quais os conteúdos que se atrelam ao conceito de sentido do trabalho são mais utilizados pelas pesquisadoras brasileiras da área de ciências sociais aplicadas?

Para responder a essa indagação, consideramos relevante apontar o caminho que nos permitiu chegar aos conceitos mais utilizados, os quais submetemos a uma análise imanente, visando apreender seus conteúdos. O caminho escolhido foi a realização de um estudo bibliométrico, para identificar as obras mais referenciadas no campo científico das ciências sociais aplicadas. As obras foram submetidas à análise imanente (Chasin, 2009), permitindo atingir o objetivo do estudo, qual seja: analisar os conteúdos presentes na definição de sentido do trabalho que possuem maior influência para as ciências sociais aplicadas no Brasil, conforme delineado nas seções a seguir. A partir da análise, defendemos que, para o avanço científico nos estudos sobre o(s) sentido(s) do trabalho, faz-se necessária uma agenda de pesquisa que resgate o debate sobre a categoria “trabalho” em sua universalidade e em sua particularidade de trabalho assalariado, bem como a determinação ontoprática do pensamento, tendo como postura ética o almejo da emancipação humana.

⁴ Reconhecemos que a flexão de gênero não possui determinância alguma na alteração concreta das condições que produzem a opressão das mulheres, ainda assim, optamos pelo uso da flexão feminina para expressar o todo, exceto nas citações diretas. Se a alteração linguística não tem força suficiente para alterar as condições de opressão, pelo menos, traz o desconforto da leitura – lembrando que vivemos em uma sociedade cujas relações são de exploração, mas também de opressão. Portanto, sempre que lerem, por exemplo, trabalhadora(s), entendam trabalhadora(s) e trabalhador(es); pesquisadoras, entendam pesquisadoras e pesquisadores etc.

Procedimentos metodológicos

A fim de atender ao objetivo de analisar os conteúdos presentes na definição de sentido do trabalho que possuem maior influência para as ciências sociais aplicadas no Brasil, a escolha dos textos foi feita a partir de uma pesquisa bibliométrica. A base de dados pesquisada pautou-se nos portais da CAPES, Spell e SciELO, aos quais as principais revistas brasileiras da área de ciências sociais aplicadas estão indexadas. Para a busca dos artigos cujo conteúdo nos era pertinente, foram pesquisadas as palavras-chave “sentidos do trabalho” e “significados do trabalho”.

Cabe aqui destacar que não entendemos que ambos conceitos sejam sinônimos, pois reconhecemos origens epistemológicas distintas na produção dos mesmos. Como apontado por Tolfo, Coutinho, Almeida, Baasch e Cugnier (2005),

[...] identificamos como principais vertentes contemporâneas da Psicologia que tratam de significados e sentidos, as seguintes: cognitivista, existencialista, construcionista, de estudos culturais y sócio-histórica (p. 179, tradução nossa).

Tolfo, Coutinho, Almeida, Baasch e Cugnier (2011), partindo das distintas vertentes, definem e reforçam os pontos diferenciais dos termos. Enquanto significados do trabalho são frutos das construções elaboradas coletivamente em um contexto histórico, econômico e social, os sentidos do trabalho referem-se à apreensão individual do que foi construído coletivamente nas experiências cotidianas. Tal distinção analítica também é encontrada em Bendassolli e Gondim⁵ (2014, p. 133); Colomby e Costa⁶ (2018, p. 4); e Tolfo e Piccinini⁷ (2007, pp. 40-41).

A despeito das diferenças epistemológicas, reconhecemos que as pesquisas acerca dos construtos se debruçam sobre o mesmo fenômeno, cuja raiz está na capacidade cognitiva humana, por isso, optamos por iniciar a coleta utilizando os dois termos de busca. Foram encontrados 208 textos para o período que se estende de 2000 a 2017. Todos os textos foram lidos, excluíram-se os artigos idênticos e, em seguida, foram selecionados apenas os que possuíam como principal marco teórico o sentido do trabalho, totalizando um conjunto de 31 artigos. Estes compuseram nosso *corpus* analítico, submetido à análise estatístico-descritiva.

Para identificarmos os conceitos de sentido do trabalho mais comumente utilizados para explicar a realidade, nos valem de uma medida de centralidade, a moda. Considerando o

⁵ “[...] argumenta-se que os primórdios da distinção entre sentido como algo individual (órgãos dos sentidos), e significado como produções compartilhadas, coletivas (ações intencionais), podem ser localizados nas tradições empiristas e racionalistas, respectivamente”.

⁶ “Based on a literature review and an etymological analysis of the meaning and meaningfulness of the work performed by the authors, the word meaning can refer to perception, significance, and feeling; while the meaningfulness entry may be related to a sign (symbol, concept) that stands out”.

⁷ “Assim, entende-se como significado do trabalho a representação social que a tarefa executada tem para o trabalhador, seja individual (a identificação de seu trabalho no resultado da tarefa), para o grupo (o sentimento de pertença a uma classe unida pela execução de um mesmo trabalho), ou social (o sentimento de executar um trabalho que contribua para o todo, a sociedade). Como definidores do sentido do trabalho, os pesquisadores do MOW identificam, além do significado – individual, coletivo e social do trabalho –, a utilidade da tarefa executada para a organização a que se pertence, a autorrealização e a satisfação, o sentimento de desenvolvimento e evolução pessoal e profissional e a liberdade e autonomia para a execução das tarefas”.

ethos científico, ao se usar um conceito, cita-se a fonte, logo, optamos por identificar os autores que são mais citados, assim como a obra correspondente. Os resultados são demonstrados na Tabela 1.

Tabela 1: Obras mais citadas

Documento	Autor	Número de Citações
M-2001	Estelle Morin (2001)	20
A-1999	Ricardo Antunes (1999)	14
M-2007	Estelle Morin, Maria José Tonelli e Ana Luisa Vieira Pliopas (2007)	8
M-1997	Estelle Morin (1997)	8
TP-2007	Suzana Tolfo e Valmiria Piccinini (2007)	7
B-2009	Pedro Bendassolli (2009)	7

Fonte: Elaborada pelas autoras (2018).

Identificamos que os autores mais citados são Estelle Morin e Ricardo Antunes. Chamou-nos a atenção o fato de que os conceitos de ambas as referências são utilizados, no mesmo texto, por diversos pesquisadores que os assinam, como se as obras de Morin e Antunes fossem convergentes – os conceitos são utilizados como unívocos, na maioria dos textos. A submissão do pensamento de ambos à análise imanente, para identificar o conteúdo do conceito sentido do trabalho, mostrou ser um equívoco essa forma de tratar o pensamento da autora e do autor.

As obras de Morin (M) e de Antunes (A), que submetemos à análise imanente, foram os documentos M-2001, A-1999 e M-2007. A escolha foi determinada pelo número de citações de cada texto. Os textos citados sete vezes – de Tolfo e Piccinini (2007) e Bendassolli (2009) – não foram analisados, por considerarmos que tais autores partem das discussões postas tanto por Morin quanto por Antunes, seja para reafirmá-los ou refutá-los, sendo, portanto, a reflexão desses movimentos um desdobramento necessário a ser realizado posteriormente.

Uma análise imanente de escritos envolve momentos analíticos que permitam a investigação concreta da formação ideal em foco. Esses momentos têm como ponto de partida, para um exame rigoroso, a leitura que capta a reprodução analítica do discurso por meio do próprio discurso, preservando sua identidade. Esse estudo rigoroso do texto, por ele mesmo, só se torna inteligível se compreendida sua vinculação com a trama real e ideal do quadro temporal ao qual o texto pertence. A síntese resultante de tal compreensão esclarece as imbricadas origens do texto, bem como desvela suas finalidades (Chasin, 2009).

A trama ideal que trazemos para a realização da análise imanente foi composta a partir das próprias referências apresentadas por Antunes e Morin. Por isso, no decorrer do texto, resgatamos as contribuições de autores como Marx (2013/1867), Lukács (2013/1984), Hackman e Oldham (Morin, 2001), Emery e Trist (Morin, 2001) e os estudos do grupo Meaning of Work International Research Team (MOW). A trama real foi o mundo do trabalho no capitalismo. Reconhecemos que se trata de uma trama bastante ampla, porém, optamos por resgatar o aspecto comum entre ambos, em virtude de viverem realidades distintas. Morin é canadense e traz as vivências do campo da Administração, tomando a particularidade do

trabalho assalariado sob a perspectiva do empresariado; Antunes é brasileiro e discute o mundo do trabalho no campo da Sociologia, trazendo a categoria “trabalho” em sua universalidade e resgatando os sentidos do trabalho sob a perspectiva do trabalhador.

Esse foi, em resumo, nosso caminho para compreender o conteúdo presente nos conceitos de sentido do trabalho nas obras selecionadas. Buscamos apreender criticamente o percurso argumentativo dos textos, compreender suas bases e estrutura interna, sem, contudo, nos abstermos do desmascaramento dos limites de cada proposição. Passamos agora aos resultados dessas análises. Iniciamos a exposição pela explicitação do que é trabalho para Morin e Antunes para, em seguida, perscrutar o que é sentido do trabalho para cada um deles.

O que é trabalho para Antunes e Morin? A necessária compreensão da diferença entre categoria universal e particular

É comum no campo das ciências administrativas, da sociologia do trabalho, da psicologia do trabalho e dos estudos organizacionais a afirmação de que o trabalho, etimologicamente, provém da palavra *tripalium* (Borges & Yamoto, 2004; Lourenço, Ferreira, & Brito, 2013; Silva, Furtado, Lima, Ferraz, & Cabral, 2013; Tolfo & Piccinini, 2007). Disto, em geral, decorre uma conclusão: trabalho como sofrimento. Porém, como sustentar essa afirmação se, no cotidiano das relações sociais, há pessoas que trabalham e não sofrem, pelo menos não na maior parte do tempo? Recorre-se, então, a outra explicação, a moral do trabalho (Borchardt & Bianco, 2016), que afirma que o trabalho “enobrece o homem”. O interessante das duas opções é que não se demonstra o que é o trabalho, apenas retiram-se diferentes elementos discursivos de dois tempos históricos, para se debruçar sobre o trabalho no capitalismo: da sociedade baseada na escravidão, o sofrimento; da sociedade baseada na servidão, o tornar-se nobre. Nesse percurso, percebemos um anacronismo que não problematiza a especificidade do trabalho no capitalismo, o trabalho assalariado.

Tomemos o ponto do qual parte Morin (2001, p. 12) para explicar o que é trabalho: “essa noção designa um gasto de energia mediante um conjunto de atividades coordenadas que visam produzir algo de útil”. Não há, em seu texto, nenhum desdobramento reflexivo a partir desse conceito. Ela o toma como demarcador inicial para o que lhe interessa, o sentido do trabalho para os sujeitos, o conceito de trabalho em sua forma mais abstrata, ou seja, subtraído de todas as características do trabalho na concretude da sociabilidade capitalista, restando-lhe apenas sua característica mais geral, característica ineliminável ao que é trabalho em qualquer época histórica e, por isso, móvel de generalização naturalizadora. Estabelecer esse demarcador com tal grau de abstratividade é um recurso necessário, como discutir-se-á adiante, para assumir as particularidades das relações de trabalho como algo dado.

Esse ponto de partida de Morin guarda certa correspondência com as colocações sobre o que é o trabalho de outros autores, como Antunes, por exemplo. Ambos consideram que uma característica do trabalho é o gasto de energia e que, deste gasto, resulta algo útil. Porém, essa identidade de modo algum autoriza conciliar os escritos dos autores que trabalham a partir de ontologias e epistemes significativamente distintas.

Antunes parte de Marx (2013/1867), para quem a categoria “trabalho” pode ser expressa de forma universal e também em suas formas particulares. Para Marx, o trabalho não

pode ser resumido somente a gasto de energia na produção de algo útil, embora não deixe de ser isso também. O objeto colocado por Marx para análise foi o modo de produção social do capital, contudo, essa é uma forma particular de relações sociais na história da humanidade, e, para apreender a constituição dessa particularidade, fez-se necessário apreender a universalidade do modo de produção e reprodução da vida humana. Nesse sentido, foi necessário responder a indagação: quais as características essenciais que demonstram o desenvolvimento de um gênero único, o gênero humano?

Uma categoria universal é expressão, no pensamento, dos elementos comuns de relações concretas abstraídas das particularidades históricas de cada época (Marx, 2011/1976). A categoria 'trabalho', portanto, em sua universalidade, expressa a inter-relação entre ser humano e natureza, na qual o primeiro elemento, de forma intencional, modifica o segundo, visando satisfazer suas necessidades, momento em que ocorre o gasto de energia físico-psíquica. Esse processo possibilita também a alteração da própria humanidade, a criação de novas necessidades cada vez mais complexas e socializadas, pois necessidades humanas são necessidades sociais, embora vividas de modo individual. Em suma, o ser humano, ao trabalhar, altera a natureza e a si mesmo. Isso não é difícil de verificar; basta um rápido olhar para a história para observarmos como, ao longo do tempo, fomos alterando as próprias necessidades humanas e o modo de satisfazê-las (Ferraz & Menna-Barreto, 2012).

A relação humanidade-natureza não é uma ação não intencional, não é uma ação que responde instintivamente ao objeto com o qual se defronta. Assim, a partir da decomposição analítica da categoria 'trabalho' em Marx, Lukács (2013/1984) demonstra que o trabalho é um complexo de três elementos, quais sejam:

- A finalidade: interage-se com qual fim?
- A ideação: a prévia apropriação pelo pensamento das características do objeto (seus nexos causais) a ser trabalhado e que permite, antes mesmo da realização do trabalho, que o resultado já exista na cabeça do produtor;
- A intervenção correta nos nexos causais do objeto.

O objeto a ser trabalhado tem suas leis próprias e a humanidade, ao desvendar a dinâmica da natureza, pode estabelecer melhores formas de como fazer a intervenção correta para alcançar sua finalidade (eis o lugar ímpar da ciência moderna). Ou, mais do que isso, pode manipular e produzir outros objetos que, por si só, não seriam produzidos, afinal, uma árvore não se torna uma canoa por ela mesma, mas são suas características que permitem que a humanidade a transforme. Nesse sentido, afirma-se a natureza como prioridade ontológica em relação à existência da humanidade, e sua recíproca não é verdadeira.

Afirma-se, também, o trabalho como fator ontológico da humanidade, ou seja, o fator que permitiu o salto qualitativo da espécie humana, o salto de sua animalidade (respostas instintivas ao meio) à sociabilidade – salto que produziu também a linguagem. Marx e Engels (2007/1845) demonstram que, no desenvolvimento da humanidade, o desenvolvimento da linguagem faz parte da produção de uma resposta a uma necessidade posta por um pressuposto: o trabalho. A linguagem é a expressão material do pensamento, a exteriorização de uma interioridade produzida no processo de apreender o mundo externo. O trabalho põe também a inter-relação entre os indivíduos da espécie e, desse movimento, a atividade humana complexificada. O trabalho, protoforma da atividade humana, é a base para o desenvolvimento das práticas humanas em geral.

O desenvolvimento da práxis interativa constitui esferas – práticas culturais, práticas políticas, práticas religiosas, práticas afetivas, práticas sexuais etc. – que se autonomizam relativamente da esfera do trabalho, mas sem perder seu lastro identitário de origem. Para compreender a categoria ‘trabalho’, em sua universalidade, outra observação ainda necessita ser feita: o trabalho não é um ato pontual, é um processo, e, para realizar-se, há três elementos constituintes: os meios de trabalho; a capacidade de trabalho; e o objeto a ser trabalhado. E Marx (2013/1867) afirma:

O que diferencia as épocas econômicas não é ‘o que’ é produzido, mas ‘como’, ‘com que meios de trabalho’. Estes fornecem uma medida do grau de desenvolvimento da força de trabalho, mas também indicam as condições sociais nas quais se trabalha (p. 257, grifos nossos).

Portanto, a categoria ‘trabalho’ precisa ser enriquecida com as particularidades de seu tempo histórico, e não por meio de anacronismos. O movimento realizado por pesquisadoras que visam explicar a origem do trabalho por sua etimologia ou considerá-lo apenas como gasto de energia é limitado para explicá-lo na particularidade da sociabilidade atual, a sociabilidade cuja forma de produção da vida é a forma capitalista de produção. Os seres humanos, em seus desenvolvimentos, criaram condições particulares de produção e, dentre eles, desenvolveu-se o capitalismo. Um aspecto importante, para compreender o que determina uma época histórica como capitalista ou não, reside na observância da distribuição dos elementos necessários à produção da vida. Como estão distribuídos os meios de trabalho? Como se manifesta a utilização da capacidade de trabalho? Como o resultado do trabalho é apropriado?

No capitalismo, por um lado, há proprietários dos meios e dos objetos do trabalho; de outro, os proprietários da capacidade de trabalho, que, por sua vez, ainda que desfrutem de sua liberdade na esfera social e na esfera da circulação, não são totalmente livres na esfera da produção, eles são forçados a vender sua mercadoria – força de trabalho –, pois, apartados dos meios de trabalho, não há como trabalhar para produzir os bens necessários à reprodução da vida. Assim, a capacidade de trabalho se manifesta como uma mercadoria a ser vendida a outrem, aos que possuem os meios de produção e que, por isso, se apropriam do resultado do processo de trabalho. Esta é a base para a particularidade do trabalho no capitalismo, o trabalho assalariado.

Essa forma de organização social altera também a finalidade da produção. Se trabalho em sua concepção universal tem como resultado a produção de valores de uso (algo útil), no capitalismo, o que interessa ao proprietário dos meios de produção é a possibilidade de trocar o que foi produzido, não lhe interessa o valor útil da mercadoria, mas seu valor de troca. Ainda que, para ser trocada, a mercadoria tenha que ter um valor de uso social – quem compra tem a intencionalidade de utilizar as características úteis do produto, ou seja, seu valor de uso. Logo, o resultado do processo de trabalho no capitalismo não é algo para ser consumido por quem produz. Quem produz – a trabalhadora – apenas consegue consumir o que é necessário a sua manutenção (enquanto trabalhadora) e a da sua prole (enquanto futuras trabalhadoras). O salário, portanto, é uma expressão do valor da mercadoria força de trabalho. Uma expressão que esconde a relação entre tempo de trabalho pago e tempo de trabalho não pago, pois o trabalho expressa, na imediatividade da vida, o preço da jornada de trabalho, mas, na jornada

de trabalho, se produz tanto o equivalente ao valor da força de trabalho quanto um valor adicional, o mais valor⁸.

Em suma, no capitalismo, a prioridade não é produzir para criar valores de uso, mas para criar valor – valorizar valor –, ainda que para isso seja necessário produzir valores de uso. Vale destacar ainda que trabalhadora assalariada não é sinônimo de empregada ou de trabalhadoras que têm garantias da Consolidação das Leis Trabalhistas. As pessoas empregadas são trabalhadoras assalariadas tanto quanto aquelas que trabalham nos setores considerados informais e ilegais da economia (Ferraz, 2013).

Realizadas essas observações sumárias sobre a categoria “trabalho” em sua universalidade e sobre a particularidade do trabalho assalariado, podemos afirmar que a origem do texto de Morin, cujo ponto de partida é a compreensão do trabalho em um grau altíssimo de abstratividade, auxilia no movimento de naturalização da relação assalariada, pois ela passa a considerar que os sujeitos atribuem sentido a algo em que gastam energia de forma coordenada e para atingir determinado resultado. As mediações da particularidade desse gasto de energia, presente na categoria trabalho assalariado no capitalismo, que naturaliza inclusive a hetero-coordenação, torna-se, para Morin, um fator extrínseco, que não necessita ser considerado no conjunto geral dos sentidos dos trabalhos, como veremos adiante.

Diferentemente ocorre com Antunes, que considera a particularidade do trabalho no capitalismo, de modo que o salário não é um fator extrínseco, mas uma manifestação histórica assumida pelo trabalho, em decorrência de relações sociais em que a capacidade de trabalho é a mercadoria força de trabalho. Assim, o trabalho não é um fim em si mesmo, mas um meio. Não se trabalha com a finalidade de desenvolver e reproduzir nossas capacidades humanas, trabalha-se para receber um salário que nos permitirá acessar aquilo que precisamos para continuarmos vivos como trabalhadores. Por isso, para ele, só há trabalho com sentido quando se supera a forma de trabalho assalariada. Essa defesa do autor ficará mais explicitada na análise apresentada a seguir.

O que é sentido do trabalho para Antunes e para Morin?

Exporemos abaixo os sentidos do “sentido do trabalho” para os autores em tela, partindo da análise de seus próprios argumentos.

Antunes: o sentido do trabalho para além do capital

Para Antunes, não é possível falar em sentido do trabalho enquanto este estiver submetido à lógica do capital, afinal, tanto as atividades desenvolvidas sob a relação de trabalho assalariado quanto aquelas desenvolvidas no tempo livre são repletas de “sentidos estranhados” e, portanto, não produzem o desenvolvimento omnilateral da humanidade; são atividades desprovidas de sentido. Portanto, o trabalho só tem sentido para além do capital. Em outras palavras, o trabalho somente tem uma teleologia humanizadora quando superadas as

⁸ Esse parágrafo é um resumo bastante simplificado da discussão realizada por Marx nos 20 primeiros capítulos do Livro I de O capital. Para uma melhor compreensão, sugerimos a leitura do autor.

condições de desumanização do trabalho assalariado, que tem suas raízes na propriedade privada dos meios de produção.

Antunes (1999), ao debater as teses de fim da centralidade do trabalho, demonstra o duplo caráter do trabalho: a potencialidade de negar e afirmar a humanidade. Sob o modo de organização societal capitalista, a realização do ato de trabalho nega o movimento de humanização dos seres humanos, pois circunscreve a humanidade de modo unilateral, visando atender os interesses da valorização do valor. Trata-se, portanto, de um trabalho imposto por parte ínfima da humanidade e não meio de sua realização a partir – e para além – do reino das necessidades. O sentido do trabalho é, para Antunes, apenas aquele trabalho que seja uma autoatividade que tem um fim em si mesmo. Para constituir-se assim – posto que, na sociedade capitalista, ele não o seja –, faz-se necessário negar o trabalho em sua forma assalariada, o trabalho que não tem sentido de autorrealização humana.

Antunes é filiado à linha lukacsiana, portanto, compreende o trabalho como protoforma da humanidade, como fator que permitiu o salto da espécie humana da esfera da animalidade (interação instintiva) à sociabilidade (interação intencional). Na origem desse salto está o trabalho, o qual é condição necessária para o desenvolvimento da sociabilidade e da linguagem. Porém, ser condição não significa ter determinismo sobre o constituído por meio dele. Se o trabalho, concebido em sua forma mais simples e abstrata, é a base para o salto das relações mediadas pelos instintos à sociabilidade humana, está posta a necessária práxis interativa “entre os próprios seres sociais, de modo a procurar influenciá-los em suas ações e decisão” (Antunes, 2006, p. 145). O que significa dizer que, por exemplo, as práticas políticas não podem ser resumidas à compreensão da esfera do trabalho, mas também não podem ser apreendidas em sua totalidade sem uma referência à forma organizativa dessa esfera:

...entre trabalho (categoria fundante) e **as formas superiores de interação, a práxis interativa, existem nexos indissolúveis, por maior** que sejam as distâncias, os prolongamentos e as complexificações existentes entre essas esferas do ser social” (Antunes, 2006/1999, p. 146, grifos do autor).

O autor argumenta que o trabalho é um pressuposto necessário às atividades humanas de maior complexidade na totalidade do ser social, mas não impõe uma condição de sua centralidade à sociabilidade. Outras práticas sociais podem ser centrais na definição das finalidades postas, à medida que se configuram como momentos preponderantes da sociabilidade. Importa considerar, portanto, o lugar específico e particular das formas superiores da prática social no quadro geral das atividades da humanidade. “O sentido posto em evidência é o trabalho como prioridade ontológica, que nas formas superiores da sociabilidade é sobredeterminado, sobre conformado pela totalidade do processo social” (Fortes, 2016, p. 61).

Observamos que Antunes (2006), ao rechaçar as críticas a respeito da teoria do valor-trabalho de Marx, trouxe para o debate reflexões sobre o lugar do trabalho na sociedade complexa. O que está em questão não é a posição central ou não do trabalho, mas sua condição de prioridade ontológica. É o reconhecimento dessa condição e dos elementos da unidade do complexo de complexos que preponderam sobre o trabalho, que permite a crítica radical à sociabilidade do capital, a qual impõe um desenvolvimento unilateral à humanidade.

A produção controlada dos valores de uso que satisfaçam necessidades dos indivíduos, visando ao desenvolvimento pleno das capacidades humanas (sensibilidade, intelectualidade, senso estético, sexualidade), é o que está posto enquanto condição de desenvolvimento humano para Antunes – atenção: necessidades aqui jamais podem ser confundidas com as necessidades básicas de Maslow (2003) ou com as condições básicas de subsistência.

É nesse sentido que o autor afirma que não pode haver sentido fora do trabalho enquanto não houver sentido no trabalho, pois os nexos entre as esferas do trabalho e das práxis interativas permanecem indissolúveis. Isso é de fácil observação na vida social. A maior parte das atividades humanas está voltada para a produção de nossas capacidades humanas enquanto força de trabalho. Passamos boa parte do nosso tempo de vida tendo nossa força de trabalho consumida ou tendo atividades que qualifiquem essa força, quando não os dois concomitantemente. Porém, tal fato é de difícil compreensão, pois, embora não haja sentido humanizador no trabalho e fora dele, não perdemos a capacidade de imputar significado às coisas e às relações.

Portanto, na imediatividade do trabalho e da práxis sem sentido humanizador, encontramos sentidos, em geral, desumanos, ainda que naturalizados. Naturalizamos o adoecimento e a morte decorrente das condições de trabalho, transferindo a responsabilidade/culpa para o indivíduo que foi fraco demais e não “deu conta” (Guerra, Ferraz, & Areosa, 2018); naturalizamos os assédios e a competição no ambiente de trabalho, em nome da meritocracia; naturalizamos o “mês ser maior do que o salário”; naturalizamos iniciar a jornada de trabalho na segunda-feira, esperando somente pelo “sextou”. Lançamos mão do humor como uma mediação importante para escamotear o sofrimento desse processo de naturalização das condições que limitam o livre desenvolvimento das capacidades humanas e nos fazem sofrer.

O livre desenvolvimento das capacidades humanas necessita, para Antunes, da criação de uma forma de sociabilidade em que a produção seja determinada pelas necessidades humanas, e não pelo interesse da valorização do valor (valor de troca). É nesse ponto que Antunes reivindica a necessidade de romper com o trabalho assalariado, para que o trabalho tenha um sentido. E romper com o trabalho assalariado é romper também com a propriedade privada dos meios de produção, base para que apenas um grupo social se aproprie do trabalho dos demais membros da espécie humana.

Sucintamente, Antunes denuncia que o trabalho e as demais atividades humanas subsumidas às necessidades da valorização do valor (necessidades particulares e não universais) permitem uma autoprodução humana que limita o processo de humanização da humanidade. Assim, somente é possível desenvolver estudos sobre o trabalho, na acepção de sentido do trabalho usado por Antunes, se objetivar-se apreender o movimento real, em que a atividade humana efetiva a humanidade negando-lhe seu potencial humanizador, característica da particularidade do sistema sociometabólico do capital.

Morin: o sentido do trabalho apenas como valorização para o capital

Se, para Antunes, o trabalho só tem sentido quando superadas as relações capitalistas, para Morin, o trabalho somente tem sentido se ele reproduzir, sem resistências, as relações capitalistas. Foram três os textos de Morin que figuraram entre os cinco mais citados, sendo dois de autoria própria e um em parceria com Tonelli e Vieira. Embora as coautorias tenham

permitido inserções na linha argumentativa da autora canadense, essas não foram suficientes para alterar o conteúdo do argumento central sobre o “sentido do trabalho” para Morin. E qual é esse sentido? Anunciá-lo-emos de imediato e, na sequência, demonstraremos os argumentos da autora.

Sentidos do trabalho, na perspectiva de Morin, indicam a capacidade humana de significar apenas aqueles sentidos atribuídos ao trabalho que permitam que a trabalhadora reconheça que há um propósito positivo no que faz e, assim, seja impulsionada a ser mais produtiva. Para a autora – e suas parceiras –, importa identificar os sentidos que permitam aumentar a produtividade do trabalho e a intensidade em que a atividade é desempenhada, e não o sentido que o trabalho possui para um grupo social. Morin está comprometida em produzir um conhecimento que auxilie aos gestores a realizarem alterações na organização do trabalho, pois ela supõe que os problemas de produtividade emergem de um baixo grau de correspondência entre as características da pessoa e as propriedades das atividades desempenhadas:

O princípio que guia a organização do trabalho é o de modificar os comportamentos de tal forma que, gradualmente, os trabalhadores sejam conduzidos a desenvolver atitudes positivas com relação às funções executadas, à empresa que os emprega e a eles próprios (2001, p. 9).

Morin identifica que os indivíduos possuem certas capacidades que não correspondem imediatamente ao que o processo de trabalho sob o capital necessita. A natureza das atividades desenvolvidas com a complexificação da divisão técnica do trabalho demanda do indivíduo que vende sua força de trabalho a mobilização de apenas algumas de suas capacidades humanas. Nem tudo o que somos – tampouco tudo o que podemos ser – é utilizado no processo de trabalho, por isso, a importância de distinguir o sujeito que trabalha da força de trabalho que ele vende.

As características físicas e mentais da força de trabalho são determinadas pelas necessidades do processo de trabalho submetido à reprodução do capital. Porém, o que somos e o que podemos nos tornar – do qual a força de trabalho que possuímos é apenas um dos aspectos que nos compõe – pode e, em geral está, para além do que é demandado. Somos seres que podem desenvolver mais capacidades do que a unilateralidade do processo de produção exige.

É sobre essa diferença real que Morin advoga que esse “a mais” seja convertido em força de trabalho, que todas as capacidades físicas e mentais sejam voltadas para a demanda do processo de trabalho e de valorização – o que a autora chama de “desenvolver atitudes positivas com relação às funções executadas”. O princípio da organização do trabalho é, portanto, reproduzir e intensificar a redução das capacidades humanas à força de trabalho, pois essa modificação positiva do comportamento está relacionada tanto a uma maior intensificação do trabalho quanto ao aumento da produtividade. Morin (2001) conclui: “o comprometimento [da trabalhadora] com o trabalho [é o] que constitui o principal indicador de uma organização eficaz” (p. 9).

A moral de nossa época é relativamente restritiva à alteração de comportamentos por meio do uso direto da força física. Por isso, a necessidade de identificar os elementos presentes

na atividade laboral que podem surtir efeitos positivos sobre a subjetividade da pessoa que trabalha, conduzindo-a a uma alteração positiva de comportamento – seguindo o princípio norteador da organização do trabalho. Portanto, não interessa para Morin qualquer conteúdo do sentido atribuído ao trabalho pelas trabalhadoras, mas apenas aquele que mobiliza o aumento da eficácia do processo de trabalho; ou, o que está subentendido, trata-se de controlar o processo de trabalho e adequar a trabalhadora ao processo de valorização.

Sob o aspecto epistemológico, a autora impõe um corte bastante delimitado a seu objeto de pesquisa – os sentidos dos trabalhos –, a ponto de torná-lo “trabalho que tem sentido”. Para ter sentido, o conteúdo simbólico atribuído ao trabalho tem que ser um sentido positivado. Essa transmutação imposta pela razão sobre o real é o que permite a autora desenvolver suas pesquisas abstendo-se de considerar uma série de aspectos (do campo simbólico, inclusive) do fenômeno em tela e, essencialmente, abstendo-se de considerar que a subjetivação da atividade no processo de trabalho e a produção de “definições” sobre a prática social mobilizadora da ação, dentro de um contexto particular da sociabilidade humana, ocorrem em um processo de trabalho que é também processo de valorização. Acompanhemos mais de perto a estrutura lógica de sua argumentação.

Compreendendo que a tarefa de quem atua nas ciências administrativas e demais ciências correlatas é produzir conhecimento que oriente “as decisões e as intervenções das pessoas responsáveis por processos de transformação que têm impacto sobre a organização do trabalho” (Morin, 2001, p. 9), para torná-la mais eficaz, a autora assume três modelos teóricos, quais sejam:

- o modelo de Hackman e Oldham (Morin, 2001);
- o modelo sociotécnico de Emery e Trist (Morin, 2001);
- o modelo de definição do trabalho desenvolvido pelo grupo MOW.

O modelo de Hackman e Oldham busca explicar as interações entre as características de um emprego – cabe salientar que a própria noção de emprego não é problematizada, tomando esse termo como sinônimo de trabalho – e as diferenças individuais que influenciam a motivação, a satisfação e a produtividade. O modelo envolve cinco características do emprego (variedade das tarefas, identidade do trabalho, significado do trabalho, autonomia e *feedback*) que produzem estados psicológicos que terão influências sobre os resultados (motivação, desempenho, satisfação, absenteísmo, rotatividade).

O sentido do trabalho citado por Morin (2001) é um efeito dos três primeiros elementos, que podem ser resumidos da seguinte maneira:

- 1) a variedade das tarefas: um trabalho requerer uma variedade de tarefas que exijam uma variedade de competências;
- 2) a identidade no trabalho: a capacidade de um trabalho permitir a realização de algo do começo ao fim, com um resultado tangível, identificável;
- 3) o significado do trabalho: a capacidade de um trabalho ter um impacto significativo sobre o bem-estar ou sobre o trabalho de outras pessoas, seja na sua organização, seja no ambiente social” (p. 10).

Esses elementos necessitam gerar um efeito psicológico que reflita, para a pessoa, que aquilo que ela faz é importante, legítimo e útil. Caso não sejam produzidos esses efeitos, o sentido do trabalho é sem sentido, ou o trabalho não tem um sentido. Observamos, novamente, como a capacidade humana de significar as práticas é recortada a partir do interesse das pesquisadoras, construindo um conceito para o sentido do trabalho que tenha como conteúdo apenas os elementos significativamente positivos para a ‘organização eficaz do processo produtivo’.

Os elementos presentes no modelo de Hackman e Oldham (Morin, 2001) aproximam-se dos aspectos considerados intrínsecos ao trabalho pela escola sociotécnica. Para Emery e Trist (segundo Morin, 2001), o trabalho precisa possuir as seguintes propriedades para motivar o sujeito à ação: variedade e desafio, aprendizagem contínua, margem de manobra e autonomia, reconhecimento e apoio, contribuição social, futuro desejável. Observa-se, nessas ponderações dos quatro autores, a capacidade que os seres humanos possuem de, ao se relacionarem com a natureza e com outros seres humanos, alterarem-se a si mesmos. Essa qualidade universal do trabalho, no entanto, assume formas particulares determinadas pela distribuição dos componentes do processo de trabalho entre sujeitos sociais distintos e que aparecem nos modelos teóricos, sobretudo no modelo sociotécnico, como “aspectos extrínsecos” ao trabalho.

Os aspectos extrínsecos estão relacionados às condições do trabalho assalariado, como: salário justo e aceitável, estabilidade no emprego, vantagens apropriadas, segurança, saúde e processos adequados. Ao compartilhar a cisão entre fatores intrínsecos e extrínsecos processados pelos autores da escola sociotécnica, Morin abstrai de suas pesquisas o que é a particularidade do trabalho no capitalismo e assume apenas a categoria em sua expressão universal. São as características universais do trabalho que compõem o objeto de atribuição de sentido. Esse movimento analítico é imprescindível, pois somente operando essa abstração arbitrária das condições ditas extrínsecas – e que são inegáveis de forma imediata para qualquer um, posto ser uma descrição da particularidade do trabalho no capitalismo – é possível advogar pela necessidade de alterar (adequar) o sujeito que trabalha, e não as condições em que o trabalho é efetuado.

Não há reflexão sobre a materialidade da relação de trabalho. Por exemplo: o salário importa somente à medida que é julgado como justo, porém, nada é dito sobre o que é o salário, nem ao menos um padrão é definido para tal atribuição valorativa. O mesmo ocorre com os demais fatores considerados extrínsecos ao trabalho. O que seriam: estabilidade no emprego, vantagens apropriadas, segurança e saúde? Morin (2001) nos indica que seriam as condições mínimas necessárias, segundo o julgamento de cada trabalhadora, para que ela esteja cada vez mais comprometida com os objetivos de valorização do capital – “os trabalhadores sejam conduzidos a desenvolver atitudes positivas com relação às funções executadas, à empresa que os emprega” (p. 9). A resposta dada por Morin àquela pergunta é o conteúdo constituinte da necessidade de realizar o inventário das definições de trabalho para as trabalhadoras, o que, para ele, é satisfeito a partir do inquérito realizado pelo MOW.

O grupo indicou seis conjuntos de definições atribuído ao trabalho, sendo três positivos, dois negativos e um neutro. O aspecto negativo é caracterizado por não serem as atividades laborais agradáveis, pela existência da heteronomia e pela inevitabilidade do trabalho, que, de fato, é a inevitabilidade da venda da força de trabalho. Porém, como os dois

modelos teóricos precedentes permitiram que a autora considerasse sentidos do trabalho somente aqueles sentidos positivos, os aspectos negativos não são elementos a problematizar. Não se problematiza que a origem dos determinantes da negatividade esteja na natureza do trabalho assalariado, e não na natureza do trabalho.

As pesquisas realizadas por Morin (2001), cujo foco está nas positivities, indicaram a existência dos aspectos positivos apresentados pelo MOW, entre os franceses e canadenses. A autora conclui:

Por trabalho, os indivíduos de nossa amostragem compreendem uma atividade remunerada, que apresenta um valor agregado, que lhes permite melhorar e traz uma contribuição para a sociedade. Essa concepção prediz as características que deveria ter um trabalho que tem sentido” (p. 14).

Cabe salientar novamente a não problematização da autora sobre a diferença entre o que é trabalho e o que é trabalho assalariado.

Vivemos em uma sociedade em que as relações hegemônicas no mundo do trabalho são as relações salariais, não há nenhum ineditismo identificar que a pessoa que trabalha considera como trabalho aquilo pelo qual é remunerada. Ela vende sua força de trabalho para ser utilizada no processo de trabalho, em que será obrigada a produzir (ou realizar) mais valor do que corresponde ao valor da sua força de trabalho. Portanto, os inquiridos e as inquiridas relatam aquilo que vivem de forma imediata: sua condição de assalariamento, seja esse assalariamento na forma de emprego ou não. Assumir a particularidade do trabalho assalariado como trabalho é responsabilidade da autora que, já de antemão, havia assumido as características do trabalho como intrínsecas e extrínsecas, havia naturalizado e tornado imutáveis as segundas, para estar livre para produzir modelos que permitam atuar sobre as primeiras: aquelas concernentes à força subjetiva do trabalho. Epistemologicamente, percebemos que a autora constrói idealmente as condições necessárias para encontrar, na realidade, os preditores que, depois, indica ser relatado pelos investigados.

Quanto às condições intrínsecas do trabalho, elas permitem que as trabalhadoras percebam que, ao terem sua força de trabalho usada no processo produtivo, não apenas mercadorias saem dele, mas também uma alteração no ser de cada trabalhadora – aquelas que “lhes permite melhorar” – e que ambos os produtos desse processo de trabalho surtem efeitos na sociedade. Reconhece-se, portanto, a sociabilidade humana. Não há realização do ser de cada individualidade de nossa espécie sem a constituição de relações sociais.

A conclusão da autora apresenta uma característica humana como desdobramento de uma relação de trabalho particular, a relação assalariada. Inverte o real histórico, posto que é a capacidade da atividade sensível, como mediadora do processo de humanização, que produziu as condições da instituição do trabalho assalariado. Essa forma de relação produz limitações ao processo de desenvolvimento das capacidades humanas, posto que o mesmo está subsumido às necessidades do processo de valorização.

Assim, Morin apresenta as condições de emprego como o espaço de socialização do indivíduo que trabalha – o que não deixa de ser, na particularidade do capital –, como se apenas numa relação de venda da força de trabalho estaria colocada a condição necessária da realização de uma pessoa, para a realização da sociabilidade. Apresentando o trabalho

assalariado como condição necessária para a sociabilidade humana, para a realização das individualidades, todos os elementos argumentativos estão logicamente encadeados, a partir da imediatividade do real, sem romper com ele, para que se identifiquem os elementos do processo de trabalho que atuam sobre a subjetividade da trabalhadora, a fim de mobilizá-la sem resistências a adaptar-se às exigências do capital.

Está produzida a teoria sobre o sentido do trabalho, em que as demais pesquisadoras e pesquisadores irão se fundamentar para revelar qual o sentido que um trabalho precisa ter para fazer com que trabalhadoras entreguem o máximo de suas capacidades a quem compra sua força de trabalho. Se não houver a correspondência entre o sentido (positivado) que o trabalho deve ter e o sentido que a trabalhadora atribui ao trabalho, o trabalho não tem sentido, é um trabalho sem sentido, ainda que esteja cheio de outros sentidos. Com essa última afirmação, localizamos Morin e Antunes em posições contrárias na produção do conhecimento: ele demonstra a necessidade de defender os interesses da classe trabalhadora para a emancipação de toda humanidade, já ela nos ensina a defender os interesses da classe capitalista visando a manutenção do modo de produção que acumula riqueza nas mãos de alguns enquanto quem a produz vivencia um processo de pauperização constante (Ferraz & Mueller, 2014).

Reflexões ‘finais’

Reflexões sobre o estado da ciência e as questões vinculadas à teoria sobre sentidos do trabalho nos permitiram identificar os conteúdos que se atrelam aos conceitos mais utilizados pelas pesquisadoras brasileiras nas ciências sociais aplicadas. Para Antunes, não é possível falar em sentido do trabalho enquanto este estiver subsumido ao capital. Afinal, tanto as atividades desenvolvidas sob a relação de trabalho assalariado como aquelas desenvolvidas no tempo livre são repletas de “sentidos estranhados” e, portanto, não produzem o desenvolvimento omnilateral da humanidade; são atividades desprovidas de sentido à humanidade, apesar de a nossa capacidade cognitiva atribuir significados ao trabalho submetido ao capital (Ferraz, 2019). Portanto, para Antunes, o trabalho, para ter sentido, é aquele que está para além do capital.

Se, para Antunes, o trabalho só tem sentido quando superadas as relações capitalistas, para Morin, o trabalho somente tem sentido se ele reproduzir, sem resistências, as relações capitalistas. Sentidos do trabalho, na perspectiva de Morin, indicam a capacidade humana de significar apenas aqueles sentidos atribuídos ao trabalho (por sua vez, assalariado) que permitam que a trabalhadora reconheça que há um propósito positivo no que faz e, assim, seja impulsionada a ser mais produtiva.

Tomamos a cautela de considerar as realidades, as epistemologias e as metodologias distintas, e uma das contribuições imediatas de nossas reflexões é a necessidade de pesquisadoras atentarem-se à precisão dos conceitos e categorias utilizados por Morin e Antunes. E tais reflexões nos permitiram concluir que as pesquisadoras não podem utilizar os dois autores ao mesmo tempo, sem destacar, antes, as suas respectivas diferenças, respeitando-as. Antunes apresenta-se como o segundo autor mais utilizado no campo, todavia, são ínfimos os textos que fazem a crítica radical ao trabalho assalariado. A potencialidade de sua teoria é

pouco refletida no campo e não são raros os textos em que ele e Morin figuram lado a lado, ainda que um afirme o capital e o outro negue-o.

Esperamos que nossas colocações, a respeito da utilização dos sentidos do trabalho, contribuam para colocar ‘os pingos nos is’ acerca do tema e tenham provocado as pesquisadoras a irem além das aparências do fenômeno no mundo do trabalho. Dessa forma, entendemos que nossas reflexões vão ao encontro da proposta de Coutinho (2015), que chama a atenção para a potencialidade de a psicologia social do trabalho (acrescentamos: e das demais áreas disciplinares da ciência), a partir de uma análise crítica, produzir um conhecimento e uma prática que questionem as condições das desigualdades sociais. Acrescentamos, ainda, que essa potencialidade pode ganhar robustez se essa análise crítica objetivar apreender os problemas sociais em sua raiz.

À guisa de contribuição final, destacamos ainda alguns elementos que entendemos como importantes sobre os dois autores, antes de apontar possibilidades de agendas de pesquisa.

Se entendermos que sentido é resultado da apreensão cognitiva de algo, seja alguma coisa material ou uma ação humana, que atribui à objetividade aspectos de nossa subjetividade (Ferraz, 2019), e tendo em consideração a explanação sobre a linguagem, reconhecemos que o sentido do trabalho em Morin cerceia epistemologicamente a real capacidade cognitiva das trabalhadoras. Tal cerceamento se põe como um *a priori*, em função do ponto de partida da autora: encontrar as atribuições de sentido que torne a trabalhadora mais comprometida com o processo de valorização do capital, trazendo “eficiência organizacional”, porém, não qualquer eficiência, mas aquela que traz ganhos para a empresa, em outras palavras, para o empresariado. Essa prerrogativa impede Morin – até porque não é sua intenção – de considerar que algumas atribuições subjetivas ao trabalho são negativas (ainda que as identifique em seu inquérito) e, por isso, demandam mudanças de caráter profundo na forma de organização do trabalho, a fim de que o processo de trabalho atenda aos anseios humanos (não o contrário). Portanto, a crítica realizada à autora não é quanto à necessidade de tornar o processo de trabalho mais eficiente, mas de torná-lo mais eficiente para o capital.

Ademais, o conhecimento produzido por Morin é limitado em sua possibilidade de estudos de atividades reconhecidas como imorais e ilegais, segundo a moral de cada época e país. Se um dos sentidos atribuídos ao trabalho, que torna a atividade um trabalho com sentido, é o reconhecimento positivo da sociedade, como isso pode se expressar nas esferas em que a mercadoria produzida pelas trabalhadoras é, por exemplo, o sexo, os entorpecentes etc.?

Para manter-se coerente com Morin, seria necessário ignorar a existências desses setores da economia. Tal empreitada não é algo difícil, pois o objetivo dos estudos, na perspectiva da autora, é a adaptação por meio da não violência do sujeito que trabalha ao trabalho, algo não demandado naqueles setores, em que a violência física e a morte são a base do poder do explorador. Ademais, manter-se sob a linha argumentativa da autora, aplicar os instrumentos de coleta de dados desenvolvidos segundo sua concepção de sentido do trabalho com trabalhadoras cujos trabalhos são socialmente considerados ilegais e/ou imorais, é um movimento que tende a reforçar a situação de precariedade em que esses e essas trabalhadoras vivem, mesmo que não sejam as intenções de quem pesquisa, pois tende a encontrar somente os sentidos positivos, a despeito das condições desumanas de trabalho. Tais condições são fatores externos ao trabalho. Com essa reflexão, desejamos provocar os pesquisadores e pesquisadoras quanto às suas responsabilidades sociais. Aqui, portanto, coloca-se uma

indagação aos que encabeçam a agenda de pesquisa que vem se constituindo sobre o tema e tem como objeto de investigação o trabalho dito marginal, qual seja: a quem serve a produção do conhecimento, a partir das concepções de Morin, acerca da prostituição, do trabalho no cárcere, do trabalho análogo à escravidão?

O avanço no campo de estudo sobre os sentidos dos trabalhos, na perspectiva de Morin, tem se pautado em colocar, como objeto de estudos, categorias profissionais antes não comportadas na proposta da autora – porque ela entendia trabalho como sinônimo de emprego, uma realidade cada vez mais ausente nas relações de trabalho no mundo. Portanto, chamamos a atenção, ainda, para que pesquisadores e pesquisadoras que pretendem desenvolver estudos sobre atribuições de sentidos às práticas laborais – sejam elas quais forem –, mas que não estejam preocupados e preocupadas com a maximização da intensidade do trabalho, precisam superar a abordagem de Morin e permitir que as pesquisas indiquem o conjunto de sentidos novos, e não apenas aqueles que interessam ao processo de valorização do capital. E, lembramos, reconhecer a flexibilização e desregulamentação dos laços empregatícios, ampliando a concepção de trabalho como sinônimo de emprego utilizada por Morin, não é o mesmo que advogar pelo fim do trabalho assalariado, sobretudo, frente às novas formas de organização do trabalho pautadas pelo desenvolvimento de aplicativos que estabelecem a uberização das relações trabalhistas (Franco & Ferraz, 2019).

Destacamos, porém, que uma agenda de trabalho que vise à superação da abordagem de Morin não garante a produção de conhecimento voltado aos interesses necessários das trabalhadoras por relações e condições de humanização da humanidade. Isso ocorre seja porque o foco apenas na esfera da subjetividade não permite ir além da descrição do sentido, não permite compreender a relação entre a objetividade-subjetividade; seja porque os pressupostos para a reivindicação de outras perspectivas permaneçam no campo da identificação das “demandas e valores individuais” para a “elaboração de políticas de gestão de pessoas que promovam o atingimento de resultados organizacionais” (Silva & Simões, 2015, p. 10). Colocamos como horizonte de uma agenda de pesquisa, portanto, a produção de conhecimento comprometida com a possibilidade da humanização da humanidade e chamamos a atenção para a necessidade de avançar na compreensão do sentido do trabalho sem perder de vista a objetividade da relação contraditória capital-trabalho, no qual o trabalho e as práticas sociais não têm sentido humanizador, por serem, antes de tudo, trabalho assalariado.

Destaca-se, como elemento de uma agenda de pesquisa, a necessidade de recuperar a determinância ontoprática do pensamento (Vaisman, 1999) para que os estudos dos sentidos do trabalho se constituam como veículo de acesso ao real singular e imediato das condições de trabalho, mas não como um fim em si mesmo. A relação entre objetividade-subjetividade é, aqui, resgatada para denotar que não intentamos refutar a necessidade de apreendermos o resultado das subjetivações sociais, enquanto conjunto de conteúdos atribuídos pelos sujeitos que trabalham ao trabalho. Pelo contrário, o estabelecimento de sentidos à vida imediata é uma necessidade humana, a apreensão desse complexo e sua raiz prática é uma possibilidade trazida pela teoria marxiana, que permite dar aos estudos dos sentidos dos trabalhos o lugar que eles têm: estudos que tratam da consciência imediata, portanto, que revelam um aspecto do fenômeno, tão somente. Isso porque, como destacam Marx e Engels (2007/1845):

[...] não se parte daquilo que os homens dizem, imaginam ou representam, tampouco dos homens pensados, imaginados e representados para, a partir daí, chegar aos homens de carne e osso; parte-se dos homens realmente ativos e, a partir de seus processos de vida real, expõe-se também o desenvolvimento dos reflexos ideológicos e dos ecos desses processo de vida. [...] Não é a consciência que determina a vida, mas a vida que determina a consciência (p. 94).

Sem perder o lastro da práxis, da qual os sentidos é apenas um aspecto, Antunes coloca a necessária negação das condições concretas do trabalho assalariado que, por sua vez, nega o livre desenvolvimento das capacidades humanas. Antunes rompeu com o movimento de universalização da categoria trabalho assalariado, o apreendeu em sua particularidade nas relações sociais capitalistas, em que atividades humanas em geral são passíveis de mercantilização. Sem esse movimento de desnaturalização do trabalho assalariado, até mesmo aquelas pesquisas que não cerceiam cognitivamente a subjetividade dos indivíduos não têm a potencialidade de apreender os sentidos do trabalho enquanto unidade, no campo das ideias, de negativos e positivos que, à primeira vista, aparecem como dilemas, mas expressam as contradições do real.

Avançar no desenvolvimento dos estudos sobre os sentidos dos trabalhos, a partir das necessidades da classe trabalhadora, impõe às pesquisadoras do campo uma agenda de pesquisa que passa, ao menos, pela análise imanente dos pressupostos das (novas) abordagens utilizadas, pelo desenvolvimento de estudos que busquem, na concretude das relações sociais, os condicionamentos das produções das ideias – furtando-se, assim, da posição confortável de descritor dos conteúdos dessas produções – e o que entendemos como condição imprescindível, o resgate da categoria trabalho a partir da economia política. Esse movimento é o que garante compreender as particularidades e as singularidades das atividades humanas dos indivíduos em suas relações sócio-históricas. Isso é o que permite apreender os sentidos atribuídos à particularidade do trabalho sob o capital e negar as condições produtoras desses sentidos, para que haja possibilidade de termos uma vida repleta de sentido para além do capital.

Referências

- Antal, A. B., Debucquet, G., & Frémeaux, S. (2018). Meaningful work and artistic interventions in organizations: conceptual development and empirical exploration. *Journal of Business Research*, 85, 375-385.
- Antunes, R. (1999). *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho* (3ª ed., Coleção Mundo do Trabalho). São Paulo: Boitempo.
- Antunes, R. (Org.). (2006). *Riqueza e miséria do trabalho*. São Paulo: Boitempo.
- Bendassolli, P. F. (2009). *Psicologia e trabalho: apropriações e significados*. São Paulo: Cengage Learning.
- Bendassolli, P. F., & Gondim, S. M. (2014). Significados, sentidos e função psicológica do trabalho: discutindo essa tríade conceitual e seus desafios metodológicos. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 32(1), 131-147.
- Borchardt, P., & Bianco, M. F. (2016). Meanings of volunteer work: a study with members of a lutheran institution. *RAM, Revista de Administração Mackenzie*, 17(5), 61-84.
- Borges, L. O., & Yamamoto, O. H. (2004). O mundo do trabalho. In J. C. Zanelli, J. E. Andrade-Borges, & A. V. B. Bastos (Orgs.), *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (pp. 492-517). Porto Alegre: Artmed.
- Chasin, J. (2009). *Marx: estatuto ontológico e resolução metodológica*. São Paulo: Boitempo. (Originalmente publicado em 1995)

- Colomby, R. K., & Costa, S. G. (2018). Perspectives on labor polysemy: theoretical foundations and study possibilities. *Revista de Administração Mackenzie*, 19(5), eRAMG180082.
- Coutinho, M. C. (2015). Psicologia social do trabalho em dois tempos. In M. C. Coutinho, O. Furtado, & T. R. Raitz (Orgs.), *Psicologia social e trabalho: perspectivas críticas* (pp. 2-15). Florianópolis: Edições do Bosque.
- D'Arísbo, A., Boff, D., Oltramari, A. P., & Salvagni, J. (2018). Regimes de flexibilização e sentidos do trabalho para docentes de ensino superior em instituições públicas e privadas. *Trabalho, Educação e Saúde*, 16(2), 495-517.
- Ferraz, D. L. S. (2013). Pelo fim da categoria inclusão/exclusão: a questão do exército de reserva no capitalismo contemporâneo. In A. D. Cattani (Org.), *A construção da sociedade justa na América Latina* (pp. 67-89). Porto Alegre: Tomo Editorial.
- Ferraz, D. L. S. (2019). Sequestro da subjetividade: revisitar o conceito e apreender o real. *Revista Eletrônica de Administração*, 25(1), 238-268.
- Ferraz, D. L. S., & Menna-Barreto, J. (2012). A organização dos trabalhadores desempregados como mediação para a consciência de classe. *Organizações & Sociedade*, 19(61), 187-207.
- Ferraz, D. L. S., Mueller, R. R. (2014). Assistencialisme er entrepreneuriat populaire: une nécessaire articulation pour éradiquer la pauvreté? In P. J. Ulysse, F. Lesemann, & F. J. P. Sousa (Orgs.), *Les travailleurs pauvres: précarisation du marché du travail, érosion des protections sociales et initiatives citoyennes* (v. 1, pp. 249-268). Québec: Université du Québec.
- Ferraz, D. L. S., Chaves, R. H., & Ferraz, J. M. (2018). Para além da epistemologia: reflexões necessárias para o desenvolvimento do conhecimento. *Revista Eletrônica de Administração*, 24(2), 1-30.
- Fortes, R. V. (2016). As três determinações fundamentais da análise lukacsiana do trabalho. *Verinotio Revista on-line de Filosofia e Ciências Humanas*, 22, 44-75.
- Franco, D. S., & Ferraz, D. L. S. (2019). Uberização do trabalho e acumulação capitalista. *Cadernos EBAPE.BR*, 17(edição especial), 844-856.
- Guerra, A. F., Ferraz, D. L. S., & Areosa, J. (2018). Relações de trabalho na dinâmica do capitalismo contemporâneo: uma antecâmara para o suicídio? *Revista TMQ Techniques, Methodologies and Quality*, número especial, 12-27.
- Lourenço, C. D. S., Ferreira, P. A., & Brito, M. J. (2013). O significado do trabalho para uma executiva: a dicotomia prazer e sofrimento. *Revista Organizações em Contexto*, 9(17), 247-279.
- Lukács, G. (2013). *Para uma ontologia do ser social* (vol. 2). São Paulo: Boitempo. (Originalmente publicado em 1984, título original: *Zur ontologie des gesellschaftlichen seins: Die gegerwätige problemlage*)
- Marx, K. (2011). *Grundrisse* (13ª ed.). São Paulo: Boitempo. Rio de Janeiro: UFRJ. (Originalmente publicado em 1976, título original: *Gundrisse der Kritik der Politischen Okonomie*)
- Marx, K. (2013). *O capital: crítica à economia política* (vol. 1, 3ª ed.). São Paulo: Boitempo. (Originalmente publicado em 1867, título original: *Das Kapital*)
- Marx, K., & Engels, F. (2007). *A ideologia alemã: crítica da mais recente filosofia alemã em seus representantes Feuerbach, B. Bauer e Stiner, e do socialismo alemão em seus diferentes profetas*. São Paulo: Boitempo. (Originalmente publicado em 1845-1846, título original: *Die deutsche Ideologie*)
- Maslow, A. H. (2003). *Diário de negócios de Maslow*. Rio de Janeiro: Qualitymark.
- Morin, E. M. (1997). Le sens du travail pour des gestionnaires francophones. *Revue Psychologie du Travail e des Organisations*, 3, 26-45.
- Morin, E. M. (2001). Os sentidos do trabalho. *Revista Administração de Empresas*, 41(3), 8-19.
- Morin, E., Tonelli, M. J., & Pliopas, A. L. V. (2007). O trabalho e seus sentidos. *Psicologia & Sociedade*, 19(spe), 47-56.
- Paes de Paula, A. P. (2015). *Repensando os estudos organizacionais: o círculo das matrizes epistemológicas e a abordagem freudo-frankfurtiana*. Tese Titular, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.
- Silva, A., Furtado, G. M., Lima, T. C. B., Ferraz, S. F. S., & Cabral, A. C. A. (2013). Sentido do trabalho e diversidade: um estudo com homossexuais masculinos. *Revista ADM. MADE*, 17(2), 85-105.
- Silva, M. P., & Simões, J. M. (2015). O estudo do sentido do trabalho: contribuições e desafios para as organizações contemporâneas. *Capital Científico*, 13(3), 136-151.

- Tolfo, S. R., Coutinho, M. C., Almeida, A. R., Baasch, D., & Cugnier, J. (2005). Revisitando abordagens sobre sentidos e significados do trabalho [CD-ROM]. *Anais do Fórum CRITEOS*. Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul.
- Tolfo, S. R., Coutinho, M. C., Almeida, A. R., Baasch, D., & Cugnier, J. (2011). Sentidos y significados del trabajo: um análisis com base em diferentes perspectivas teórico-epistemológicas en Psicología. *Universitas Psychologica*, 10(1),175-188.
- Tolfo, S. R., & Piccinini, V. (2007). Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicologia & Sociedade*, 19(spe), 38-46.
- Vaisman, E. (1999). A usina onto-societária do pensamento. *Revista Ensaio AdHominem*, 1(1), 247-287.

Endereço para correspondência

deiseluiza@face.ufmg.br, paulacristina.m.fernandes@gmail.com

Recebido em: 16/07/2019

Revisado em: 10/03/2020

Aprovado em: 02/04/2020

Ideologia gerencialista e adoecimento mental no trabalho: uma análise crítica¹

Cledinaldo Aparecido Dias^{1,2}, Marcus Vinícius Soares Siqueira^{1,3},
Andreia Pereira Silva Morais^{1,4} e Kever Bruno Paradelo Gomes^{II,5}

^IUniversidade de Brasília (Brasília, DF, Brasil)

^{II}Instituto Federal de Brasília (Brasília, DF, Brasil)

Estudos sobre o mundo do trabalho e as articulações do homem em seu contexto perpassam diferentes perspectivas e olhares, implicando uma diversidade de análises. À luz da crítica organizacional, este ensaio teórico tem como objetivo discutir os reflexos da ideologia gerencialista na organização do trabalho e no adoecimento mental do trabalhador. No contexto da sociedade do consumo, marcada pelo neoliberalismo e pela racionalidade da economia capitalista, fazer carreira e ter sucesso assumem valores essenciais no universo subjetivo dos trabalhadores. A partir do fascínio e da sedução, explícitos no vínculo afetivo, a ideologia gerencialista faz uso de diversas estratégias para o envolvimento máximo do trabalhador. Os conflitos advindos da relação homem e trabalho, fruto do capitalismo e sua gestão, são reforçados pela ideologia gerencialista e se deslocam do nível da organização para o nível psicológico, aguçando o sofrimento psíquico, o esgotamento e as perturbações psicossomáticas.

Palavras-chave: ideologia gerencialista, sofrimento no trabalho, adoecimento mental.

Managerial ideology and mental illness at work: a critical analysis

Studies about the world of work and about man's articulations in his context permeate different perspectives and views, implying a diversity of analysis. In light of the organizational critique, the present theoretical essay aims at discussing the reflexes of managerial ideology in work organization and in employee's mental illness. In the context of consumption society, characterized by neoliberalism and by capitalist economy's rationality, building up a career and being successful assume essential values in employee's subjective universe. By fascination and seduction, which are explicit in affective bonds, managerial ideology uses several strategies for the maximum involvement of employees. The conflicts arising from the relationship between man and work, which are a result of capitalism and its management, are reinforced by managerial ideology and move from organizational level to the psychological one, intensifying psychological suffering, exhaustion and psychosomatic disorders.

Keywords: managerial ideology, suffering at work, mental illness.

¹ Agradecimentos a CAPES e FAPEMIG.

² <https://orcid.org/0000-0002-7707-9664>

³ <https://orcid.org/0000-0002-4787-7016>

⁴ <https://orcid.org/0000-0003-2537-4554>

⁵ <https://orcid.org/0000-0001-9398-3277>

Introdução

As características contemporâneas do mundo do trabalho, percebidas na reformulação dos mecanismos de dominação e controle (Faria, 2004); no aumento da insegurança e fluidez das relações profissionais (Linhares, 2014); na contínua precarização, flexibilidade e instabilidade do trabalho (Alves, 2000; Sennett, 2012); na extraterritorialização do poder (Hall, 2003), entre outros determinantes de um adoecimento social da gestão (Gaulejac, 2007), demonstram uma modernidade líquida, marcada pela insegurança e incerteza (Bauman, 2000). Escamoteadas em novas roupagens, versões reconfiguradas da gestão abrem espaço para a dinâmica manipulatória no mundo organizacional, especialmente a partir do nível psíquico.

Bendassolli (2007) atenta que, a partir da mudança da moral do trabalho, ocorrida no século XIX, a “sociedade de empresas”, ancorada na dependência econômica, psíquica e social dos indivíduos, passou a exercer forte influência sobre a vida social e particular dos trabalhadores. São visíveis a degradação e a precarização das condições de trabalho, que o torna apenas mais um dos muitos elementos de constituição do ser humano (Enriquez, 2014; Sennett, 2012).

Influenciadas pelas inúmeras mudanças e imperativos capitalistas que regem o mundo contemporâneo, as organizações apossam-se de estratégias e mecanismos de gestão que envolvem os trabalhadores, levando-os a se entregarem física e psicologicamente às atividades organizacionais (Chanlat, 1996; Faria, 2019; Siqueira, 2009). Uma espécie de servidão voluntária (La Boétie, 2006/1576), que cega o trabalhador da realidade de exploração vivida e o faz dedicar-se cada vez mais ao modelo de “mãe-protetora” que nutre, cuida, afaga, protege e promove seus “colaboradores” (Barros & Ribeiro, 2014). Ao passo que a organização do trabalho se modifica, os mecanismos de controle sobre o sujeito também vão sendo aperfeiçoados (Faria, 2019).

As organizações e suas garantias de realização passam a funcionar como ponto de sustentação, salvaguarda dos conflitos vividos pelo trabalhador, um totem de veneração que deve ser respeitado e temido (Enriquez, 1990; Matheus & Bresler, 2002), levando-o a acreditar e investir “alienadamente” nas ideologias impostas pelos discursos organizacionais, que são capazes de estabelecer regras de comportamentos e condutas comuns a todo o grupo. Como afirmam Faria e Meneghetti (2007a), “a possibilidade de uma ‘materialização’ das palavras que podem estabelecer padrões e criar moldes, que devem ser adotados pelos atores sociais na tentativa de se enquadrar socialmente” (p. 122).

O repertório de estratégias de gestão de pessoas oculta um processo de aliciamento e sedução (Freitas, 2006) dos trabalhadores, mobilizando os componentes psíquicos e favorecendo a manipulação e/ou “sequestro da subjetividade” (Faria & Meneghetti, 2007b), uma vez que, como afirma Enriquez (1997), o elo de ligação entre sujeitos e organização não é apenas material, mas também afetivo e imaginário. Ao vender a força de trabalho ao capital, o trabalhador está vendendo as condições físicas e emocionais, que o “constituem como sujeito determinado socialmente” (Faria, 2019, p. 279).

Nesse movimento de mobilização psíquica, o trabalhador pode vir a ignorar princípios morais e éticos da vida em sociedade, envolvendo-se demasiadamente com seus desejos individuais e, não raras vezes, ignorando a dimensão ética inserida no contexto de trabalho. Além disso, cabe dizer o quanto o indivíduo é seduzido por promessas de realização veiculadas pelo discurso empresarial. A partir dessa arquitetura, a organização torna-se capaz de exercer, ao mesmo tempo, um controle sobre o afetivo e o intelectual do trabalhador (Enriquez, 1997; Faria, 2019; Pagès, Bonetti, Gaulejac, & Descendre, 1993). Como menciona Alves (2011), as empresas utilizam, ampla e intensamente, de “estratégias de subjetivação, que implicam na manipulação incisiva da mente e do corpo dos trabalhadores, por meio de conteúdos ocultos e semiocultos das instâncias intrapsíquicas” (p. 68).

É sob o olhar crítico dos Estudos Organizacionais e a partir de um diálogo interdisciplinar, que este ensaio se debruça sobre a relação entre os imperativos manipulativos da ideologia gerencialista e o seu potencial adoecedor.

Observando o contexto do trabalho contemporâneo e a pujança da ideologia gerencialista no *locus* organizacional e na singularidade do sujeito, a problemática aqui levantada questiona: quais são as influências da ideologia gerencialista na organização do trabalho e suas consequências para o adoecimento mental do trabalhador? Essa problematização é fruto de reflexões sistematizadas a partir de estudos realizados no campo de gestão, subjetividade e trabalho no Núcleo de Diversidade e Crítica Organizacional (NUDICO) do Programa de Pós-graduação em Administração da Universidade de Brasília, sendo imperativo se pensar de forma significativa os estudos organizacionais com essa perspectiva de trabalho.

Como instrumento de controle e dominação a serviço do capitalismo, a ideologia gerencialista opera sobre as novas relações de trabalho tirando os conflitos do nível da organização em termos da coletividade e os colocando “no nível psicológico em termos de insegurança, de sofrimento psíquico, de esgotamento profissional, de perturbações psicossomáticas, de depressões nervosas” (Gaulejac, 2007, p. 123). Ratificando o comprometimento da saúde psíquica do trabalhador, advindo da imposição da ideologia gerencialista sobre as organizações, verifica-se uma variedade de estudos das mais diversas áreas e campos de conhecimento, que perpassam a temática dos transtornos mentais (Adhikari & Melia, 2015; Braz, 2018; Franco, Druck, & Selligman-Silva, 2010; Lhuilier, 2010; Santos & Monteiro, 2018). No bojo das discussões, são apresentadas diferentes perspectivas, perfazendo aspectos clínicos, epidemiológicos, econômicos, políticos, sociais e psicológicos.

Reconhecida a variedade de saberes que perpassam a dinâmica do trabalho e suas relações, este artigo consiste em um ensaio teórico advindo de pesquisa sistematizada em periódicos e livros da área de Sociologia, Psicologia, Administração e Saúde no trabalho, dialogando com as diferentes perspectivas e abordagens que cada ciência apresenta. Tem como objetivo discutir os reflexos da ideologia gerencialista na organização do trabalho e no adoecimento mental dos trabalhadores. Respeitadas as divergências epistemológicas que perpassam a temática, o artigo se filia aos estudos de Pagès et al. (1993), nos quais, determinados elementos, estudados por um olhar específico do campo da sociologia clínica e da psicossociologia, trazem avanços não revolucionários, mas significativos, para a compreensão da gestão enquanto fato social total. Esta concepção mais holística e menos restritiva do ponto de

vista epistemológico, mesmo que pareça indisciplinada, é uma grande contribuição da filiação francesa, em termos da análise da ideologia gerencialista.

Além desta introdução, a estruturação do texto é distribuída em três partes. Na primeira são apresentados os aspectos que marcam as distintas fases do trabalho e suas repercussões na vida dos sujeitos; as contribuições dos estudos organizacionais críticos para a administração e uma descrição quanto à reprodução da ideologia gerencialista como manipuladora do comportamento humano e influenciadora dos desejos dos trabalhadores. A segunda parte enseja uma discussão quanto o processo de adoecimento advindo das novas formas de gestão, remodeladas pelo capitalismo e reverberadas pela ideologia gerencialista. Por fim, são apresentadas as considerações finais do artigo contemplando o potencial ameaçador dos elementos que subjazem a ideologia gerencialista sobre os sujeitos e a fragilização da identidade do trabalhador.

Trabalho e ideologia gerencialista à luz da crítica organizacional

Ao observar a história do trabalho, identifica-se que este não é apenas uma atividade. Ele é, também, uma forma de relação social, que se desdobra em um mundo humano caracterizado por relações de desigualdade, de poder e de dominação (Dejours, 2007). Corroborando essa ideia, Oliveira, Piccinini e Silveira (2010) afirmam que o trabalho é percebido como categoria essencial na vida humana, pois, muito mais do que a dimensão financeira e econômica, indispensável para a satisfação e realização de necessidades materiais, ele permanece como elemento de integração e socialização do indivíduo.

Integrando as dimensões do bem e do mal do trabalho, Braz (2018) discorre sobre tal dualismo no contexto contemporâneo, apresentando que, ora ele se apresenta como uma sentença, implicando “sofrimento, empobrecimento e angustia”, ora como “fonte de emancipação, prazer, desenvolvimento pessoal e espaço para realização de desejo” (Braz, 2018, p. 2). Não obstante, o autor atenta para a “interpenetração constante de ambas as dimensões, com a particularidade, por vezes, de uma dimensão se sobrepor e assumir protagonismo perante a outra” (Braz, 2018, p. 2).

Ao funcionar como mecanismo de regulação social, o trabalho organiza o tempo e o espaço das atividades da vida dos indivíduos, tornando-se elemento fundamental na constituição da condição humana, por ser fator determinante de integração social e de realização pessoal, bem como legitimador das diferentes fases da vida.

A análise do trabalho e da gestão, à luz da crítica organizacional, busca romper com o discurso funcionalista, que se estabelece nas organizações e “denunciar a repressão e controle social a partir da constatação de que a sociedade sem exploração é a única alternativa para que se estabeleçam os fundamentos da justiça, da liberdade e da democracia” (Faria, 2009b, p. 422).

Estudos dessa natureza ajudam a preencher a lacuna nos estudos organizacionais, muitas vezes, taxados por (re)produzir apenas conhecimentos técnicos advindos em sua maioria do *mainstream* internacional (Paes de Paula, 2015) ou, como apresenta Alcadipani e Rosa (2010), descolonizar o campo científico e deslocar o olhar do pesquisador “para as margens e privilegiar o lugar de enunciação subalterno” (p. 372). Reconhecidas as contribuições dos

estudos críticos na área organizacional, Faria (2009a) adverte quanto a variedade de percursos e abordagens que perfazem a epistemologia desses estudos.

Sendo os estudos organizacionais vinculados às ciências sociais aplicadas, sua produção de conhecimento deve ancorar-se em teorias advindas de outras áreas, de forma a “construir um arcabouço teórico compatível com aqueles que seriam seus objetos de pesquisa” (Paes de Paula & Gontijo, 2013, p. 2). Os autores atentam que a teoria, a partir da criação de conceitos, torna possível compreender e interpretar o mundo real, advindo da experiência, ou seja, do empirismo científico.

Para abordar questões como identidade, subjetividade e poder, que perpassam os espaços organizacionais, faz-se necessário retrabalhar as fronteiras disciplinares, particularmente das ciências, para analisar os processos sócio psíquicos que fundam a existência do indivíduo, sua dinâmica subjetiva, sua inscrição social, suas maneiras de ser no mundo e sua identidade. Contemplar tais elementos implica o desenvolvimento de um olhar macroanalítico, que permita visualizar a multiplicidade de formas e dinâmicas que permeiam as organizações e alteram o psiquismo dos sujeitos trabalhadores.

Como mencionam Siqueira, Dias e Medeiros (2019), “os dilemas que atravessam as relações de trabalho na contemporaneidade e que geram mal-estar, entre gerentes e trabalhadores, são resultantes da hegemonia do poder” (p. 9), que orientam projetos particulares de dominação e exploração, ancorados pela severidade do capitalismo. As relações de trabalho nesse sistema mostram-se, assim, em contínuo processo de reestruturação, reproduzidas por modismos gerenciais e estratagemas de toda ordem, tempo e espaço, a fim de se solidificarem, a partir de manipulação do trabalhador e de uma pseudoliberalidade e autonomia, em um mercado econômico que é líquido e fluido (Bauman, 2000), definido essencialmente pela doação incondicional do trabalhador à organização.

O desenvolvimento das forças produtivas modifica, ao longo do tempo, os processos de controle das organizações sobre as relações de trabalho. A incorporação de novas tecnologias, físicas e de gestão, modificam as formas específicas do gerenciamento e da produção sob o capital. A questão da subjetividade e de outros valores da individualidade do sujeito, ainda que sempre estivessem contidos nas relações de trabalho, são foco mais recente do capital (Faria, 2019, p. 273).

De acordo com as contínuas mudanças no ambiente, a gestão vai alterando o seu *modus operandi*. Um exemplo disso ocorre na busca da harmonia administrativa advinda da Escola de Relações Humanas, disseminada por Elton Mayo, na década de 1930, e que na tentativa de minimizar os conflitos capital-trabalho, orienta-se no caminho da manipulação do trabalhador (Tragtenberg, 2006). No caso da ideologia gerencialista contemporânea, em uma perspectiva psicossocial, a individualidade do sujeito entra em cena de modo imperativo, inclusive em termos da submissão dos interesses individuais aos organizacionais. O jogo, apesar de ser menos perceptível, é mais duro, mais opressor e tende a subjugar os sujeitos, de modo mais integral. Este é um tema caro à psicologia social do trabalho, que deve ser objeto de reflexão, especialmente em momentos de crise.

O controle ideológico molda as condutas humanas na organização, a partir de um discurso permeado de mensagens ocultas e simbolismos, nas quais as verdadeiras intenções são desconfiguradas de forma a esconder os reais interesses de dominação e controle (Enriquez, 1990; Gaulejac, 2007). Como menciona Althusser (1985), a dominação é exercida de maneira

dissimulada ou simbólica e a hegemonia é importante para a reprodução das relações de produção e propagação ideológica. A efetividade da ideologia torna-se mais forte quando menos visível, pois “se alguém se torna consciente de que um determinado aspecto do senso comum sustenta desigualdades de poder em detrimento de si próprio, aquele aspecto deixa de ser um senso comum e pode perder a potencialidade de sustentar desigualdades de poder, isto é, de funcionar ideologicamente” (Fairclough, 1989, p. 85).

Nos estudos organizacionais, o gerencialismo é tratado como uma ideologia dada a sua capacidade de incorporação de crenças e valores associados a um grupo operacional de práticas, bem como por ocultar um projeto de poder (Salimon & Siqueira, 2013), ao mesmo tempo que alimenta uma “ilusão da onipotência, do domínio absoluto, da neutralidade das técnicas e da modelação de condutas humanas; dominação de um sistema econômico que legitima o lucro como finalidade” (Gaulejac, 2007, p. 65). No âmbito das empresas, a ideologia busca reforçar sua imagem positiva, impedindo o indivíduo de tomar consciência das contradições políticas e sociais nela subentendidas. Conhecer essas contradições ameaça a ocorrência de influências ideológicas diferentes (Pagès et al., 1993). Aktouf (1996) chama a atenção para o fato de que o caráter prescritivo e normativo, que orienta boa parte dos estudos organizacionais, acaba por aproximá-los mais de uma ideologia do que de uma ciência.

Essa ideologia gerencialista, criada e reproduzida nos espaços institucionais, embrenha (ou transpassa) os mais diversos tipos de organização (Gaulejac, 2007; Linhares, 2014; Salimon & Siqueira, 2013; Siqueira & Mendes, 2009; Traesel & Merlo, 2014). Moldando o comportamento humano, ela castra as iniciativas e influencia os desejos, fomentando uma servidão voluntária, que, segundo La Boétie (2006/1576), diferente da servidão pela coação ou força, faz relação ao desejo do ser humano de ser subjugado. Um envolvimento inautêntico e uma adesão entusiástica (Enriquez, 1990; Faria, 2004; Freitas, 2000), governados pelo paradoxo, no qual o trabalhador “é convidado a cultivar sua autonomia, sua liberdade, sua criatividade para melhor exercer um poder que reforça sua dependência, sua submissão e seu conformismo” (Gaulejac, 2007, p. 123). A partir de um controle psíquico perverso, a organização manipula seus trabalhadores, inibindo suas capacidades inventivas e alimentando seus desejos narcísicos, deixando escapar apenas um trabalho sem vida.

A partir do fascínio e da sedução, explícitos no vínculo afetivo, na devoção à organização, no reconhecimento pela via do trabalho, e em mecanismos de “gestão do afeto”, a ideologia gerencialista vai se solidificando nas organizações (Freitas, 2006). Ela joga com o indivíduo, que por sua vez também tenta estabelecer novas orientações políticas neste processo. E, apesar das resistências que se estabelecem, tanto em nível individual quanto coletivo, a tendência é a da submissão da parte mais frágil da relação.

Enriquez (1990) comenta que, por meio da criação de um imaginário enganoso, as organizações convencem os indivíduos a interiorizar os objetivos da empresa como se fossem seus. Tal fato inibe a capacidade crítica do sujeito e homogeneiza pensamentos e afetos, por meio de discursos e promessas de sucesso, segurança, saúde e garantias futuras. Ao convencer o trabalhador de que é capaz de promover a realização da perfeição desejada, a empresa toca o narcisismo do sujeito ao lhe permitir ter projetos, forjar uma identidade e se construir (Enriquez, 1990). Todo o investimento do trabalhador se voltará para si, facilitando o fortalecimento da ideologia da organização e a submissão aos seus mandos.

A pulsão para a realização e construção da identidade de profissional competente, comprometido e produtivo, que atende funcionalmente aos interesses do capital e aos seus desejos, transcende o espaço laboral e o trabalho se torna invólucro do próprio sujeito. Assim, o trabalhador torna-se parceiro da organização, “na busca pelo poder, da imagem, do sucesso, do controle social e de tudo aquilo que possa vir ao encontro do seu ideal de ego” (Siqueira, 2009, p. 82), um investimento ilimitado de si no trabalho.

Pagès et al. (1993) justificam esse comportamento de devoção às instituições por meio do endeusamento da organização, que se torna um objeto de culto, transcendente a seus membros, e os trabalhadores compõem uma massa de fiéis que compartilham a mesma fé, crenças e dogmas. Orientados pelo discurso do comprometimento e envolvimento com a organização, o trabalhador nega os coletivos de trabalho, enaltece o individualismo e fragiliza os vínculos das relações de trabalho. É por meio do “culto ao subjetivismo” e do “ideário fragmentador”, como pontuado por Antunes (2009), que as organizações reorganizam a sua estratégia de dominação, principalmente no plano ideológico, a fim de fazer referência a esse individualismo exacerbado. Nesse nível de dominação ideológica, o narcisismo fala mais alto e sua ilusão provoca cegueira, ao ponto que, se for necessário ser competitivo custe o que custar, o trabalhador o fará, pois, o sucesso está em primeiro lugar (Gaulejac, 2007).

Nas configurações gerencialistas, o enfraquecimento dos grupos de pressão organizados pelos trabalhadores, bem como a fragilização dos laços sociais, são variáveis que irão influenciar o contínuo isolamento, abandono e adoecimento dos sujeitos. Na verdade, a relação que o trabalhador mantém com as estruturas de poder é significativa para se compreender essa problemática. O trabalho, precarizado por suas condições e relações, assume um caráter não construtivo, desintegrativo, que leva as pessoas ao sofrimento, desempenhando papel essencial na gênese dos transtornos mentais.

Exigências do trabalho e adoecimento: os transtornos psíquicos do trabalhador

Antunes e Praun (2015) apontam que o adoecimento relacionado ao trabalho não é um fenômeno novo. O que mudou foi a fragilização dos laços de solidariedade, antes presente entre os trabalhadores, associada à desestruturação dos coletivos, que acabou por aumentar os processos de adoecimento psíquico nas organizações contemporâneas.

Franco et al. (2010) comentam o quanto seria agradável tratar o trabalho como “um meio de vida e de conquista da dignidade humana” (p. 230), no qual os avanços tecnológicos e as descobertas científicas levassem o homem a alcançar o abrandamento do sofrimento relacionado ao trabalho. No entanto, o que se percebe é um ostensivo processo de precarização social, exploração, isolamento e adoecimento dos trabalhadores, advindo dos avanços tecnológicos, da globalização financeira, da intensificação do trabalho e dos novos modelos gestionários (Antunes, 1995; Dejours, 2007; Franco et al., 2010; Gaulejac, 2007; Lhuillier, 2009, 2010; Pina & Stotz, 2014; Sennett, 2012).

Envolto pelas exigências do trabalho e sua própria realização, o indivíduo não percebe as formulações envolventes dos discursos ideológicos presentes nas instituições, cedem aos interesses do poder institucional e acabam por aceitar passivamente as situações de trabalho a

ele impostas (Gurgel, 2015). Desprovidos de afetividade e solidariedade entre as partes, emergem a competitividade, o egoísmo, o isolamento e a solidão (Enriquez, 1990; Gaulejac, 2007; Siqueira et al., 2019), uma fragmentação do universo social e o isolamento do outro (Hall, 2003), dispositivos potentes para as novas patologias que assolam o mundo do trabalho contemporâneo.

Gaulejac (2007) afirma que “centrado sobre si mesmo, o indivíduo esquece de se interrogar sobre o funcionamento global da empresa, particularmente sobre a violência que nela reina” (p. 189). Impulsionados pelo desejo de realização, ignoram suas limitações e banalizam o sofrimento, para atender os desejos institucionais. Pina e Stotz (2014) salientam que “projetos, valores e crenças são passíveis de orientar a vida do trabalhador, por exemplo, na direção de sua identificação afetiva com a empresa e podem servir para legitimar práticas desencadeadoras de danos à sua saúde” (p. 157).

Para além das condições físicas do trabalho, as condições sociais e psicológicas impostas pela lógica instrumental e utilitarista, intensificadas no mundo do trabalho contemporâneo, acabam por comprometer a saúde do trabalhador. Essa intensificação contribui para “afetar a identidade do trabalhador manifesto em sentimento de desgosto ou fracasso pessoal com risco para desencadear adoecimento” (Pina & Stotz, 2014, p. 152). Da mesma forma, Simpson, Byrne, Gabbay e Rannard (2015) advertem que os eventos perturbadores no trabalho têm o potencial de ameaçar o senso de si mesmo e a identidade de um indivíduo.

Para Gaulejac (2014), quanto “mais as sociedades se desenvolvem, mais as tensões psíquicas são fortes” (p. 8). Observa-se a substituição dos valores pessoais pelos organizacionais, que são reproduzidos nos discursos ideológicos dos gestores, cabendo aos indivíduos se integrar e se identificar com as organizações, sendo submissos e dóceis e, sobretudo, acreditando que estão a caminho da autonomia, responsabilizando-se por qualquer erro ou fracasso da organização. Com os laços sociais rompidos (Sennett, 2012), imersos no isolamento e focados na promessa de realização sugerida pela organização, vê-se instaurar novas patologias do trabalho, sanadas, em boa parte das vezes, pelo consumo de tranquilizantes e excitantes. Pereira (2011) atenta para o processo de patologização de comportamentos e afetos advindo do *modus operandi* do trabalho atual, uma vez que a indústria farmacêutica se encarrega de patentear, para cada afeto humano, uma solução medicamentosa.

Gaulejac (2007) acrescenta que a violência das condições e da organização do trabalho – forjadas como modernas, mas sempre existentes na história do pensamento administrativo – é intensificada pelo desejo do próprio sujeito, deslocando-se do corpo físico para o psíquico. Como afirmam Pagès et al. (1993), “o sucesso, a ambição, fazer carreira vão se tornar para o indivíduo os valores essenciais, pois são eles que podem preencher esta angústia do vazio: para ser reconhecido é preciso vencer” (p. 135). Pressões dessa natureza levam os trabalhadores a viver em condições de intensa ansiedade e insegurança, dadas as preocupações com a possibilidade de nem sempre poder atender às demandas das organizações, o que acaba resultando em um tipo de “precariedade subjetiva”, marcada pelo aumento dos sentimentos de angústia, insegurança, isolamento e abandono, gerando, conseqüentemente, um processo de adoecimento (Linhart, 2014). Wynne et al. (2014) ilustram essa situação apresentando que, no Reino Unido, os afastamentos do trabalho por motivos de agravos mentais são mais frequentes atualmente do que por causas de saúde física.

De acordo com Mendes (2007), além dos sinais e sintomas de estresse, depressão, ansiedade e doenças intestinais, as novas formas de gestão, remodeladas pelo capitalismo e reverberadas pela ideologia gerencialista, contribuem para o desenvolvimento de novas patologias, classificadas como patologias da sobrecarga, da servidão voluntária e da violência. França, Mendes e Siqueira (2011) e Lhuilier (2009) adicionam, ainda, a patologia da solidão, discutida por Dejours (2008), e as patologias pós-traumáticas, desenvolvidas após experiência de violência no trabalho; bem como a toxicomania, os transtornos do humor, as compulsões, a normopatía, a agressividade e a perversão.

A força opressiva da ideologia gerencialista leva o trabalhador a esforços desmedidos. A não realização das demandas organizacionais, associado à falta de reconhecimento, o leva à frustração, propiciando o desenvolvimento de distúrbios somáticos e psicossomáticos, como as perturbações psíquicas, digestivas, dermatológicas, cardiovasculares e comportamentais. Pereira (2011) também comenta que a ausência de reconhecimento no trabalho e a pressão ideológica gerencial contribuem para a abertura de um campo para a descompensação psicológica.

Seligmann-Silva (2011) apresenta a preocupação de pesquisadores com os novos paradigmas da economia e da administração de pessoal, que “têm convergido na produção de mal-estar, sofrimento e adoecimento”. Entre os transtornos que mais chamam a atenção incluem os quadros depressivos, o esgotamento profissional, as síndromes paranoides, a reação ao estresse agudo, o *burnout* e os suicídios. Traesel e Merlo (2014) e Lhuilier (2009) comentam que, no atual mundo do trabalho, o isolamento e a desconfiança, fomentadores das patologias da solidão, disseminam um sentimento confuso de injustiça, que contribui para os transtornos psicológicos.

Definidos como “condições clinicamente significativas, caracterizadas por alterações do modo de pensar e do humor (emoções) ou por comportamentos associados com angústia pessoal e/ou deterioração do funcionamento” (World Health Organization, 2002, p. 53), os Transtornos Mentais e do Comportamento são identificados entre os maiores responsáveis pelos afastamentos e aposentadorias no Brasil e no mundo (Andersen, Nielsen, & Brinkmann, 2014; Koopmans et al., 2011; Neves, 2016; Šantrić-Milićević et al., 2017; Silva-Junior, 2016; Yin et al., 2018).

De acordo com Baasch, Trevisan e Cruz (2017), Ministério da Fazenda (2017) e Toniolo (2014), no Brasil os transtornos mentais e comportamentais apresentam-se como a terceira causa de incapacidade para o trabalho. O Anuário Estatístico da Previdência Social (DATAPREV, 2015) demonstra que, de 2013 a 2015, o número de aposentadorias urbanas por invalidez ativas, concedidas em razão de transtornos mentais e comportamentais, subiu de 211.104 para 222.550, bem como o número de auxílios-doença concedidos em razão deste tipo de moléstia, para o qual houve um incremento da ordem de 1.964% de 2004 a 2013. Embora esses dados façam referência a indicadores gerais de transtornos mentais no contexto brasileiro, possivelmente, eles têm relação com a organização do trabalho e as características da sociedade contemporânea.

Wynne et al. (2014) corroboram essas estimativas apresentando que o aumento das aposentadorias precoces, devido a problemas mentais na Alemanha saíra de pouco mais de 20% em 1989 para quase 40% em 2010. Da mesma forma, os afastamentos por doença mental aumentaram 2,5 vezes entre os anos de 1989 e 2012, “tendência que reflete em muitos outros países da União Europeia” (Wynne et al., 2014, p. 16). Variações dessa natureza, ainda que

apresentadas dentro de um contexto geral, despertam a necessidade do olhar crítico para a relação do adoecimento mental e as conjunturas do mundo do trabalho.

Diferentes estudos, nacionais e estrangeiros, demonstram a relação entre a ocorrência ou o agravamento de distúrbios mentais e aspectos da organização do trabalho como “ambientes de trabalho com pouco apoio social, excesso de trabalho, recompensas inadequadas ao nível de esforço do trabalhador, comprometimento individual excessivo, descumprimento de normas básicas de proteção aos trabalhadores e más condições dos ambientes e dos processos de trabalho” (Santana, Sarquis, Brey, Miranda, & Felli, 2016, p. 3).

Longitudinalmente, observa-se que os agravos mentais advindos do trabalho ganham lócus significativo, emanando estudos que perpassam diferentes campos científicos, epistemológicos e ontológicos. O tema pauta periódicos das mais distintas áreas de conhecimento, não obstante Sato e Bernardo (2005) atentam para a pouca articulação entre as abordagens e os problemas que persistem em existir e verifica-se forte predominância de estudos funcionalistas, voltados para um contexto utilitarista, econômico e produtivista para expressar a gravidade do problema.

Tal fato instiga a pensar a situação sob uma perspectiva crítica e emancipadora, que permita o reconhecimento e a valorização do sujeito e da integridade do trabalhador, como se percebe nos trabalhos de Christopher Dejours, Eugène Enriquez e Vincent de Gaulejac. No Brasil, os trabalhos de Edith Seligmann-Silva, Ana Magnólia Bezerra Mendes, Álvaro Roberto Crespo Merlo e José Henrique de Faria iluminam a linha do pensamento que conduz às reflexões e mudanças no contexto da saúde mental no trabalho sob o foco da emancipação e humanização do trabalho.

Considerações finais

Os estudos analisados revelam que as novas configurações do trabalho, características das transformações do capitalismo, associadas à pujança da ideologia gerencialista, são corresponsáveis pelo processo de adoecimento psíquico dos trabalhadores. O contexto do trabalho moderno reproduz a célere ambição das organizações em extrair do trabalhador o máximo da sua capacidade. O que diferencia os modelos de dominação é a mudança no controle e na manipulação do sujeito. Nos modos mais clássicos, o controle se dava sobre os corpos e sobre a potência física produtiva. Com a evolução dos processos, verifica-se, cada vez mais, o controle pelos elementos do psiquismo humano, como o desejo, as pulsões e as idealizações.

Os estudos organizacionais, que tratam as relações de trabalho e o comprometimento mental do trabalhador, concentram-se em pesquisas que negligenciam a perversidade da ideologia gerencialista e isentam-se de acusar a legitimação da exploração capitalista, a subalternação dos empregados e as violências que emanam dessas relações. Essas ocorrências são materializadas na busca e no desenvolvimento de práticas e políticas ditas inovadoras de recursos humanos, programas de gestão da qualidade, gestão por competências, gestão da aprendizagem, técnicas de *coaching* e outros discursos, que escondem o abuso das organizações por via da dependência dos trabalhadores ao emprego. Velhas práticas revestidas de novos nomes.

Na verdade, a gestão contemporânea faz uso de modismos que efetivamente nada trazem de novo, apenas uma nova roupagem em ideias mofadas, como diria Wood Jr. (1999). As abordagens críticas em estudos organizacionais estão atentas a esse fenômeno, como alguns artigos organizados por Faria (2007), quanto à dimensão ideológica da universidade corporativa ou a questão da hegemonia gramsciana, no que se refere à gestão por competências. E o trabalhador continua respondendo física e psiquicamente à sofisticação das técnicas de gestão, que mascaram um projeto de dominação e dependência do indivíduo à organização. Tais fenômenos tendem a trazer efeitos graves à saúde mental dos trabalhadores como depressão, *burnout*, ansiedade e síndrome do pânico.

A crítica organizacional de filiação francesa, que há algumas décadas assumiu um papel importante no campo de estudos organizacionais no Brasil, traz, como salientamos anteriormente, um olhar diferenciado a esses fenômenos. É um campo do saber que percebe o quanto esses modelos, quando aliados a um ambiente externo específico de desestruturação de laços sociais, quanto de concepções vitorianas de trabalho, criam um ambiente de esgotamento psíquico ao trabalhador, sendo que, muitas vezes, ele não consegue nem ao menos identificar o que está de fato acontecendo.

Para além dos aspectos físicos e estruturais, o trabalhador é agredido pela falta de autonomia e a insatisfatória participação nas decisões sobre o seu próprio trabalho; pelas distorções vivenciadas ao longo do tempo de dedicação ao trabalho, que acabam por gerar frustrações em relação às expectativas de sucesso e realização profissional criadas; pela pouca valorização do trabalhador e a realização de um trabalho sem visibilidade e sem sentido, levando ao desgaste e ao adoecimento mental.

Ao discutir os reflexos da ideologia gerencialista na organização do trabalho e o adoecimento mental dos trabalhadores, verifica-se que muito ainda há de se fazer nesse percurso. Com a evolução do capitalismo e das suas formas de dominação, reforçadas pela política neoliberal prevalente na atualidade, é preciso engrossar o coro das vozes que orientam os estudos organizacionais críticos e buscam denunciar o número de injustiças explícitas ou mascaradas que envolvem o mundo do trabalho. As reflexões pontuadas neste estudo auxiliam nesse processo, não apenas de desconstruir, mas de apoiar uma nova visão emancipadora.

Referências

- Adhikari, R., & Melia, K. M. (2015). The (mis)management of migrant nurses in the UK: a sociological study. *Journal Nursing Management*, 23(3), 359-67. <https://doi.org/10.1111/jonm.12141>
- Aktouf, O. (1996). *A administração entre a tradição e a renovação*. São Paulo: Atlas.
- Alcadipani, R., & Rosa, A. R. (2010). O pesquisador como o outro: uma leitura pós-colonial do “Borat” Brasileiro. *Revista de Administração de Empresas*, 50(4), 371-382.
- Althusser, L. (1985). *Aparelhos ideológicos de Estado*. Rio de Janeiro: Graal.
- Alves, G. (2000). *O novo (e precário) mundo do trabalho*. São Paulo: Boitempo.
- Alves, G. (2011). *Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. São Paulo: Boitempo.
- Andersen, M. F., Nielsen, K., & Brinkmann, S. (2014). How do workers with common mental disorders experience a multidisciplinary return-to-work intervention? A qualitative study. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 24(4), 709-724.

- Antunes, R. (1995). *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez.
- Antunes, R. (2009). *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo.
- Antunes, R., & Praun, L. (2015). A sociedade dos adoecimentos no trabalho. *Serviço Social & Sociedade*, 123, 407-427. <http://dx.doi.org/10.1590/0101-6628.030>
- Baasch, D., Trevisan, R. L., & Cruz, R. M. (2017). Perfil epidemiológico dos servidores públicos catarinenses afastados do trabalho por transtornos mentais de 2010 a 2013. *Ciência & Saúde Coletiva*, 22(5), 1641-1650.
- Barros, A. C. J., & Ribeiro, M. A. (2014). A empresa-mãe protetora (re)vela uma dimensão perversa. *Boletim de Psicologia*, 63(139), 129-145.
- Bauman, Z. (2000). *Modernidade líquida*. Rio de Janeiro: Zahar.
- Bendassolli, P. F. (2007). O mal-estar na sociedade de gestão. In V. Gaulejac, *Gestão como doença social* (pp. 7-22). Aparecida, SP: Ideias & Letras.
- Braz, M. V. (2018). A reificação das emoções e a negação do sofrimento no trabalho contemporâneo. *Revista Espaço Acadêmico*, 18(209), 1-11.
- Chanlat, J. F. (1996). *O indivíduo na organização: dimensões esquecidas* (vol. 3). São Paulo: Atlas.
- DATAPREV (2015). *Anuário estatístico da previdência social*. Brasília: Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência. <http://sa.previdencia.gov.br/site/2015/08/AEPS-2015-FINAL.pdf>
- Dejours, C. (2007). *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: FGV.
- Dejours, C. (2008). Alienação e clínica do trabalho. In S. Lancman, & L. I. Sznelwar (Orgs.), *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (255-286). Rio de Janeiro: Fiocruz.
- Enriquez, E. (1997). *A organização em análise*. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Enriquez, E. (1990). *Da horda ao estado: psicanálise do vínculo social*. Rio de Janeiro: Zahar.
- Enriquez, E. (2014). O trabalho, essência do homem? O que é o trabalho? *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 17(1), 163-176.
- Fairclough, N. (1989). *Language and power*. London: Longman.
- Faria, J. H. (2004). *Economia política do poder: as práticas do controle nas organizações*. Curitiba: Juruá.
- Faria, J. H. (Org.). (2007). *Análise crítica das teorias e práticas organizacionais*. São Paulo: Atlas.
- Faria, J. H. (2009a). Teoria crítica em estudos organizacionais no Brasil: o estado da arte. *Cadernos EBAPE.BR*, 7(3), 509-515.
- Faria, J. H. (2009b). Consciência crítica com ciência idealista: paradoxos da redução sociológica na fenomenologia de Guerreiro Ramos. *Cadernos EBAPE.BR*, 7(3), 420-446.
- Faria, J. H., & Meneghetti, F. K. (2007a). Discursos organizacionais. In J. H. Faria (Org.), *Análise crítica das teorias e práticas organizacionais* (pp. 119-141), São Paulo: Atlas.
- Faria, J. H., & Meneghetti, F. K. (2007b). O sequestro da subjetividade. In J. H. Faria (Org.), *Análise crítica das teorias e práticas organizacionais* (pp. 45-67). São Paulo: Atlas.
- Faria, J. H. (2019). Realidade e seu conceito: comentários sobre a crítica ao “sequestro da subjetividade”. *Revista Eletrônica de Administração*, Porto Alegre, 25(1), 269-282. <http://dx.doi.org/10.1590/1413-2311.239.90276>
- Ministério da Fazenda (2017). *Adoecimento mental e trabalho: a concessão de benefícios por incapacidade relacionados a transtorno mentais e comportamentais entre 2012 e 2016*. Brasília: Secretaria de Previdência. <http://sa.previdencia.gov.br/site/2017/04/1%C2%BA-boletim-quadrimestral.pdf>
- França, A., Mendes, A. M., & Siqueira, M. V. S. (2011). Discurso organizacional e instrumentalização do prazer no trabalho. In *Anais do Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho*. Curitiba.
- Franco, T., Druck, G., & Seligmann-Silva, E. (2010). As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 35(122), 229-248.
- Freitas, M. E. (2000). Contexto social e imaginário organizacional moderno. *Revista de Administração de Empresas*, 40(2), 6-15.
- Freitas, M. E. (2006). *Cultura organizacional: identidade, sedução e carisma?* (5ª ed.). Rio de Janeiro: FGV.
- Gaulejac, V. (2007). *Gestão como doença social*. Aparecida, SP: Ideias e Letras.

- Gaulejac, V. (2014). *A neurose de classe*. São Paulo: Via Lettera.
- Gurgel, C. (2015). O papel da ideologia nas teorias organizacionais. In V. Padilha (Org.), *Antimanual de gestão: desconstruindo os discursos do management*. São Paulo: Ideias & Letras.
- Hall, S. (2003). *Da diáspora: identidades e mediações culturais*. Belo Horizonte: UFMG.
- Koopmans, P. C., Bültmann, U., Roelen, C. A. M., Hoedeman, R., van der Klink, J. J. L., & Groothoff, J. W. (2011). Recurrence of sickness absence due to common mental disorders. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 84(2), 193-201. <https://doi.org/10.1007/s00420-010-0540-4>
- La Boétie, E. (2006). *Discurso da servidão voluntária*. São Paulo: Martin Claret. (Originalmente publicado em 1576)
- Lhuilier, D. (2009). Travail, management et santé psychique. *Connexions*, 91(1), 85-101. <https://www.cairn.info/revue-connexions-2009-1.htm>
- Lhuilier, D. (2010). L'invisibilité du travail réel et l'opacité des liens santé-travail. *Sciences Sociales et Santé*, 28(2), 31-63. <https://www.cairn.info/revue-connexions-2009-1-page-85.htm>
- Linhares, A. R. P. (2014). Um diálogo entre a modernidade líquida, o gerencialismo e a teoria do reconhecimento no mundo do trabalho. *Revista Eletrônica Gestão & Sociedade*, 8(21), 715-734.
- Linhart, D. (2014). Modernização e precarização da vida no trabalho. In Antunes, R. (Org.), *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil* (pp. 45-55). São Paulo: Boitempo.
- Matheus, T. C., & Bresler, R. (2002). Organização, este obscuro objeto do desejo? Caminhos da sexualidade na organizações. *Organização & Sociedade*, 9(25), 163-174.
- Mendes, A. M. B. (2007). *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisa*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Neves, R. da F. (2016). *Experiência e significado no retorno ao trabalho para trabalhadores com transtorno mental*. Tese de Doutorado, Instituto Saúde Coletiva, Universidade Federal da Bahia, Salvador.
- Oliveira, S. R., Piccinini, V. C., & Silveira, C. da S. (2010). O trabalho como representação: a visão dos jovens universitários. *Revista de Ciências da Administração*, 12(28), 171-197. <https://periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/view/2175-8077.2010v12n28p171>
- Paes de Paula, A. P., & Gontijo, F. C. (2013). Epistemologia habermasiana, pesquisa-ação e socioanálise: uma proposta para os estudos organizacionais. *Anais do III Colóquio Internacional de Epistemologia e Sociologia da Ciência da Administração*. Florianópolis.
- Paes de Paula, A. P. (2015). Estudos organizacionais críticos e pensadores nacionais. *Cadernos EBAPE.BR*, 13(3), 410-413. <http://www.scielo.br/pdf/cebape/v13n3/1679-3951-cebape-13-03-00410.pdf>
- Pagès, M., Bonetti, M., Gaulejac, V., & Descendre, D. (1993). *O Poder das Organizações: a dominação das multinacionais sobre os indivíduos*. São Paulo: Atlas.
- Pereira, L. (2011). O trabalho em causa na “epidemia depressiva”. *Tempo Social*, 23(1), 67-95. <https://doi.org/10.1590/S0103-20702011000104>
- Pina, J. A., & Stotz, E. N. (2014). Intensificação do trabalho e saúde do trabalhador: uma abordagem teórica. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 39(130), 150-160. <https://dx.doi.org/10.1590/0303-7657000074913>
- Salimon, M. I., & Siqueira, M. V. S. (2013). Ideologia gerencialista e subjetividade do trabalhador no terceiro setor. *Revista de Administração*, 48(4), 643-657. <https://dx.doi.org/10.5700/rausp1111>
- Santana, L. L., Sarquis, L. M. M., Brey, C., Miranda, F. M. D., & Felli, V. E. A. (2016). Absenteísmo por transtornos mentais em trabalhadores de saúde em um hospital no sul do Brasil. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, 37(1), e53485.
- Santos, G. O., & Monteiro, J. K. (2018). Saúde mental do trabalha(dor) na educação: um relato de experiência a partir da clínica psicodinâmica do trabalho. *Trabalho (En)Cena*, 3(2), 144-156.
- Šantrić-Miličević, M., Rosić, N., Babić, U., Šupić-Terzić, Z., Janković, J., Todorović, J., & Trajković, G. (2017). An approach to determine the prevalence of poor mental health among urban and rural population in Serbia using propensity score matching. *Central European Journal of Public Health*, 25(2), 106-112.
- Sato, L., & Bernardo, M. H. (2005). Saúde mental e trabalho: os problemas que persistem. *Ciência & Saúde Coletiva*, 10(4), 869-878.
- Seligmann-Silva, E. (2011). *Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo*. São Paulo: Cortez.
- Sennett, R. (2012). *A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record.

- Silva-Junior, J. S. (2016). *Retorno ao trabalho após afastamento de longa duração por transtornos mentais: um estudo longitudinal com trabalhadores do mercado formal*. Tese de Doutorado, Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Simpson, G. W., Byrne, P., Gabbay, M. B., & Rannard, A. (2015). Understanding illness experiences of employees with common mental health disorders. *Occupational Medicine*, 65(5), 367-372. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqv047>
- Siqueira, M. V. S. (2009). *Gestão de pessoas e discurso organizacional*. Curitiba: Juruá.
- Siqueira, M. V. S., & Mendes, A. M. (2009). Gestão de pessoas no setor público e a reprodução do discurso do setor privado. *Revista do Serviço Público*, 60(3), 241-250.
- Siqueira, M. V. S., Dias, C. A., & Medeiros, B. N. (2019). Solidão e trabalho na contemporaneidade: as múltiplas perspectivas de análise. *Revista de Administração Mackenzie*, 20(2), <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eramg190058>
- Toniolo, A. C. (2014). *Retorno ao trabalho e transtornos mentais e do comportamento: um estudo com servidores públicos municipais*. Dissertação de Mestrado, Centro de Ciências Biológicas e da Saúde, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos.
- Traesel, E. S., & Merlo, A. R. C. (2014). “Somos sobreviventes” vivências de servidores públicos de uma instituição de seguridade social diante dos novos modos de gestão e a precarização do trabalho na reforma gerencial do serviço público. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 17(2), 224-238.
- Tragtenberg, M. (2006). *Burocracia e ideologia*. São Paulo: UNESP.
- Wood Jr., T. (1999). *Gurus, curandeiros e modismos gerenciais*. São Paulo: Atlas.
- World Health Organization. (2002). *Mental health: new understanding, new hope* (The world health report, 1ª ed.). Lisboa: Climepsi. http://www.who.int/whr/2001/en/whr01_po.pdf
- Wynne, R., Broeck, V., Vandenbroek, K., Leka, S., Jain, A., Houtman, I., McDaid, D., & Park, A. (2014). *Promoting mental health in the workplace: guidance to implementing a comprehensive approach*. European Commission.
- Yin, H., Xu, G., Tian, H., Yang, G., Wardenaar, K. J., & Schoevers, R. A. (2018). The prevalence, age-of-onset and the correlates of DSM-IV psychiatric disorders in the Tianjin Mental Health Survey (TJMHS). *Psychological Medicine*, 48(3), 473-487. <https://doi.org/10.1017/S0033291717001878>

Endereço para correspondência

clédinaldodias@yahoo.com.br, marc-vs@uol.com.br,
andreiap18@gmail.com, keverbruno@hotmail.com

Recebido em: 14/09/2019
Revisado em: 30/04/2020
Aprovado em: 12/05/2020

Temporalidades rurais: trabalho feminino, sentidos e organização do tempo

Mayara Galvan dos Santos¹ e Álvaro Roberto Crespo Merlo²

Universidade Federal do Rio Grande do Sul (Porto Alegre, RS, Brasil)

Na pesquisa que embasa este artigo, buscou-se compreender as relações entre tempo e trabalho através da narração de cenas extraídas de uma pesquisa de inspiração etnográfica baseada no acompanhamento do trabalho de mulheres, no contexto agrícola familiar. Verificou-se que essas relações passam pela noção de clima, influenciando a produção de alimentos e impactando economicamente as famílias; que a terminologia carrega heranças simbólicas, por exemplo, os conhecimentos passados de uma geração à outra; e que o uso que as mulheres fazem de seu tempo é predominantemente preenchido por atividades laborais. Ou seja, o tempo é vivido objetiva e subjetivamente em estreiteza com o trabalho e suas transformações repercutem no cotidiano, daí a necessidade de pesquisas que agreguem as discussões de gênero nos ambientes rurais e contribuam para que políticas públicas sejam fortalecidas e possibilitem outros usos de tempo para as mulheres.

Palavras-chave: sentidos do tempo, trabalho feminino rural, relações de gênero, organização do tempo, etnografia, psicologia social do trabalho.

Rural temporalities: female work, meanings and organization of time

In the research that underpins this article, we sought to understand the relationships between time and work through the narration of scenes extracted from an ethnographic-inspired research based on monitoring the work of women in the family agricultural context. It was found that these relationships go through the notion of climate, influencing food production and economically impacting families; that the terminology carries symbolic inheritances, for example, knowledge passed from one generation to the next; and that the use that women make of their time is predominantly filled with work activities. In other words, time is lived objectively and subjectively in a close relationship with work and its transformations have repercussions in daily life, hence the need for research that aggregates gender discussions in rural environments and contributes to strengthening public policies and enabling other uses of time for women.

Keywords: meanings of time, rural female work, gender relations, organization of time, ethnography, social psychology of work.

¹ <https://orcid.org/0000-0002-8513-1346>

² <https://orcid.org/0000-0001-5016-0174>

Introdução

Este artigo tem por objetivo discutir a diversidade na lida com as temporalidades no âmbito do trabalho rural. Na intenção de demonstrar as diferentes facetas e entendimentos que o conceito tempo pode assumir nos cotidianos, optou-se pela convivência com as agricultoras e acompanhamento de suas práticas de trabalho para pensar as relações trabalho e tempo.

Logo, abordar o tempo de modo generalista como se apresenta nas discursividades do dia a dia, significa tomá-lo enquanto clima: verões e invernos, quentes e frios; enquanto memória: gerações passadas e presentes; enquanto duração: plantio e colheita; enquanto tempo de trabalho distribuído conforme as relações de gênero; enfim, é tomá-lo enquanto rede de significações que preenche a realidade e transmuta-se uma vez que ele próprio é constantemente modificado.

Tempo, trabalho e ruralidades

A estruturação fundiária brasileira merece atenção por se configurar a partir de espaços distintos em termos geográficos, econômicos, demográficos e culturais que influenciam os modos de vida das comunidades cujo trabalho na agricultura e pecuária refletem também um cronograma histórico e político da sociedade em diferentes períodos.

Portanto, a escrita deste artigo parte de uma experiência de convívio num ambiente rural específico, com modos de vida, apropriação e significação que são próprios de seus habitantes. Ou seja, não é qualquer espaço rural, mas um espaço possível e delineado conforme a explicitação das atividades executadas pelas mulheres, suas narrativas e suas percepções.

A possibilidade de dimensionar e lidar com o que aqui se entende por tempo provém das sociabilidades e convencionalidades, logo, não é algo posto *a priori*, mas construído (Elias, 1998). Sendo assim, falaremos de um tempo determinado pelo entendimento das próprias trabalhadoras, temporalidades contingenciadas por suas histórias de vida e cotidianidades, logicamente delineadas por um tempo histórico como cenário.

Tomando o trabalho enquanto propulsor ativo dos processos psicossociais humanos, sua importância configura-se na medida em que é atividade transformadora dos sujeitos e de suas sociedades simultaneamente (Coutinho & Oliveira, 2017). Porém, se é atividade realizadora, também é meio de obtenção de dinheiro e, portanto, de sobrevivência. Tal diferença produz tensões entre as relações de trabalho e do capital. Se a primeira almeja a emancipação por meio do encontro do trabalhador com sua atividade, a segunda objetiva a lucratividade. Os resultados desse jogo de forças são visíveis nos impactos gerados nas vidas das pessoas.

Este texto contempla o cotidiano e se organiza, por meio dos conceitos comuns que se dividem, aproximam e distanciam para fins didáticos, o que é diferente do que ocorre na convivência nos ambientes de trabalho e vida das participantes, onde os acontecimentos são aleatórios e condensados. Serão, assim, apresentados o percurso metodológico, arcabouço

teórico, discussões e resultados voltados para o trabalho, tempo e relações de gênero enquanto eixos principais, considerações finais e possibilidades futuras de investigação.

Percurso metodológico

Os excertos que despertaram as discussões são parte do material produzido por meio do acompanhamento de mulheres que exercem atividades no contexto agrícola familiar, num município localizado na região da serra gaúcha, no Rio Grande do Sul. Por agricultura familiar, entende-se atividades que ocorrem em pequenas propriedades, nas quais a força de trabalho é familiar e as produções agropecuárias são destinadas à venda e ao consumo das famílias (Wanderley, 2000).

O percurso metodológico abrangeu visitas às propriedades de seis mulheres com o objetivo de acompanhar seus trabalhos diários, rotinas e como tais dinâmicas relacionam-se com as temporalidades. O primeiro contato foi realizado diretamente com uma das participantes num encontro ocasional e os seguintes por meio do grupo de fitoterápicos do município, indicações de amigas ou vizinhas das próprias trabalhadoras. O convite, a apresentação dos objetivos e procedimentos da pesquisa foram explicados a cada uma, bem como a leitura e assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido para aquelas que se voluntariaram.

As participantes têm idades entre 26 e 57 anos, todas são casadas e têm filhos. Cinco estudaram até a quinta série do ensino fundamental e uma até o ensino médio, sem concluí-lo. Em todos os casos, a renda é única e provém do trabalho rural familiar.

Cada visita foi relatada em um diário de campo imediatamente após seu término, no qual, também constam anotações referentes a viagens e outras atividades desenvolvidas no município para o público rural pelo Sindicato dos Trabalhadores Rurais (STR), pela Empresa de Assistência Técnica e Extensão Rural (Emater) ou pela Prefeitura, das quais participei ao longo da pesquisa, com destaque para o grupo de fitoterápicos destinado às mulheres, realizado mensalmente na sede do município por iniciativa de um grupo de agricultoras em parceria com as entidades acima mencionadas. Tanto as anotações no diário de campo, registradas desde os primeiros contatos e experiências, quanto a observação participante foram ferramentas essenciais para o desenvolvimento da pesquisa.

Inicialmente, as visitas aconteceram semanalmente, duravam o dia todo ou apenas um turno dependendo da disponibilidade das trabalhadoras. Após o período de dois meses, as visitas eram combinadas a cada quinze dias. A duração da pesquisa foi de sete meses, de setembro de 2017 a março de 2018.

Na fase final da pesquisa de campo, foram realizadas entrevistas semiestruturadas, gravadas, autorizadas e, posteriormente, transcritas para complementar questões que ficaram em aberto no cotidiano. As perguntas englobaram dados sobre a composição e relações familiares, de trabalho e com o tempo. Os locais de aplicação foram a sala ou a cozinha da casa das mulheres.

Os nomes referenciados nas citações de campo são fictícios conforme acordado com as participantes e as premissas do Comitê de Ética. Todo o material reunido foi organizado em

grandes eixos e compartilhado com cada participante a fim de confrontar e validar as informações colhidas e disponibilizadas.

Conforme preconizado pela Psicologia Social do Trabalho, a abordagem de inspiração etnográfica propõe a vivência *in loco*, visando à apreensão de sentidos por meio do compartilhamento de códigos intrínsecos e ao acompanhamento do trabalho junto aos trabalhadores (Ribeiro, Oliveira, Bernardo, & Navarro, 2017). O próprio método exige uma lida diferenciada com o tempo, afinal, o desenvolvimento da pesquisa desdobra-se para além dos meses oficiais demarcados, como processo em devir, início e fim não existem *a priori*, são apenas limites estabelecidos (Certeau, 1982). Trata-se de um habitar comum, tempo-lugar semelhantes, jamais iguais.

Contar histórias não significa apenas lembrá-las, mas produzi-las a partir de um lugar-tempo específico e recontá-las por meio da escrita também é uma produção, que nada tem de neutra, pois mesmo a imersão e descrição densa sobre os fenômenos passa por certa interpretação, pelo crivo do pesquisador (Geertz, 2008; Andrada, 2010).

Entendimentos sobre o tempo

Conforme já exposto, Faria e Ramos (2014) enfatizam que é preciso considerar o tempo como categoria de vivência subjetiva, cujo ponto de partida é a experiência dos sujeitos e suas relações sociais (Aquino, 2003; Berger & Luckmann, 2004). Com base nestas, em cada época, há concepções e maneiras distintas de articular sequências e regularidades, ou seja, de lidar com as temporalidades (Elias, 1998).

A teoria dos tempos sociais, ao considerar o arranjo histórico e conhecimentos acerca do tempo, sustenta que as transformações no mundo do trabalho correspondem às transformações temporais nas sociedades após a Revolução Industrial, ou seja, as atividades laborais organizam e estruturam a temporalidade social (Aquino, 2003; Sue, 1995; Pronovost, 1996).

A noção urbana e ocidental do tempo é daquele que se divide em horas, minutos e segundos, cujo símbolo é o relógio, e então os dias, semanas, meses e anos simbolizados pelo calendário. Essas tecnologias, destinadas às medições, provocaram transformações na sociedade. Agregador de processos físicos, biológicos, sociais e subjetivos, o relógio, enquanto construto humano, enumera o fluxo do tempo (Elias, 1998). Marco da Revolução Industrial, radicalizou as relações de trabalho ao permitir o controle não somente sobre a atividade, mas também sobre o próprio trabalhador e seu corpo (Faria & Ramos, 2014). A partir daí, o tempo associado ao trabalho ganhou uma nova significação: produtividade.

Das relações industriais para as relações camponesas há diferenças, pois o trabalho rural não segue uma jornada determinada. Se a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) determina que empregados em atividades privadas trabalhem oito horas diárias (Decreto-Lei 5.452, 1943), no campo, isso não ocorre. Um dia de trabalho começa antes do nascer do sol e finda quando anoitece, dependendo da época isso pode significar mais de 12 horas de labor diárias. Em outros períodos, essa jornada é diminuída, mas o que se quer demonstrar é que o trabalho está sujeito

às condições climáticas e essas determinarão as tarefas possíveis de serem realizadas no dia, unidas às decisões tomadas pelos próprios agricultores.

Entretanto, atualmente, essa dinâmica vem sendo alterada devido às negociações dos agricultores com os comércios, com os compradores de seus produtos. Logo, se antes a decisão sobre como dispor de seu trabalho e tempo era deles, agora não o é completamente: “Quando minha carona chegou já eram quase 20h e estávamos na colheita de tomates. Diariamente a família acorda às 4h para iniciar seus trabalhos” (Diário de campo, 2018).

Embora as noções de controle de tempo sejam mais bem visualizadas quando pensadas a partir das relações de trabalho fabris, essa é uma lógica que vem se instalando de forma intensa também nos espaços rurais. As múltiplas atividades realizadas em determinadas propriedades colocam a urgência de perceber como, gradualmente, as famílias aproximam seu funcionamento ao de empresas.

Pergunto como eles dão conta de todo este trabalho: “Ih isso fora os tomates, pimentões, as vacas, os bois de engorda, e ainda o que a gente trabalha pra fora, ano passado a gente plantou repolho e milhares de pés de tomate, na lavoura inteira, nunca sofri tanto que nem naquele ano, nem gosto de lembrar, mas a gente não consegue esquecer né? Depois vou te levar lá pra tu ver tudo”. (...) Enquanto embalávamos brócolis, Mariana e seu companheiro comentavam sobre a necessidade de investimentos e atualização: “Pra conseguir fazer as coisas e ter algum lucro com elas” (Diário de campo, 2018).

O acúmulo de atividades variadas, empreendidas na busca de maior rendimento, ocorre às custas do aumento da força e da intensificação do ritmo de trabalho familiar, que já é aumentado em determinadas épocas do ano. A coexistência entre práticas laborais mais tradicionais e os novos modelos em curso, além de reordenar os quadros temporais, integram a noção de complexificação (Antunes, 2009).

Martins, Aquino, Sabóia e Pinheiro (2012) fizeram uma retomada da apropriação do tempo através da mitologia grega. Suas discussões sobre o enlace tempo-trabalho trouxeram contribuições para o entendimento dos diversos sentidos conferidos. Se *Kronos* é o tempo medido, de organização e controle, simbolizado pelo relógio que regula o comércio e as produções, há também e concomitante a atuação de um tempo outro, próprio da existência cuja passagem é acelerada ou retardada conforme aspectos emocionais, prazerosos ou dolorosos. Denomina-se *Kairós* e é também o tempo da memória, que acontece no presente do trabalho aprendido geracionalmente.

Pensando nessas correlações, há o choque entre os tempos rurais e comerciais. As produções voltadas para o consumo são realizadas a partir do gerenciamento das trabalhadoras, já para as comercializáveis, impera o pedido dos compradores. Assim, um período de x horas resulta em um trabalho dobrado se comparado aos demais dias nos quais podem decidir por si a distribuição das tarefas e horas necessárias para a sua realização. Sabe-se que uma redução formal do horário do trabalho pode significar um aumento real do tempo de trabalho para determinada tarefa (Antunes, 2009). São exemplos as atividades com as verduras e com o leite:

Após o almoço, enquanto Mariana, Neide e eu limpávamos as louças, Raul e Jairo resolviam algumas questões de banco. Em seguida, os três (Mariana, Raul e Jairo) combinaram uma pausa de ao menos meia hora antes de retornar às atividades. Mal puderam se deitar e uma ligação do comprador solicitando uma carga de tomates para o dia seguinte impediu o descanso. Com pressa, vestiram as roupas de serviço e foram para a colheita (Diário de campo, 2017).

O tempo para os agricultores é definido conforme um ritmo próprio, exceto se regulado por terceiros. Quando o 'quero ir' é trocado pelo 'tenho que ir', o que está em jogo é a autonomia na realização das atividades. Isso provoca incômodos na medida que a relação temporal corresponde a fatores de outra ordem, como a observação do clima antes da observação do relógio; passa pela maturação do legume antes de sua necessidade comercial, por exemplo: "Olha, o trabalho pra mim, ah eu tendo saúde, o trabalho pra mim é muito bom, mas tendo saúde né? Pra mim, o trabalho é uma coisa assim que tu sai... desde que não seja um serviço apurado né, um serviço assim que tu 'tem' que fazer" (Inês).

Porém, o propósito aqui é apresentar, a partir do cotidiano, outros manejos do tempo e os indícios mostraram que há maneiras de resistir, que superam seu sentido estritamente cronológico, pois atuam conforme outras demandas. Podemos tomar de empréstimo de Certeau (1996) o seu conceito de "artes do fazer", para, então, resgatar as táticas das agricultoras no estabelecimento de diferentes apropriações de seus tempos e trabalhos, que seguidamente subvertem padrões na busca de certa liberdade de inventividade e fazeres. E é sobre tais práticas que versa o artigo, por meio do acompanhamento de seus meios de viver, resistir e atribuir sentidos no dia a dia, subsidiando saberes e inserções.

No caleidoscópio dos significados do tempo no rural, percebidos por meio da aproximação, há aquele que se encontra na semente lançada à terra e aquele que permite o crescimento da planta e/ou do bicho; o tempo que torna-se chuva, sol, vento, frio e calor; o tempo da contação de histórias, memória, que dá à narrativa a condição de possibilidade de atualizar-se e acontecer; o tempo da avó que, após ser filha, tornou-se mãe e, agora, ensina também as netas. Enfim, tempo é um conceito múltiplo que se expande e transversaliza.

Análise e discussão dos resultados

As visitas, acompanhamentos e conversas em campo produziram uma série de pistas acerca das relações estabelecidas com o tempo. A seguir, serão apresentadas as condições, tratamento e interpretações dadas à interação com o tempo: clima, trabalho feminino, lazer, tecnologias, gerações e sucessão.

Tempo que é clima

Rosa conta que tiveram que plantar as melancias duas vezes. Não sabe o que aconteceu, pois elas não vingaram. Lhe conto que, numa outra propriedade que visitei, relataram o mesmo. Então, ela me diz que pode ter sido os bichinhos que comeram as sementes. Pergunto sobre o plantio, ao que Rosa responde que é feito depois do

inverno e que essas melancias já estão atrasadas, mas ressalta que não há uma data definida, já que planta conforme o tempo que está fazendo (Diário de campo, 2017).

A marca das estações para a agricultura é fundamental, pois fornece indícios conhecidos e repassados para as diferentes gerações de agricultoras e agricultores, sabedoria que abrange os melhores dias para determinados afazeres. Mais do que as datas fixadas de início e fim de cada período pelo calendário, são os olhares atentos dos trabalhadores, que certificam que é chegado o dia do plantio, adubação ou colheita.

São considerados o movimento dos ventos, a localização geográfica de onde vem a chuva e que ditará também sobre sua intensidade, o comportamento dos astros. É notável a influência da lua para as decisões sobre as práticas agrícolas, como o plantio preferencialmente na lua nova; e para os ciclos humanos, os partos das gestantes, geralmente nos dias em que há 'passe de lua'. Alguns eventos coincidem com as datas nas quais se festeja ou homenageia entidades religiosas. Enfim, ainda que o calendário garanta a repetição ritualística (Elias, 1998), é o comportamento da natureza que detém o privilégio de conduzir as ações nos meios rurais.

Ainda assim, considera-se que o tempo separado pela linguagem entre físico e social, compõe uma unicidade, o que implica que o tempo da natureza é também o tempo social, enquanto constructo simbólico de orientação (Elias, 1998).

As condições climáticas influenciam também a organização diária. Conforme afirma Neide, "Se tem sol, chuva, geadas, o que for, a gente tem que ir colher. É a família que faz a colheita sem a ajuda de nenhum 'peão'". Nos dias de chuva, algumas atividades são remanejadas e concentradas em locais secos. Então, as agricultoras trabalham na produção de alimentos: massas, pães, bolachas, geleias, conservas, cucas, enfim, o que o caderno de receitas e a criatividade permitem. O artesanato é uma alternativa, tais como tricôs, crochês, costuras etc. Já as lidas com os animais ou com as lavouras, na época de colheita, precisam ser feitas com chuva, sol, frio ou calor: "Quando o sol tá muito quente, que a gente tem que ir, daí tu sofre bastante na roça, agora, quando o dia tá bom pra mim, não tem dificuldade nenhuma, pra mim é ótimo" (Inês).

No verão ou inverno, quando as temperaturas estão bem definidas, muito altas ou muito baixas, as tarefas tornam-se extremamente penosas: o manejo com os animais nos dias de frio e chuva, a lama acumulada e a colheita em horários de sol forte. Além do impacto na saúde das trabalhadoras, repercutem na produção, devido à diminuição na quantidade de leite produzido pelas vacas e a redução do tempo de armazenamento dos vegetais, quando é muito quente.

Pudemos ver as máquinas trabalhando numa terraplanagem. Ela contava sobre o planejamento de construir um galpão para o confinamento das vacas que ficariam semiconfinadas, o que significa deixá-las no pasto fechando-as somente nos dias de chuva e frio intenso. O galpão proporciona o conforto necessário tanto para os animais quanto para quem trabalha na ordenha. Afinal, o gado solto faz barro, o barro judia os úberes e pode adoecer as vacas, além da questão da higiene, pela qual se constatada pelo comprador, o produtor ganha um ou dois centavos a mais por litro de leite vendido (Diário de campo, 2018).

No caso das vendas, principalmente dos brócolis e tomates, a passagem do tempo quando os compradores não adquirirem seus produtos significa o apodrecimento da produção nas lavouras, e com ele, todo o trabalho despendido debaixo de sol, chuva, com frio ou calor, além do prejuízo financeiro e da frustração: “os brócolis demoram em torno de 70 dias entre o plantio e o amadurecimento para a venda. É preciso ficar atento, pois o dia da colheita é um só, um dia de atraso e inicia a sua deterioração, dificultando a comercialização” (Diário de campo, 2017).

Mariana me levou em direção à lavoura, dois mil pés de diferentes variedades de tomates em plena produção. Ela contou que, neste ano, estão vendendo a um preço bom, justo na verdade, pois no ano passado, quando haviam plantado dez mil pés, precisaram vender por um preço tão baixo que boa parte da produção ficou na lavoura apodrecendo. Novamente, disse que nem gosta de lembrar todo o sofrimento que passaram naquela safra: “Muito trabalho e pouco retorno” (Diário de campo, 2018).

Se o tempo de produção agrária era estritamente condicionado ao clima, hoje, as tecnologias permitem a aceleração, o plantio em épocas que anteriormente eram impossíveis de produzir alimentos e esse movimento é percebido pelas agricultoras como algo bom, tanto se tratando dos maquinários como dos agrotóxicos, ainda assim não excluem a percepção ambiental, as pistas climáticas e as datas simbólicas. O trabalho segue sua mística respeitando ciclos, conciliando-os com as tecnologias disponíveis de forma complementar.

Trabalho feminino: multiplicando o tempo

Aqui, não tem aquela carga horária, né? Tu vai a hora que tu puder, não é que, se tu tem que ir, que tem uma produção que tu tá perdendo, daí tu tem que ir, né? Mas, tipo assim, ah, hoje, eu tive que ir, mas amanhã, se eu não tiver muito bem, se amanhã não precisar, não tenho que ir na marra. Porque, na cidade, chegou aquela hora, tu tem que ir, senão tu vai perder o emprego. Aqui não, não é aquela obrigação. Na cidade, não é isso, tu é mandado pela hora, né? (Inês).

Na vida agrícola, o relógio não é protagonista. Mais importante do que a exatidão mecânica de suas engrenagens é a presença ou ausência do sol, à qual estão condicionadas as sequências de afazeres de um dia inteiro. As atividades com os animais não se modificam muito, seguem uma rotina que independe do clima (alimentação, ordenhas, entre outras), já as agrícolas são dependentes dele: “Acho que, hoje em dia, tá bem melhor quem tá morando na agricultura do que quem tá na cidade. A gente tá mais livre porque, se tu tá de empregado, tu tem que chegar na hora certa, em vez, se tu tá na agricultura, não tem aquela hora certinha de chegar no trabalho” (Neuza).

Os símbolos do tempo, aqueles que denunciam sua passagem, enquanto criações, têm papéis definidos de orientação e regulação das atividades humanas. Dotados dessa capacidade de situar-se no mundo a partir de certos tempos medidos, torna-se difícil imaginar que, em algum momento, eles não eram necessários e, em alguns locais, ainda não o são, ao menos não com tanta pertinência. Na dinâmica entre *Kronos* e *Kairós* (Martins et al., 2012), as vivências rurais ainda privilegiam o segundo. Todavia, o relógio marca os horários dos bancos, comércios

e cidades e, portanto, recorre-se a ele para tais finalidades. Isso provoca uma reordenação na rotina e essa alteração não é sentida como positiva, principalmente para as mulheres, que acumulam diversos afazeres em casa.

Em seus estudos sobre o uso do tempo no capitalismo, Dedecca (2004) expõe seu emprego em duas perspectivas: aquele destinado a reprodução econômica, ou seja, o remunerado que inclui o deslocamento até o local de trabalho, e o destinado à reprodução social, o familiar, que inclui o cuidado com a casa, lazer e sono. Destaca que são usos dependentes do contexto e em transformação, contingenciados pelas instituições que de certa forma o regulam. Enfim, um aspecto desse uso é o contraste entre os dois tempos.

Se essas formas de usos, ainda que conflituosas, pareçam naturais, a realidade rural não se molda, ou não exatamente, a este modelo. Se a realização das tarefas institui a passagem do dia, torna-se impossível separar trabalho e vida. Portanto, mais do que a necessidade de refletir sobre esse inseparável, é preciso pensá-lo a partir da condição da mulher, resgatando gênero enquanto categoria de análise inerente. Afinal, o tempo de trabalho dessas agricultoras precisa ser multiplicado para corresponder às exigências historicamente sustentadas.

Todo mundo tem que entender que a mulher do campo tem que ser mais valorizada, né? Porque pega cedo de manhã e não tem hora, até de noite, hora que acaba tudo pra ir deitar, fica tarde. (...) No campo, não tem hora e não tem fim de semana. Todo fim de semana tem que trabalhar, é direto, e na cidade só tem aquelas horas de segunda a sexta e deu (Neuza).

O cuidado das crianças, idosos, a alimentação da família, atividades domésticas em geral e limpeza dos jardins e arredores da casa, a produção de alimentos em menor escala são seus labores e todo esse investimento de tempo e força, quando não convertido em dinheiro, costuma passar despercebido.

Esse panorama reflete uma sociedade construída sobre estruturas ainda bastante rígidas com base nas diferenciações de gênero e distribuição de poder (Fávero, 2010) e, mais especificamente, de uma divisão sexual do trabalho, uma vez que estabelece algumas atividades comumente realizadas por mulheres e outras por homens, sendo as primeiras voltadas aos afazeres domésticos e não remunerados (reprodutivas) e as demais, externas e remuneradas (produtivas) (Kergoat, 2009).

É um dualismo equivocado quando temos por base a realidade, afinal, não só o entendimento de gênero amplia essa discussão ao propor que, enquanto construção social, há outras performances possíveis que não tem a ver com a categoria sexo. Elas partem de um construto cultural de atribuição de papéis que superam as diferenças biológicas (Butler, 2003), como no campo do trabalho, no qual as mulheres desempenham as mais diversas atividades, seja dentro ou fora de casa. Porém, se esse equívoco se mantém é porque ainda repousa sobre determinadas estruturas, instituições, discursividades e práticas que beneficiam uns em detrimento aos outros, que precisam ser desconstruídas (Scott, 1995).

Esses papéis são também assumidos pelas agricultoras e compõem suas vidas. As mulheres são associadas às atividades consideradas 'reprodutivas', ainda que as extrapolem, pois são responsáveis pelas casas e também pelos trabalhos externos (considerados 'produtivos'). Se, por um lado, são as donas de casa, por outro, são vistas como meras ajudantes de seus maridos,

filhos, sogros ou genros. Se há tais responsabilidades instituídas, há relações de subordinação e até mesmo de chefia no interior das próprias famílias. Nessa dinâmica, conforme proposto por Kergoat (2009), dois princípios são visualizados: separação e hierarquização, o primeiro corresponde ao que cabe a homens e mulheres, o segundo ao valor atribuído às tarefas, sendo as dos homens destacadas e as das mulheres desvalorizadas.

Nas propriedades onde esta pesquisa foi realizada, atividades domésticas e de cuidados não são remuneradas, já para as externas, a remuneração é unificada. Logo, quem administra é quem direciona os valores para cada um conforme as necessidades, sendo o montante principal destinado aos gastos da propriedade. Consequentemente, as mulheres não recebem um salário mensal, exceto aquelas que recebem aposentadoria. Ou seja, o uso que as agricultoras fazem de seu tempo se ancora nas desigualdades de gênero e nas tradições, que agem como instituições que estabelecem determinados padrões de comportamento (Ramos, 2009) tão habituais que pouco são questionados.

A divisão sexual do trabalho, imersa e componente da perspectiva das relações de gênero, permite pensar as implicações da invisibilização histórica de determinadas atividades para, então, resgatá-las e tratá-las como trabalho (Hirata & Kergoat 2007). São atividades desenvolvidas por mulheres, pouco valorizadas e de uma importância indubitável, pois garantem o funcionamento do grupo (que é também uma família), e de toda a sociedade, afinal, permitem que os demais membros possam desempenhar seus trabalhos, como se vê na fala de Flávia: “Juntar pedra, era tirar leite, cuidar da família, dos filhos, ir na roça o dia inteiro, daí agora que deu uma folga [devido a aposentadoria] (...) Era tudo, vaca de leite, em casa, filhos...”.

A lida leiteira é predominantemente feminina nas famílias visitadas, sendo, em algumas, a principal atividade da propriedade. Portanto, cabe a pergunta: se todos sabem que é a mulher quem trabalha na ordenha, porque ainda se fala ‘O produtor’ no lugar de ‘A produtora’? A simples troca da vogal significa a complexa troca que carece ocorrer nas relações de trabalho, a necessidade de reconhecimento da mão de obra feminina nos espaços rurais, demasiado negligenciada.

Há que se considerar os espaços de trabalho compartilhados, pequenas lavouras, carneações, e, eventualmente, a ordenha, acontecimentos comuns, já que a família, como responsável por si, reúne esforços coletivos no desempenho das tarefas. Entretanto, ressalta-se que as mulheres transitam por todos os espaços, inclusive por àqueles considerados ‘dos homens’ e, eles por sua vez, não transitam nos espaços delas, como é o exemplo das atividades domésticas, exclusivamente femininas. A força de trabalho feminina é a que realiza inteiramente diversas atividades, das domésticas às agropecuárias, contudo, quando empreendida nos espaços considerados ‘masculinos’, é tratada como simples ‘ajuda’. Esse entendimento já foi abordado por diversas pesquisas (Tedeschi, 2004; Woortman, 1991).

Se não há uma jornada de trabalho estabelecida, o tempo de reprodução (Dedecca, 2004) é drasticamente diminuído. Se uma parte da sociedade urbana permite uma carga horária de trabalho conciliada aos horários da escola por exemplo, a realidade rural não o faz e esse alargamento da jornada provoca restrições. O uso do tempo no setor rural para as mulheres é afetado não somente pela necessidade econômica de maior produção, que implica aumento da jornada, mas porque seu tempo social é preenchido por mais atividades laborais.

O índice de maior possibilidade feminina no uso do tempo social se encontra em países europeus cuja articulação das políticas sociais são amplas, por exemplo, no que diz respeito às escolas em tempo integral (Dedecca, 2004, p. 31). Já no Brasil, nos anos de 2016 e 2017, segundo os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2018), provenientes da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (IBGE, 2017), 37% das atividades de cuidado eram efetuadas por mulheres, seja de parentes moradores do próprio domicílio ou fora dele, enquanto o exercício desse cuidado por parte dos homens era de 26,1%.

Por cuidado entende-se: cuidados pessoais, que englobam alimentação, vestimenta, medicação, banho, penteado, colocar para dormir; atividades educacionais: leitura, brincadeira, jogo e fazer companhia em domicílio; acompanhamento à escola, médicos, exames, parques, atividades socioculturais, esportivas, religiosas e demais tarefas de cuidado dos moradores (IBGE, 2017, p. 1). No quesito afazeres domésticos, 92,2% das mulheres os realizavam, enquanto a taxa de homens para a mesma atividade era de 78,2%. Esta categoria inclui:

Preparar ou servir alimentos, arrumar a mesa ou lavar louça; cuidar da limpeza ou manutenção de roupas e sapatos; fazer pequenos reparos ou manutenção do domicílio, do automóvel, de eletrodomésticos ou outros equipamentos; limpar ou arrumar o domicílio, a garagem, o quintal ou o jardim; cuidar da organização do domicílio (pagar contas, contratar serviços, orientar empregados); fazer compras ou pesquisar preços de bens para o domicílio; cuidar dos animais domésticos; e outras tarefas domésticas (IBGE, 2017, p. 1).

Quando se reúnem as duas atividades: afazeres domésticos e cuidados, chega-se a uma média de 16,5 horas, com uma discrepância notável entre homens e mulheres, sendo 10,8 horas para homens e 20,9 horas para mulheres (IBGE, 2017, p. 13).

Se além de não remunerado, é também um trabalho invisibilizado, as consequências dessa dupla desvalorização vão da degradação da autonomia até a restrição do acesso a outros espaços sociais devido ao pouco tempo realmente livre (Bandeira & Preturlan, 2016), acarretando perda de direitos decorrentes das desigualdades de gêneros que prejudica, principalmente, as mulheres.

Ainda assim, são visíveis alguns movimentos de mudanças quando as mulheres começam a romper condutas comuns às gerações antecessoras. “Você faz parte de alguma associação, sindicato ou cooperativa?”, “Sim, do Sindicato, eu faço parte do Sindicato, da diretoria” (Neuza). Além deste relato, duas das participantes concorreram a cargos eletivos do município, duas têm carteira de habilitação, em três das famílias visitadas são as mulheres as responsáveis pelos assuntos bancários, todas participam de grupos comunitários, cursos de aprimoramento de suas práticas profissionais, são ou já foram associadas ao STR, enfim, ocupam os espaços públicos de diferentes maneiras.

Tempo livre?

Considera-se tempo livre aquele não ocupado pelo trabalho, numa noção cronológica. Esse entendimento e, em seu bojo, o lazer, pressupõe a existência da liberdade de escolha, ainda que esta não se dê totalmente uma vez contingenciada por fatores determinantes, dentre eles os

socioeconômicos, como propõem algumas abordagens críticas (Aquino & Martins, 2007). O seguinte relato do diário de campo é exemplar:

Perguntei se costumam sair de casa ou fazer visitas, Mariana respondeu que não. Saem de vez em quando só, mas que tinha adorado vir na minha casa e gostaria que eu fosse mais vezes visitá-la. Também comentou que, devido as atividades diárias, fica difícil encontrar um tempo para sair, pois “na volta, fica tudo acumulado por fazer”. Saída na semana é somente para rezar no capitel. Ali, ficam sabendo das últimas novidades e encontram-se com os vizinhos para conversar. Às vezes, fazem serão na casa de alguém, mas isso também significa horas a menos de sono, pois ela e o marido costumam ir dormir cedo, em torno das 20h, para acordar cedo, às 4h30 (Diário de campo, 2018).

O excesso de trabalho atua como barreira ao investimento em outros projetos e impacta na existência do tempo livre destinado ao lazer ou ao ócio. Afinal, se elas intencionam participar de eventos do município, passear, estudar etc., precisam se organizar de forma que as atividades rotineiras, em casa e fora, sejam realizadas.

Como consequência desse acúmulo de tarefas, além do desgaste, observa-se o impacto na esfera econômica e, conseqüentemente, na autonomia, fenômenos característicos de mais um dos mecanismos de restrição às mulheres (Santos, Diogo, & Shucman, 2014). Adota-se como referência os dados que demonstram que a inserção das mulheres no mercado de trabalho produtivo não significa a redução da jornada doméstica, mas um acréscimo, aumentando e intensificando seu tempo de labor, o que tende a se ampliar na presença de filhos (Dedecca, 2004). Por conseguinte, o ‘aproveitamento’ e o ‘rendimento’ do tempo no trabalho faz com que o lazer seja limitado e adiado constantemente na vida das agricultoras.

O uso do tempo livre é visualizado quando se encontram com vizinhas e amigas para tomar chimarrão, quando saem para participar de algum grupo do município (mesmo que os oferecidos sejam majoritariamente voltados para a produção, preparo de receita ou cultivo de ervas), missas e festas. Enfim, são alternativas encontradas para dar sentido à vida ‘fora do trabalho’ (Antunes, 2009) por quem vive e trabalha num mesmo espaço.

Eu faço crochê, participo do Conselho Municipal de Saúde, participo num grupo de ervas que tem na cidade, de mulheres, de dezoito mulheres que participam no grupo. Nas quartas-feiras, têm as físicas da terceira idade e, nos domingos, têm os bailes da terceira idade que eu faço parte também. Sou princesa da terceira idade, daí a gente tem um tempo pra gente dar uma aliviada, sair um pouco, conversar um pouco com os amigos, com as amigas (Neuza).

No entanto, é preciso frisar que algumas dessas alternativas acabam por transformar-se em labor, um exemplo são as festividades comunitárias. Logo, os serviços domésticos, agropecuários e de cuidado somam-se ao comunitário (nem sempre voluntário, mas obrigatório), todos partícipes de uma série de atividades não remuneradas.

Contava-me sobre a última festa da capela (fez parte da diretoria), da lista de tarefas que cumpriu e das críticas ouvidas por não ter podido fazer outras, devido aos

compromissos de casa. Entendi que ser escolhida para funções pela comunidade, ao mesmo tempo que é um gesto de valorização, é também mais trabalho e exigência para as mulheres (Diário de campo, 2018).

Considerando a experiência do ócio como possibilidade de realização, autonomia e transformação (Aquino & Martins, 2007), algumas práticas artesanais como o crochê e a jardinagem podem ser assim consideradas, agindo como vias de descanso e redução do estresse e, ainda, embelezam suas casas.

Flávia mostrou, muito orgulhosa, a sua produção artesanal: um guardanapo enorme sobre a mesa, com flores coloridas trançadas por linha. Todas as cadeiras de sua casa tinham em seu encosto uma capa de crochê, igualmente no sofá, e ainda mostrou um outro guardanapo que estava fazendo para presentear sua afilhada. Ela considera o seu passatempo, mesmo que, agora, precise diminuir o ritmo devido a um problema nos dedos de uma das mãos. Apesar disso, não pretende deixar de crochetar (Diário de campo, 2017).

Com todo trabalho que tu tem pra fazer, ainda arruma tempo pra cuidar das flores? Ah, eu arrumo, eu gosto (Inês).

Os tempos sociais se organizam em função daquele ocupado pelo trabalho enquanto atividade central. Se pensarmos no tempo livre como a possibilidade de utilizá-lo para si, preenchê-lo com ócio ou lazer, a conclusão é que: se, além de seus trabalhos diários no campo, as mulheres precisam desempenhar as tarefas domésticas, seus tempos livres são diminuídos drasticamente se comparados com o dos homens. É notório que os trabalhadores rurais têm jornadas extensas e cansativas, mas as mulheres dedicam o dobro de horas para as atividades domésticas e de cuidado de pessoas se comparado aos homens (IBGE, 2017).

Tempo da vida, tecnologias e sucessão

O tempo opera na sucessão tanto em termos cronológicos, das idades que separam pais e filhos, quanto na produção e reprodução das memórias, como espaço de onde é possível resgatar o aprendizado, naturalmente repassado desde o início dos trabalhos das agricultoras na infância. Processos mnêmicos, enquanto fenômenos subjetivos e objetivos, participam como mediadores dos relacionamentos entre as pessoas. As maneiras pelas quais o aprendizado geracional se atualiza, por meio da evocação de memórias, é também o caminho possível escolhido pelo sujeito que lembra e organiza (Bosi, 1993): “Como tu sente sobre ser uma mulher agricultora?”, “Ah eu acho que me sinto bem né, porque a gente se criou assim, se tu tivesse outro tipo de vida e tu tivesse que mudar pra ser, talvez você não ia se sentir bem, né?” (Rosa).

A noção do aprendizado enquanto modo de fazer (Certeau, 1996) revela-se atualmente num ambiente marcado por atritos. As tecnologias produzem distanciamentos, as atualidades chocam-se com esses modos primeiros, produzindo tensões entre as gerações. Diante das resistências, são necessárias negociações familiares constantes, principalmente entre jovens e idosos, afinal, se não atualizarem alguns mecanismos de produção, não conseguem a colocação

nos mercados, pois a lucratividade nas atividades é o que garante a manutenção das famílias no campo. Logo, os agricultores precisam, cada vez mais, se integrar nessa racionalidade.

A família fala da negociação com os mercados, de que, se tem qualquer bichinho, como o pulgão, os compradores já não querem, daí a necessidade dos agrotóxicos. Nessa safra [dos brócolis] colocaram bem menos, mesmo assim, precisavam atender os padrões do mercado. “Os consumidores procuram sempre as frutas ou verduras sem nenhum machucado ou bichinho, sendo que estas seriam aquelas com menos veneno, portanto, as melhores” (Diário de campo, Neide).

Para além da lógica das tensões entre gerações e aprendizados, que são naturais, se apresenta a força dos mercados como parte fundamental na modulação dos conflitos intrafamiliares. Portanto, cabe o questionamento sobre como a nova racionalidade econômica domina, modifica e impacta a organização temporal, as relações de trabalho e com a própria natureza enquanto espaço de vida, bem como as sociabilidades familiares e comunitárias (Brandão, 2007, p. 40).

Ih, ih, tirar leite? Desde os doze, treze anos eu tirava leite, à mão, com a minha mãe. A mãe fazia queijo pra vender e daí eu aprendi a tirar desde pequena (...) Ah, com orgulho, porque a gente já nasceu dos pais da gente, que eram agricultores, e continuamos sendo agricultores. E espero que uma das filhas, pelo menos, continue sendo agricultora, né? (Flávia).

A percepção do tempo se modifica. Se, para os idosos, o acompanhamento das mudanças não é fácil, para os jovens, é essencial se intencionam permanecer nas atividades no campo. O imperativo é aproveitar ao máximo a terra, afinal, o agronegócio expande-se obrigando aqueles que desejam continuar no campo a aumentar o tempo de trabalho para que possam concorrer ou, ao menos, asseverar seu espaço e viver com melhor qualidade de vida. Deste modo, o tempo de espera é substituído pelo tempo de produção.

Se há mudança nos modos de trabalho, há também nas relações estabelecidas com o tempo. Exigências de horários, produção, resultados, tecnologias que acelerem ou retardem processos são variáveis modificadoras de percepções e modos de fazer e repercutem na vida dos trabalhadores. Principalmente dos mais idosos que vivenciaram, num período relativamente curto, modificações importantes, da falta de energia elétrica para a distribuição total dela; da necessidade de buscar água nos rios para a água encanada, dos carros de boi aos tratores, e, agora, lidam com outras modificações tão impactantes quanto as primeiras, como, por exemplo, os insumos químicos e a abrangência da mecanização tanto na produção agrícola quanto pecuária, em substituição aos serviços manuais.

Junto às transformações vêm as consequências experimentadas pelos agricultores que produzem em pequena escala, afinal o que possuem não é uma empresa, mas uma unidade familiar que é forçada a competir para se manter e, ao fazê-lo, altera certos modos de existência:

Ah, com minha mãe, com meu pai comecei lá aprender. Pequena ainda, com onze anos, comecei tirar leite, e à mão. Ainda não tinha ordenha, não tinha nada, era tudo à mão. E nas lavouras também, naquele tempo, não tinha máquina e, daí, tinha que plantar soja e milho com máquina à mão (...) é esses anos eram difíceis, tinha que trabalhar e trabalhar, ainda mais que não tinha máquinas. Era tudo à mão, plantado à mão, limpadado à mão, na enxada. Não tinha veneno, essas coisas de passar, era tudo enxadinha (Neuza).

Dentre os hábitos que se mantêm, destaca-se o trabalho feminino como uma das ferramentas mais importantes na continuidade das redes de relações sociais das sociedades rurais (Santos et al., 2014). Por meio dessas práticas, criam-se espaços de produções solidárias: hortas ao lado das casas, os pomares, as pequenas lavouras nos espaços onde a produção de caráter extensivo não alcança devido ao solo rochoso ou íngreme, enfim, onde são produzidos os alimentos para a família consumir e para a realização das trocas entre vizinhas.

A alimentação é propulsora de práticas e modos de fazer. Ao empregar seu tempo no preparo de geleias, pães, bolachas, massas, conservas e no abate de animais menores, as mulheres garantem a segurança alimentar da família, reafirmam a qualidade de cada ingrediente utilizado no preparo da comida e destacam a diferença com os produtos industrializados.

...morar na cidade, lá na cidade tu depende de tudo, de comprar tudo. Aqui na roça, tu tem a tua hortinha, tu tem a tua salada, tu tem as tuas coisinhas que tu planta e eu gosto de ter as minhas coisinhas. Tu sabe o que tu bota ali, né? Que, se tu plantar um brócolis, tu tem que tratar com bastante veneno e, se tu plantar pro teu consumo, tu sabe que, nem que tenha os bichinhos, tu vai dar um jeito de lavar, botar uma quiboa [água sanitária], pra comer uma coisa saudável (Inês).

Se há o tempo impelido da produtividade, ainda há certa organização no cotidiano destas mulheres, que permite a criação, coletivização e os trabalhos solidários entre vizinhos. Falar sobre o tempo é pensá-lo a partir de um espaço, ou seja, são espaços-tempos (Brandão, 2007, p. 54) baseados em processos tais como as trocas de alimentos e de dias de serviço.

Desde muito pequena, com cinco anos, a gente já tava ajudando. Com oito anos, eu já tirava leite e, agora, essas coisas que a gente aprendeu vão se terminando, né? A piazada não quer mais saber. Igual assador de carne, hoje em dia é difícil achar quem saiba assar, foi se perdendo e é uma pena, porque alguém precisa saber (Flávia).

São complexos os aspectos que dificultam a permanência dos jovens no meio rural. Para citar alguns: a inserção das tecnologias reduz a mão de obra, estruturas das propriedades e serviços sociais precários, pouco acesso ao lazer, desvalorização profissional, dinâmicas intrafamiliares, representação da educação apenas como um projeto de saída do campo, desconsiderando sua importância para a permanência. Às mulheres somam-se: posições de subordinação, falta de reconhecimento no trabalho, oportunidades nas cidades e exclusão da sucessão (Anjos, Caldas, & Pollnow, 2005).

A sucessão familiar é construída a partir de determinados padrões, que geralmente privilegiam os filhos homens. Com base nisso, as filhas mulheres saem de casa. Migram para as cidades e, quando permanecem no interior e casam com um agricultor, mudam-se para a sua casa. Tais condições foram observadas nas histórias das participantes. A sucessão, além da herança enquanto bem econômico, ocorre também via repasse dos conhecimentos antigos para os mais jovens. Atualmente, nota-se que o conjunto de conhecimentos advindos do cotidiano e tradicionalmente repassados às filhas em termos de sabedoria agrícola, culinária, religiosa etc., é afetado com a migração. Essa dinâmica também foi encontrada nos estudos de Woortman (1991) com mulheres pescadoras:

Na perspectiva aqui adotada, a condição feminina se (re)constrói no tempo, e pelo espaço (...). Assim, a construção do tempo é também a construção do gênero pois ele é percebido através de experiências que são específicas a cada gênero, em espaços que lhes são também específicos (p. 25).

Ou seja, o tempo vivido, trabalhado e pensado pelas mulheres alicerça-se não somente nas relações de gêneros, mas nas desigualdades que modulam aprendizados e tradições.

Dados preliminares do último censo agrícola realizado no Brasil no ano de 2017 apontam um aumento no número de mulheres que dirigem os estabelecimentos rurais de 12,7% para 18,6% (945,4 mil pessoas) e o Rio Grande do Sul acompanha esse aumento. Já os homens passaram de 87,3% para 81,4% (4,1 milhões). Esses dados correspondem ao período de 2006 a 2017, e carecem de um trato especial para a avaliação de tal dinâmica. Afinal, mesmo com o acréscimo, a participação feminina ainda é drasticamente menor em relação aos homens nessas atividades (IBGE, 2017).

Questões abordadas neste e em outros trabalhos podem incrementar a discussão ao trazer fenômenos que colaborem para os estudos sobre a grande diferença numérica entre homens e mulher no campo.

Considerações finais

Retomar as discussões acerca das temporalidades-trabalho coloca os sujeitos no lugar de criadores e organizadores de seus contextos, ou seja, produtores de si (Berger & Luckmann, 2004). O cotidiano compõe o entendimento que cada sociedade tem e como lida com o tempo, contingenciado por questões históricas, econômicas, subjetivas, físicas, biológicas etc.

O contexto campesino vive uma tensão entre os tempos: por um lado, a gestão total do trabalho, autonomia e liberdade no seu uso mediado mais pela natureza e menos pelo relógio e, por outro lado, a necessidade de realizar a marcação mecânica para as relações comerciais. A esse panorama, acrescentam-se as discussões de gênero para pensar a sobrecarga das atividades femininas, mantidas também pelas assimetrias, que impactam no uso do tempo.

Refletir sobre como esses conceitos são operados no dia a dia é fundamental para o planejamento de políticas públicas que consigam amenizar as desigualdades. Como sugerem Bandeira e Preturlan (2016), a disponibilidades de creches, locais para recepção de idosos e

serviços de saúde são dispositivos importantes para a mudança dessa realidade. É também função do Estado criar meios para que o tempo das mulheres possa ser despendido conforme suas necessidades e interesses e, principalmente, fazer com que essas políticas estejam disponíveis também para as populações rurais.

Pensar as mudanças que ocorrem no trabalho rural brasileiro requer que se pense igualmente no tempo enquanto eixo dessa estrutura social, sendo o trabalho fundamental na organização da temporalidade social (Aquino, 2003). Mais do que demonstrar a influência e modificação que as novas relações laborais produzem no próprio entendimento do tempo e na vivência dessas agricultoras com relação a ele, nota-se que ainda preservam-se sociabilidades cuja base é uma percepção cíclica e não comercial.

Intencionando promover maior valorização dos trabalhos rurais, é pertinente mostrar as manobras acerca da regulação das temporalidades na vida prática das mulheres e, em meio a tantas demandas, pesquisar junto às agriculturas estratégias para o desenvolvimento de políticas públicas para que possam efetivamente dispor de seus tempos, seja no trabalho ou fora dele.

Referências

- Andrada, C. F. (2010). Etnografias em psicologia social: notas sobre uma aproximação fecunda. *Ponto Urbe*, 7(1). <http://pontourbe.revues.org/1661>
- Anjos, F. S., Caldas, N. V., & Pollnow, G. E. (2014). Menos mulheres, menos jovens, mais incertezas: a transição demográfica no Brasil rural meridional. *Extensão Rural*, 21(2), 94-116.
- Antunes, R. (2009). *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo.
- Aquino, C. A. B. (2003). A temporalidade como elemento chave no estudo das transformações no trabalho. *Athenea Digital*, 4, 151-159.
- Aquino, C. A. B., & Martins, J. C. O. (2007). Ócio, lazer e tempo livre na sociedade do consumo e do trabalho. *Revista Mal-Estar e Subjetividade*, 7(2), 479-500. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1518-61482007000200013
- Bandeira, L. M., & Preturlan, R. B. (2016). As pesquisas sobre uso do tempo e a promoção da igualdade de gênero no Brasil. In N. Fontoura, & C. Araújo (Orgs.), *Uso do tempo e gênero* (pp. 43-92). Rio de Janeiro: UERJ.
- Berger, P. L., & Luckmann, T. (2004). *A construção social da realidade: tratado de sociologia do conhecimento*. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Bosi, E. (2003). Cultura e desenraizamento. In *O tempo vivo da memória: ensaios de psicologia social* (pp.185-194). São Paulo: Ateliê Editorial.
- Brandão, C. R. (2007). Tempos e espaços nos mundos rurais do Brasil. *Ruris*, 1(1), 37-64.
- Butler, J. (2003). *Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.
- Certeau, M. (1982). *A escrita da história*. Rio de Janeiro: Forense-Universitária.
- Certeau, M. (1996). *A invenção do cotidiano: artes do fazer*. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Coutinho, M. C., & Oliveira, F. (2017). Algumas ferramentas teóricas para o estudo psicossocial do trabalho: práticas cotidianas, processos de significação e identidades. In M. C. Coutinho, M. H. Bernardo, & L. Sato (Orgs.), *Psicologia social do trabalho* (pp. 81-102). Petrópolis, RJ: Vozes.
- Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.
- Dedecca, C. S. (2004). Tempo, trabalho e gênero. In A. A. Costa, E. M. Oliveira, M. E. B. Lima, & V. Soares (Orgs.), *Reconfiguração das relações de gênero no trabalho* (pp. 21- 52). São Paulo: CUT Brasil.
- Elias, N. (1998). *Sobre o tempo*. Rio de Janeiro: Zahar.

- Faria, J. H., & Ramos, C. L. (2014). Tempo dedicado ao trabalho e tempo livre: os processos sócio-históricos de construção do tempo de trabalho. *Revista de Administração Mackenzie*, 15(4), 47-74.
- Fávero, M. H. (2010). *Psicologia do gênero: psicobiografia, sociocultura e transformações*. Curitiba: UFPR.
- Geertz, C. (2008). *A interpretação das culturas*. Rio de Janeiro: LCT.
- Hirata, H., & Kergoat, D. (2007). Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, 37(132), 595-609.
- IBGE (2017). *Censo agropecuário: resultados preliminares 2017*. Rio de Janeiro: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. https://censoagro2017.ibge.gov.br/templates/censo_agro/resultadosagro/pdf/genero.pdf
- IBGE (2018). *Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua (PNAD Contínua): outras formas de trabalho 2017*. Rio de Janeiro: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. <https://loja.ibge.gov.br/pnad-continua-outras-formas-de-trabalho-2017.html>
- Kergoat, D. (2009). Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In H. Hirata, F. Laborie, H. Le Doaré, & D. Senotier (Orgs.), *Dicionário crítico do feminismo*. São Paulo: Unesp.
- Martins, J. C. O., Aquino, C. A. B., Sabóia, I. B., & Pinheiro, A. A. G. (2012). De Kairós a Kronos: metamorfoses do trabalho na linha do tempo. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 15(2), 219-228.
- Pronovost, G. (1996). *Sociologie du temps*. Bruxelles: De Boeck.
- Ramos, D. P. (2009). Pesquisa de usos do tempo: um instrumento para aferir as desigualdades de gênero. *Revista Estudos Feministas*, 17(3), 861-870.
- Ribeiro, M. A., Bernardo, M. H., Navarro, V. L., & Oliveira, F. (2017). Práticas em psicologia social do trabalho: pesquisa e intervenção. In M. C. Coutinho, M. H. Bernardo, & L. Sato (Orgs.), *Psicologia social do trabalho* (pp. 103-126). Petrópolis, RJ: Vozes.
- Santos, E., Diogo, M., & Shucman, L. (2014). Entre o não lugar e o protagonismo: articulações teóricas entre trabalho, gênero e raça. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 17(1), 17-32.
- Scopinho, R., & Santos, C. (2014). Batismo de fogo e gravador desligado: notas sobre embaraços vividos pelo pesquisador no cotidiano do trabalho de campo. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 17(2), 266-280.
- Scott, J. W. (1995). Gênero: uma categoria útil para a análise histórica. *Educação & Realidade*, 20(2), 71-99.
- Sue, R. (1995). *Temps et ordre social*. Paris: PUF.
- Tedeschi, L. A. (2004). Meu nome é “ajuda”. A vida cotidiana e as relações de poder, gênero e trabalho das mulheres trabalhadoras rurais na Região Noroeste do Rio Grande do Sul. *Contexto & Educação*, 19(71-72), 45-64.
- Wanderley, M. N. B. (2000). A valorização da agricultura familiar e a reivindicação da ruralidade no Brasil. *Desenvolvimento e Meio Ambiente*, (2), 29-37.
- Woortmann, E. F. (1991). Da complementaridade à dependência: espaço, tempo e gênero em comunidades “pesqueiras” do Nordeste. *Série Antropologia*, 111, 1-115.

Endereço para correspondência

mayara.galvan@gmail.com, merlo@ufrgs.br

Recebido em: 17/10/2019

Revisado em: 19/04/2020

Aprovado em: 07/05/2020

Estratégias de defesa contra o sofrimento no trabalho de docentes da pós-graduação *stricto sensu*

Chancarlyne Vivian^{I,1}, Letícia de Lima Trindade^{I,2}, Ricardo Rezer^{I,3},
Carine Vendruscolo^{II,4} e Sinval Adalberto Rodrigues Junior^{I,5}

^I Universidade Comunitária da Região de Chapecó (Chapecó, SC, Brasil)

^{II} Universidade do Estado de Santa Catarina (Chapecó, SC, Brasil)

O estudo objetivou identificar as estratégias de defesa contra o sofrimento no trabalho desenvolvidas por docentes da pós-graduação *stricto sensu*. Trata-se de pesquisa descritiva, com abordagem qualitativa. Participaram 47 docentes de uma universidade do Sul do Brasil, que responderam a um questionário baseado no Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento, sendo que dois representantes de cada um dos sete programas de pós-graduação *stricto sensu* da universidade também foram entrevistados. A investigação foi aprovada no Comitê de Ética da instituição e a coleta de dados ocorreu entre outubro de 2018 e março de 2019. Os docentes utilizam, predominantemente, estratégias de defesa individuais, dentre elas a psicoterapia, a religiosidade/espiritualidade e o apoio da família, seguidas, timidamente, de estratégias coletivas, estas centradas na boa relação com os colegas de trabalho e discentes, que são responsáveis por ressignificar as práticas laborais, contudo requerem mais investimento das instituições. Tais achados geram preocupação, uma vez que se entende que é na coletividade que ocorre a cooperação, a relação empática, a dialogicidade e a transformação da realidade laboral.

Palavras-chave: estratégias de defesa, sofrimento psíquico, docentes, saúde do trabalhador.

Defensive strategies against suffering at work by *stricto sensu* postgraduate professors

The study aimed to identify the defensive strategies against suffering at work developed by *stricto sensu* graduate professors. It was a descriptive research with a qualitative approach. Forty-seven professors from a university in the South of Brazil participated, who answered a questionnaire based on the Inventory on Work and Illness Risks, two representatives from each of the university's seven *stricto sensu* graduate programs were also interviewed. The investigation was approved by the institution's Ethics Committee and data collection took place between October 2018 and March 2019. Professors use, predominantly, individual defense strategies, among them are psychotherapy, religiosity/spirituality and family support, shyly followed by collective strategies, these centered on a good relationship with co-workers and students, who are responsible for giving new meaning to work practices, however they require more investment from the institutions. Such findings generate concern once it is understood that it is in the collectivity that occurs cooperation, empathic relationship, dialogicity, and transformation of work reality.

Keywords: defensive strategies, psychic suffering, professors, worker's health.

¹ <https://orcid.org/0000-0003-3697-4109>

² <https://orcid.org/0000-0002-7119-0230>

³ <https://orcid.org/0000-0002-2664-9292>

⁴ <https://orcid.org/0000-0002-5163-4789>

⁵ <https://orcid.org/0000-0002-4475-1725>

Introdução

A intensificação do trabalho, o acirramento da competitividade e as exigências pelo aumento dos níveis de produtividade são algumas das características das novas configurações estabelecidas pelo mundo do trabalho, que geram cobranças, provocando tensão, desconfortos e adoecimento laboral (Araújo et al., 2016; Assunção & Abreu, 2019).

A austeridade econômica no contexto produtivo e os novos valores culturais, tais como imediatismo, individualismo, narcisismo e consumismo, afetam as relações e a saúde humana (Leite & Nogueira, 2017; Bauman, 2001). Essas mudanças geram nos profissionais imediatismos resolutivos e aceleração permanente, em busca de produtividade e competência (Cirani, Campanario, & Silva, 2015). Ainda, obrigam o desenvolvimento de estratégias de defesa que deem conta dos desconfortos causados pelo impacto negativo do trabalho (Gouvernet, Mouchard, & Combaluzier, 2015; Dejours, Deranty, Renault, & Smith, 2018; Assunção & Abreu, 2019).

Tais aspectos interferem na saúde e na qualidade de vida de muitas categorias profissionais, incluindo os docentes que atuam no ensino superior (Leite & Nogueira, 2017). No que tange à pós-graduação, a intensificação do trabalho e as exigências pela geração de conhecimento científico passam a ser sentidas pelos docentes durante suas atividades cotidianas, culminando no sentimento contínuo de acúmulo de responsabilidades (Hoffmann, Marchi, Comoretto, & Moura, 2018; Moreira, Tibães, & Brito, 2018).

As exigências que despertam sensações de sofrimento, incertezas e angústias, fruto da fragilidade humana, somadas à necessidade de responder à mobilização emocional que disso resulta, posicionam os profissionais frente a situações que exigem estratégias e manejos psicológicos, a fim de conviver e lidar com sua rotina de trabalho (Cano & Moré, 2016; Dejours, 2017; Valadão & Neto, 2019).

As investigações realizadas no mundo do trabalho mostram que a adesão às estratégias de defesa produz custo psíquico elevado (Cano & Moré, 2016; Dejours, 2017). Essas estratégias são específicas para cada local, produzidas, estabilizadas e mantidas individual e/ou coletivamente (Dejours, 2015, 2017).

Investigar estratégias de defesa utilizadas pelos docentes que atuam na pós-graduação *stricto sensu* requer olhar para uma categoria profissional que representa, atualmente, 100.287 trabalhadores brasileiros (Capes, 2019). No entanto, ainda se observa pouca mobilização no intuito de compreender como esses profissionais desenvolvem tais mecanismos de defesa frente às situações desgastantes do processo laboral (Araújo et al., 2016). Assim, tomando em consideração o exposto, indagou-se: quais estratégias de defesa são utilizadas por docentes da pós-graduação *stricto sensu* e como elas contribuem para lidar com o sofrimento no trabalho? Para responder a tal questão, o objetivo da pesquisa apresentada neste artigo foi identificar as estratégias de defesa do sofrimento no trabalho desenvolvidas por docentes da pós-graduação *stricto sensu*.

A investigação ancorou-se no referencial da Psicodinâmica do Trabalho, reconhecida como a teoria que estuda as formas de organização, as relações e os processos de trabalho

(Dejours et al., 2018). Os estudos psicodinâmicos se dedicam a compreender as dimensões capazes de afetar profundamente as relações e a organização do trabalho, que geram consequências para a saúde dos trabalhadores.

Os fundamentos dejourianos revelam a existência de estratégias individuais e coletivas de defesa, que são definidas como recursos construídos pelos trabalhadores para minimizar a percepção do sofrimento no trabalho. As estratégias individuais têm papel determinante na adaptação ao sofrimento. Se, mesmo nesse caso, a vivência do sofrimento permanece fundamentalmente singular, as defesas podem ser objeto de cooperação. As estratégias coletivas de defesa contribuem, de maneira decisiva, para a coesão do coletivo de trabalho, pois trabalhar é não apenas ter a responsabilidade de desenvolver uma atividade, mas também viver: viver a experiência da pressão, viver em comum, enfrentar a resistência do real, construir o sentido do trabalho, da situação e do sofrimento (Dejours, 2007, 2008, 2011).

Método

Trata-se de um estudo qualitativo descritivo, uma vez que buscou identificar a intensidade e a complexidade do fenômeno do enfrentamento do sofrimento docente e sua dimensão sociocultural, além da compreensão detalhada dos significados e características situacionais apresentadas pelos participantes (Minayo, 2017).

A coleta de dados ocorreu entre os meses de outubro de 2018 e março de 2019 e a pesquisa cumpriu integralmente as Resoluções nº 466 e nº 510 do Conselho Nacional de Saúde (Ministério da Saúde, 2012, 2016), sendo aprovada pelo Comitê de Ética da Instituição (parecer nº 2.799.056/2018).

Participaram do estudo 47 docentes, homens e mulheres com média de idade de 46,5 anos, que atuavam havia 15 anos na docência, mas somente há quatro anos na pós-graduação. Exerciam suas atividades em sete programas de pós-graduação *stricto sensu*, em uma universidade do Sul do Brasil. Dentre eles, 14 foram selecionados para uma segunda etapa do estudo. Os critérios de inclusão utilizados foram: ser docente permanente de programa de pós-graduação *stricto sensu* e atuar por, no mínimo, um ano completo nessa atividade. Foram excluídos os profissionais afastados das atividades no período da coleta de dados e aqueles envolvidos no estudo.

A pesquisa focalizou todos os programas de pós-graduação *stricto sensu* da universidade, das áreas de Ciências Humanas, Ciências Sociais Aplicadas, Ciências da Saúde, Engenharia, Ciências Biológicas, Ciências Agrárias e Ciências Exatas e da Terra.

Na primeira etapa, os 67 docentes que se enquadravam nos critérios de inclusão do estudo foram convidados a responder o Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA), um instrumento que avalia os riscos de adoecimento no trabalho (Mendes & Ferreira, 2007). Foram utilizados para este manuscrito os achados qualitativos oriundos de questões do instrumento que envolviam as estratégias de defesa, além dos dados oriundos do Questionário de Dados Sociolaborais e de Condições de Saúde do instrumento. Nessa etapa, 47 docentes contribuíram com o estudo.

Na segunda etapa, foram sorteados dois docentes de cada programa, totalizando 14, para responder a uma entrevista com roteiro semiestruturado, contendo questões sobre a organização e os processos de trabalho do exercício da docência e sobre as estratégias de defesa utilizadas pelos participantes para enfrentar as situações geradoras de sofrimento no ambiente de trabalho. O conteúdo da entrevista foi elaborado a partir do referencial da Psicodinâmica do Trabalho, englobando aspectos como a compreensão de prazer e sofrimento no trabalho; sentidos e expectativas dadas ao trabalho; narrativa das atividades, demandas e do contexto da prática docente; situações e repercussões dos fenômenos estudados, bem como formas de enfrentamento e comentários para contribuir com o estudo. No conjunto, buscou-se compreender o importante papel das estratégias de defesa na adaptação ao sofrimento sentido e relacionado ao trabalho (Dejours, 2011, 2015).

Os dados do ITRA e do Questionário de Dados Sociolaborais e de Condições de Saúde foram coletados via aplicativo *Google Forms*, enviado para os e-mails institucionais dos participantes. Para aqueles que não participaram por meio dessa ferramenta, foi entregue o instrumento em cópia física. As entrevistas foram agendadas em local e horário sugeridos pelos profissionais, tiveram duração média de 30 minutos e foram gravadas e transcritas na íntegra. O número previsto de entrevistas mostrou-se suficiente uma vez que atingiu o critério de saturação, uma vez que não trouxeram elementos e esclarecimentos novos para o objeto estudado (Minayo, 2017).

Os dados oriundos do ITRA e do questionário foram interpretados qualitativamente, buscando identificar os riscos de adoecimento no trabalho dos docentes da pós-graduação *stricto sensu*, bem como as características sociolaborais do grupo estudado, para as quais também se recorreu à estatística descritiva básica, utilizando-se as medidas de médias e frequências.

Para a análise das entrevistas, foi utilizada a análise temática (Bardin, 2016), dividida em três etapas: pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados obtidos, que foram inferidos a partir do arcabouço teórico da Psicodinâmica do Trabalho. Tal procedimento permitiu, a partir da análise interpretativa, delinear as macrocategorias: estratégias de defesa individuais e estratégias de defesa coletivas do sofrimento no trabalho docente na pós-graduação *stricto sensu*.

Para resguardar o sigilo e o anonimato dos participantes, optou-se por identificá-los com nomes de pedras.

Resultados e discussão

Participaram da primeira etapa do estudo 47 docentes de diferentes áreas: Ciências Exatas e da Terra (um); Ciências Humanas (13); Ciências Sociais Aplicadas (12); Ciências Agrárias (dois); Ciências Biológicas (cinco); Ciências da Saúde (nove) e Engenharia (cinco). Com média de idade de 46 anos, com mínima de 31 e máxima de 58 anos, sendo que a maioria foi de homens (61,7%), possuía companheiro/a (89,4%) e filhos/as (72,3%). A média de tempo na docência foi de 15 anos, destes, quatro na pós-graduação e 71,7% possuíam titulação de doutores.

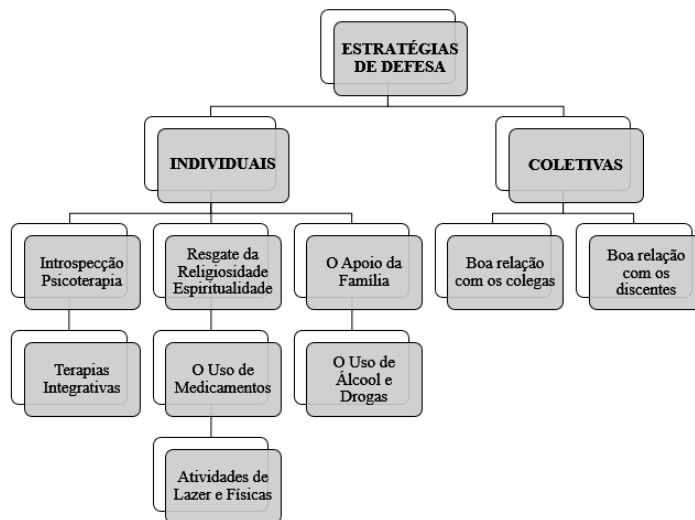
A interpretação do ITRA permitiu identificar que 22 (46,8%) profissionais mencionaram algum sintoma que sugere alteração de saúde física ou emocional, 21 (44,7%) associam tal sintoma ao trabalho e 14 (29,5%) afirmam tomar medicamentos para superar as condições adversas do trabalho.

Para que os dissabores oriundos das práticas laborais sejam reelaborados pelos docentes, permitindo que eles continuem trabalhando, surgem as estratégias de defesa que, de acordo com a Psicodinâmica do Trabalho, atuam principalmente nos momentos em que o sofrimento invade o contexto laboral (Dejours, 2017; Dejours et al., 2018).

De acordo com a Psicodinâmica do Trabalho, a interação do sujeito com a organização do trabalho é a responsável por despertar ora o prazer, ora o sofrimento (Dejours, 2017). Quando essa relação resulta em desconforto, surgem as estratégias de defesa, as quais podem ser individuais ou coletivas, utilizadas para lutar contra o sofrimento psíquico que o fato de trabalhar em um clima de ameaça implica. O sofrimento, sobre o qual as estratégias de defesa tentam assumir o controle mental, está intimamente ligado às exigências organizacionais do trabalho (Dejours, 2015, 2017; Amaral, Borges, & Juiz, 2017; Hoffmann, Zanini, Moura, Costa, & Comoretto, 2017; Oliveira, Almeida, Souza, Pires, & Madriaga, 2017).

Nesse sentido, buscou-se, com as entrevistas, identificar também as estratégias de defesa utilizadas pelos docentes frente ao sofrimento no trabalho. Nessa etapa, os resultados foram agrupados nas duas macrocategorias apresentadas na Figura 1, bem como as subcategorias, a partir da análise das entrevistas com os docentes.

Figura 1: Subdivisão das estratégias de defesa individuais e coletivas dos docentes da pós-graduação



Fonte: Elaboração dos autores (2019).

As estratégias de defesa individuais utilizadas pelos docentes na pós-graduação

As estratégias de defesa individuais são um processo dinâmico que as pessoas criam para se proteger dos conflitos no funcionamento psíquico ocasionados pelo sofrimento gerado

nos locais de trabalho. Tais estratégias têm importante papel na adaptação ao sofrimento e são destinadas, portanto, a lutar em prol do equilíbrio psíquico (Dejours, 2017). Essa eufemização do sofrimento possibilita uma proteção ao psiquismo, tornando possível que os trabalhadores continuem exercendo suas funções laborais (Loureiro, Mendes, & Silva, 2018). O conjunto das diferentes estratégias apresentadas pelos docentes, bem como o predomínio de estratégias individuais, revela o esforço psíquico que eles fazem para mediar as demandas do trabalho.

Identificou-se que os docentes desenvolvem estratégias de defesa individuais para controle e adaptação frente às demandas do exercício e às situações desgastantes. Tais estratégias são sutis, além de necessárias à vida e à proteção da integridade psíquica e somática desses trabalhadores (Dejours, 2007; Silveira, Enumo, & Batista, 2014; Amaral et al., 2017; Pietrowski, Cardoso, & Bernardi, 2018; Tundis, Monteiro, Santos, & Dalenogare, 2018; Valadão & Neto, 2019).

A necessidade de recuperar estratégias de defesa individuais, caracterizadas por esforços comportamentais e cognitivos, é exercitada pelos docentes a fim de equilibrar as exigências dos processos de trabalho, bem como de reduzir, eliminar ou reelaborar os desconfortos causados pelo ofício (Valadão & Neto, 2019). Contudo, essas estratégias não se voltam para o problema em si, mas para os recursos pessoais, sendo, assim, pouco capazes de alterar o contexto ou as questões que levam ao sofrimento, muitas vezes alcançando o coletivo dos trabalhadores ou uma parte deles.

Diferente de resultados encontrados em outras pesquisas (Leite & Nogueira, 2017; Loureiro et al., 2018), os docentes deste estudo afirmaram que o distanciamento do trabalho se torna oportuno para que o profissional se reinvente e encontre novos sentidos a sua prática profissional. Além disso, sinalizam que momentos de solidão e de recolhimento são fundamentais para seguir na atividade. Os depoimentos a seguir ilustram esse aspecto:

Em casa eu tenho um tempo dedicado pra mim. O momento da solidão e do silêncio são realidades imprescindíveis, do ponto de vista de poder me inteirar, me compenetrar nas coisas (...). Para a própria existência, a solidão é decisiva (...). Os professores, todo o mundo, deveria ter uma zona de solidão muito própria, que fosse uma coisa inegociável. Consegue entender isso? Porque a solidão, ela não é para mim um problema, não é uma coisa que me deixa na fossa, deprimido. Muito pelo contrário, aliás, se eu não tiver isso, é aí que eu entro (em depressão). Entende? (Rubi).

...às vezes eu me recolho. Não gosto de ir para enfrentamentos, sem antes elaborar as coisas. Então, de maneira geral, eu elaboro (...). Dificilmente eu vou para um enfrentamento assim e falo coisas que depois me arrependo (Alexandrita).

Estudos psicodinâmicos mencionam que até mesmo as pessoas dotadas de uma sólida estrutura psíquica podem ser vítimas de uma paralisia mental, induzida pela organização do trabalho e que são necessárias estratégias de defesa individuais como essas mencionadas pelos docentes para enfrentar o labor (Dejours, 2015, 2017; Dejours et al., 2018). Também se utilizam da psicoterapia, entendida como um serviço psicológico conduzido por profissional da psicologia, que se fundamenta, principalmente, em formas de comunicação e interação para avaliar as reações emocionais, pensamentos e comportamentos, como ferramenta capaz de

auxiliá-los no seu processo de (re)conhecimento e de busca pela saúde (American Psychological Association, 2010).

Eu tive a graça de fazer 11 anos de psicanálise de divã e três anos de terapia. Então, essa travessia me ajudou muito. Eu tive uma terapeuta que me ajudou a ser professor, foi decisiva na minha vida e me ajudou a lidar com essas frustrações. (...) descobrir de uma forma mais potencializada e saudável a própria dimensão da solidão, da falta. (...) Eu sempre dizia para a minha psicanalista: “olha, esse itinerário me põe num lugar que, para mim, é um lugar que eu não posso negociar com ninguém. Que é esse lugar do vazio absoluto. E esse lugar não é um lugar fácil, ele é um lugar assustador, ele é um lugar que aterroriza!” (Rubi).

Doeu muito quando eu me dei conta, porque eu via muito nas pesquisas essas questões de estratégias individuais de enfrentamento. E é isso minha cara, de modo geral, é individualmente que a gente tem que lidar, fazendo psicoterapia, tentando levar uma vida um pouco mais saudável (Turquesa).

A Psicodinâmica do Trabalho indica que é comum os trabalhadores utilizarem mecanismos de defesa, isto é, recursos da mente para evitar o sofrimento originado na consciência pelos conflitos intrapsíquicos entre os desejos e as proibições. Seu objetivo é afastar da consciência o que a pessoa não aceita, fazendo com que essas defesas promovam “disfarces”, a fim de permitir a diminuição de carga psíquica, tornando as respostas físicas e emocionais equilibrantes (Dejours, 2015).

Estudos como os de Maturana e Valle (2014), Alves e Lima (2016), Araújo et al. (2016), Cano e Moré (2016), Dalcin e Carlotto (2018), Ferreira (2019) revelam que a psicoterapia é uma estratégia muito utilizada pelas pessoas para o autoconhecimento, capaz de despertar o processo de aprendizagem para lidar com situações cotidianas. Por meio dela, as pessoas passam a identificar suas fragilidades e potencialidades na maneira como conduzem seus processos diários, inclusive os laborais, compreendendo as diferenças que existem nas relações, nos pensamentos, nas atitudes e na sua forma de sentir.

Para a Psicodinâmica do Trabalho, escutar dos profissionais o que é tramado em torno da relação com o trabalho corresponde a ouvir as ramificações e os desdobramentos a que eles estão expostos. As estratégias apresentadas pelos docentes remetem a investimentos emocionais, afetivos, cognitivos que esses sujeitos projetam em seu labor e quais as consequências disso na esfera de sua subjetividade (Dejours, 2017; Dejours et al., 2018).

Eu já pensei em procurar ajuda, psicoterapia. (...) Estou pensando de novo em ir buscar ajuda, porque eu sempre lidei com as minhas dificuldades, com os meus medos, com os meus temores, mas eu acho que estou chegando em um momento que não consigo mais resolver sozinha. Não estou conseguindo mais estancar essas coisas. Então, eu estou aqui conversando contigo, nunca te vi antes, e estou me emocionando. Isso significa dizer que isso está me fazendo mal. E eu sempre disse que, se um dia comesse a me fazer mal, ia pensar em outras coisas, mas ainda não consigo (...). Eu ando bem desapontada sabe? Hoje, ando bem frustrada, ando bem triste. Eu acho até que ando depressiva, sabe? (...) tenho chorado, (...) ando desencantada (Berilo).

Cabe observar que um mesmo recurso pode ser utilizado com intensidades e motivos diferentes por cada trabalhador, requerendo, dessa forma, observar o quanto auxiliam no alcance da mediação do sofrimento, o que repercute no potencial de adoecimento e esgotamento.

No trabalho docente, esse esgotamento oriundo do trabalho é o cerne de estudos nacionais e internacionais (Martínéz, 1997; Codo, 2006; Forattini & Lucena, 2015; Hoffmann et al., 2017; Facci, Urt, & Barros, 2018; Tundis & Monteiro, 2018; Baptista, Soares, Raad, & Santos, 2019) que discutem a exaustão física e mental associadas à precarização das condições trabalho. Outros estudos (Cupertino, Garcia, & Honório, 2015; Monsalve, 2016; Davoglio, Spagnolo, & Santos, 2017; Leite & Nogueira, 2017; Oliveira et al., 2017; Oliveira, Pereira, & Lima, 2017; Souto et al., 2017; Ferreira, Ferenc, & Wassem, 2018; Hoffmann et al., 2018; Tundis et al., 2018; Fernández, Navarro, & Fierro, 2018) revelam, ainda, um crescente processo de desgaste físico e emocional dos docentes universitários, os quais têm seu cotidiano atravessado pela sobrecarga de trabalho. Por vezes, as falas dos docentes indicam o sofrimento já instalado, naturalizado no macrocenário social. A intensidade da jornada na universidade, potencializada pela pós-graduação, repleta de exigências dos órgãos de fomento e de avaliação, tornam esse contexto de trabalho potencialmente desgastante. Comumente, as cobranças por resultados quantitativos e qualitativos, que, em vários momentos, desconsideram as capacidades dos docentes de forma singular e as demandas acumuladas, culminam na necessidade de mobilizar o emocional, o que, ao longo do tempo, promove o sofrimento psíquico confirmado nesta e em outras investigações.

Também são desenvolvidas estratégias de defesa por meio do resgate da religiosidade e da espiritualidade, sustentadas por práticas e/ou elementos sagrados, que auxiliam na resposta emocional a eventos desgastantes enfrentados no decorrer da vida. No âmbito das discussões sobre a importância da religiosidade/espiritualidade para enfrentamento do sofrimento, sob a ótica de diferentes referenciais teóricos, autores atestam que essas são essenciais para que as pessoas busquem sentidos e atribuam significados ao que é vivido (Silveira et al., 2014; Borges, Santos, & Pinheiro, 2015).

No âmbito do cristianismo, eu tomei uma decisão já há muito tempo na minha vida, de me mover nessa esfera. Então, eu coloco toda essa dimensão naquilo que nós chamamos do âmbito da oração. A oração enquanto esse lugar da pura falta, é um lugar onde eu me equaciono, das minhas tensões, das minhas dores (...), dessa não potência de poder fazer as coisas. Daí, eu vou, eu volto, vou e volto permanentemente. Então, aí que eu ponho as minhas frustrações, os meus desconfortos, as minhas taras, os meus limites, enfim (Rubi).

Como encontrar o equilíbrio nesse momento? Graças a Deus, eu consigo me manter bem. Espiritualmente, eu procuro estar conectado (Safira).

Tais práticas auxiliam na redução da ansiedade, no aumento de esperanças e na atribuição de significado da existência. Alguns comportamentos e crenças religiosas e espirituais são experiências que estão diretamente relacionadas à felicidade geral e à saúde física

(Reis & Menezes, 2017). Compreendida como um lugar de emponderamento, a conexão com a espiritualidade emerge para muitos indivíduos como um recurso que promove bem-estar, como evidencia-se em alguns relatos dos docentes. Essas práticas religiosas podem ser compreendidas como uma função mediadora na relação entre situações geradoras de desconforto e a presença de sofrimento, contribuindo para a reestruturação cognitiva dos docentes, bem como para o estabelecimento de práticas voltadas à solução de desafios no cotidiano de trabalho (Silveira et al., 2014). Por outro lado, assim como outras estratégias individuais, tais práticas podem sinalizar tentativas de negação ou impossibilidade de lidar com o sofrimento, processando-o no nível da naturalização ou evitando-o.

As vivências no trabalho ultrapassam os limites de espaço e de tempo relacionadas ao exercício laboral. A intensificação da atividade influencia o comportamento das pessoas, viabilizando vivências de desgaste, tensão e ansiedade, afetando a vida dentro e fora do cenário laboral (Araújo et al., 2016; Ruza & Silva, 2016; Leite & Nogueira, 2017; Oliveira et al., 2017; Ferreira et al., 2018; Loureiro et al., 2018; Tundis & Monteiro, 2018; Hoffmann et al., 2018). Os docentes sinalizam que as famílias são âncoras significativas para que possam manter-se na profissão.

Os meus filhos são uma espécie de âncora muito significativa que eu tenho. Então, eu acho que ali tem uma válvula de escape muito boa (...). Isso me dá uma proximidade muito grande com eles, de estar com, de brincar com, de jantar com, de fazer coisas com (Diamante).

Eu dou conta de muitas coisas porque tenho um marido que é muito parceiro. Então, se ele tiver que fechar a porta e me trazer um chá e me trazer uma fruta, em silêncio, sem exigir nada, ele faz. Faz muitas vezes (...), me ajuda, me ajuda muito. Eu não aguentaria se fosse diferente (Alexandrita).

O trabalho repercute na subjetividade daquele que trabalha, pode envolver os demais membros da família e as relações em torno do sujeito (Dejours, 2012). A onipresença da expressão 'desequilíbrio trabalho-vida' indica que as sociedades modernas atribuem muito valor ao trabalho, que superestimam os bens que o labor proporciona e que essa supervalorização tem consequências danosas para os trabalhadores e seus familiares (Dejours et al., 2018; Silveira & Bendassolli, 2018). Ao longo das entrevistas, os docentes ponderaram, em momentos diferentes, as repercussões que os problemas do trabalho têm nas suas vidas pessoais, entre elas o afastamento dos filhos, os problemas conjugais, a ruptura com familiares e amigos. Cabe lembrar que esses trabalhadores, frequentemente, têm uma jornada estendida ao âmbito domiciliar, uma vez que lhes são impostos prazos e metas que, por vezes, são incompatíveis com o lazer e socialização.

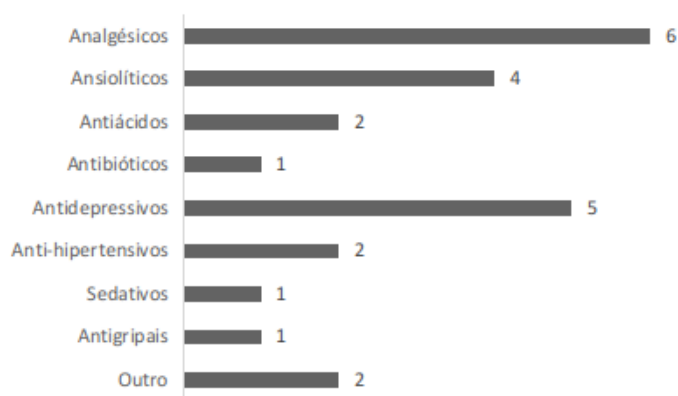
As Práticas Integrativas Complementares (PIC) também foram mencionadas como estratégia, pois elas estão sendo cada vez mais utilizadas pelos trabalhadores como estratégias para auxiliar na redução do desgaste ocupacional, bem como na redução dos níveis de ansiedade e sintomas depressivos (Llapa et al., 2015):

Houve um período que eu fiz alguns meses de reiki, porque a gente tenta, pelo menos, desacelerar ou se organizar um pouquinho melhor e tal. Já faz um tempo que eu não faço mais (...) (mas) já estou sentindo necessidade novamente (Painita).

Estudos que investigam como as terapias complementares podem contribuir para o bem-estar do trabalhador sugerem que elas colaboram para melhorar, tanto a saúde psicossocial no local de trabalho quanto potencializar o desempenho do trabalhador, uma vez que contribuem com o gerenciamento do desgaste ocasionado pela organização do trabalho, resultando em impacto positivo na construção da identidade do trabalhador (Silva & Sales, 2016; Ravalier, Wegrzynek, & Lawton, 2016). As PIC representam estratégias com elevado potencial de contribuir com a prevenção do adoecimento, promovem um cuidado delicado e não invasivo, especialmente interessante para os trabalhadores com ritmo acelerado de trabalho, a exemplo dos docentes no *stricto sensu*. Elas também podem ser uma alternativa para evitar o uso excessivo de medicamentos.

Na América Latina, tem sido registrado um nível expressivo de adoecimento docente (Diehl & Marin, 2016; Ruza & Silva, 2016; Bataier, Pegorete, Lawall, & Calvacanti, 2017; Hoffmann et al., 2017; Penteadó & Neto, 2019; Araújo, Pinho, & Masson, 2019; Medeiros & Vieira, 2019). Nesse contexto, a medicalização (Cano & Moré, 2016; Ruza & Silva, 2016; Bataier et al., 2017) é uma estratégia muito utilizada pelos profissionais para superarem as condições adversas do trabalho. No grupo estudado, o uso de medicamentos, apresentado na Figura 2, também apareceu como estratégia de defesa individual utilizada pelos profissionais.

Figura 2: Categoria de medicamentos utilizadas pelos docentes da pós-graduação



Fonte: Elaboração dos autores (2019).

Os relatos a seguir exemplificam como a medicação tem sido utilizada pelos docentes:

...a razão de ter muitas atividades me causa problemas de ansiedade. Eu tenho problema de insônia. (...) É um somatório de fatores, então eu uso medicações para dormir (Cristal).

Teve um momento nesse ano, que eu acho que foi estresse de trabalho associado a problemas de casa. Eu tive uma crise de enxaqueca. Eu nunca antes tive enxaqueca na minha vida, sempre aquela dor de cabeça leve, que tu toma um medicamento e resolve. Eu tinha prazo para enviar o projeto até a meia noite e era de manhã e não estava com o projeto pronto (...) e eu fiquei 15 dias com uma enxaqueca. Fui para o hospital cinco vezes (Âmbar).

Aos olhos da Psicodinâmica do Trabalho, a medicalização visa à desqualificação do sofrimento mental, além do deslocamento do conflito homem-trabalho para um terreno mais neutro (Dejours, 2015; Dejours et al., 2018). Uma prova a mais da intensidade desse conflito no trabalho é fornecida pelos problemas de sono e, sobretudo, pelo consumo de medicamentos psicotrópicos pela maioria das pessoas: ansiolíticos durante o dia, soníferos à noite e psicoestimulantes pela manhã (Dejours, 2015). Entretanto, mesmo fora da situação de trabalho, tais sintomatologias aparecem camufladas sob a forma de vertigens, cefaleias e demais impotências funcionais (Dejours, 2017). Na medida que esses medicamentos imperam sobre a vida dos docentes, camuflando as tensões oriundas do trabalho, os profissionais acabam por não identificar que tais fármacos representam “máscaras” que agravam os desconfortos e impactos causados pelo que é experienciado no trabalho.

O uso de álcool também apareceu como uma estratégia de defesa individual para lidar com as obrigatoriedades exigidas pela profissão: “Eu posso, enfim, tomar uma cerveja, um vinho. Então é um período que eu procuro me libertar mais da questão da obrigatoriedade, né? Acho que aí o vinho ajuda bastante também, o vinho e a cerveja” (Diamante). As exigências ocupacionais são fatores que desencadeiam fortemente o aparecimento de comportamentos individuais específicos no trabalho. Uma das saídas frente à ansiedade laboral concreta é o uso de álcool, que atinge um número expressivo de trabalhadores (Dejours, 2015), sendo uma estratégia individual gravemente condenada pelos grupos sociais.

Na docência, esse fenômeno é retratado em diversos estudos que destacam a exaustão emocional que acomete esses profissionais, fazendo com que desenvolvam estratégias centradas na emoção e, nesse processo, o uso de álcool e drogas é uma das encontradas para lidar com as adversidades laborais (Bueno, Bravo, Feraudy, Lima, & Takayanagui, 2011; Barbosa & Fonseca, 2019). Para os fundamentos dejourianos, o uso de drogas corresponde a uma fuga em direção a uma decadência mais rápida e a um destino mental e somático particularmente grave de quem trabalha (Dejours, 2015). Nesse sentido, compreendendo a relação das drogas com processos humanos subjetivos, pode-se dizer que essa ligação é interpretada como um refúgio da realidade vivida, sendo recurso para minimizar o mal-estar vivenciado.

Ainda, os docentes mencionaram as atividades de lazer como estratégias, com destaque para leituras, passeios, viagens e atividades com amigos. Tais atividades são compreendidas por eles como fortalecedoras de valorização do ambiente extra laboral (Araújo et al., 2016).

Eu tento, às vezes, esquecer, por exemplo, fazer uma atividade totalmente fora da instituição, ter os momentos de prazer, os momentos que você consegue desconectar. Então, por exemplo, se dar ao luxo de por um período não abrir o e-mail, por quê? Porque eu sei que vai me trazer mais atividades, de eu poder sair, de eu poder passear, de eu poder viajar, de assistir um filme, de conviver com as pessoas que eu gosto. Então, são escapes que a gente utiliza obviamente, fora o período de trabalho, mas que

auxiliam na verdade a você diminuir o seu nível de estresse. Assistir um bom filme, ler um bom livro, viajar, passear, visitar um amigo, coisas nesse sentido (Azurita).

Eu procuro sair com uma atividade com os amigos, para passear (Rubi).

Agora eu estou fazendo um exercício, de que eu tenho que ter amizades fora do trabalho, porque eu sempre fui muito trabalho. Então, as minhas amizades eram todas do trabalho, tudo girava em torno do trabalho e, agora, eu tenho feito um exercício de sair com pessoas que não são da área (Topázio).

Além disso, os docentes reconhecem os efeitos da atividade física e do exercício físico para a promoção e manutenção da saúde em seus vieses físicos e psicológicos, sendo que muitos se utilizam dessa estratégia para seu benefício e desenvolvimento psicossocial.

Uma das estratégias que eu utilizo, mesmo estando com todos esses afazeres é tentar tirar um tempo, mesmo que seja curto, trinta minutos, para estar comigo mesmo, tipo uma caminhada, (...) me ajuda a descarregar um pouco. (...) A gente lê bastante e, depois que eu li um livro, não consigo me lembrar o nome da..., que é vidas concorridas, algo assim (...). Eu tive uma outra visão, que a gente tem que se cuidar. Então, foi nesse momento também que eu parei para começar a fazer essas questões (...). Essa é uma forma que eu tenho para tirar essa ansiedade (Jade).

Existem benefícios da prática de atividades físicas e exercícios físicos que se inclinam para a proteção e promoção da saúde integral dos docentes. Tais achados, também encontrados em outro estudo (Santos, Maia, Claro, & Medeiros, 2019), sinalizam a propensão dos docentes à adesão de um estilo de vida que proporcione bem-estar físico e emocional.

As estratégias de defesa coletivas dos docentes da pós-graduação

As estratégias de defesa coletivas auxiliam quem trabalha a suportar uma realidade que não conseguiria tolerar isoladamente, com suas próprias defesas, assim como também favorecem, nas práticas laborais, a coesão e estabilização dos coletivos de trabalho. Com isso, quando as pessoas experimentam o sofrimento, são capazes de se unir e construir uma estratégia defensiva comum, funcionando com regras que precisam da anuência dos indivíduos coletivamente e que podem ter o seu funcionamento interrompido quando eles não o desejarem mais.

Existem muitas estratégias de defesa coletivas, que são específicas para situações de trabalho (Maturana & Valle, 2014; Araújo et al., 2016; Cano & Moré, 2016; Dejourns, 2017; Silva & Piolli, 2017; Dejourns et al., 2018; Loureiro et al., 2018; Silveira & Bendassolli, 2018). Atuando como um acordo entre os membros do coletivo, as estratégias de defesa coletivas se empenham por manter em equilíbrio as relações do trabalho, bem como sua organização (Vieira, Mendes, & Merlo, 2013). Por meio destas é que surge a estabilidade e a proteção ao psiquismo, como ilustram os participantes:

(...) eu circulo em dois espaços, que nós temos grupos muito legais, tanto no mestrado quanto na graduação. Eu tenho muitos amigos, são grupos em que eu me sinto bem. Isso também é um fator de apoio, de prevenção, digamos assim. Então, a gente consegue trocar, sem que seja pra se lamentar ou consegue se apoiar de alguma forma. Mas tem grupos em que isso não acontece... (Turquesa).

Na instituição, há uma relação interpessoal com os colegas que pode ser rica. Esse é um traço meu. Eu vou para o outro muito, muito espontaneamente e sempre, na maioria das vezes, nem sempre, muito ingênuo pela recepção do outro (Rubi).

As falas ilustram a importância do conforto encontrado nas relações que o trabalho oferece. Os docentes, ao sentirem-se compreendidos por outros que experienciam processos de trabalho semelhantes aos seus, conseguem criar vínculos capazes de resultar em uma rede de apoio e suporte.

Esses achados convergem com estudos que retratam que é comum os profissionais buscarem por apoio social, recorrendo aos colegas quando as dificuldades e problemas se referem ao trabalho. Afinal, eles geralmente são comuns a todos naquele cenário laboral (Cano & Moré, 2016; Dejours et al., 2018; Tundis et al., 2018; Valadão & Neto, 2019). Utilizado para solucionar alguma questão específica, o apoio dos colegas auxilia a compartilhar angústias, trazendo conforto e sustentação emocional. Por outro lado, algumas investigações afirmam que a relação entre os colegas pode causar o sofrimento no trabalho e caracterizar uma das dimensões da síndrome de *burnout*, dificultando os processos e a organização do trabalho (Silva, Menezes, & Cassunde, 2016; Pietrowski et al., 2018; Baptista et al., 2019; Ferreira, 2019).

O sofrimento sobre o qual as estratégias de defesa coletivas tentam assumir o controle mental está sempre intimamente ligado às exigências organizacionais e às relações do trabalho (Dejours, 2017). Aqueles que sofrem por causa da degradação progressiva das relações de trabalho (arbitrariedade das decisões, desconfiança, individualismo, concorrência desleal entre colegas, arrivismo desenfreado), da intensificação do trabalho, por causa do aumento da carga de trabalho e da fadiga, encontram muitas dificuldades para reagir coletivamente (Dejours, 2007, 2011, 2015, 2017; Dejours et al., 2018). Ligado a isso, as pressões suscitadas nesse cenário geram desgaste e sofrimento, tencionam as relações, o que propicia a ausência de diálogos e dificuldade de tomada de decisão, fazendo emergir relações não harmoniosas, o distanciamento, além de disputas de âmbito pessoal e institucional.

Onde não tem espaço para diálogo, brota o espaço do sofrimento, brota o espaço da, como é que a gente chama aquela, ah, rancor, brota a inimizade, brotam coisas desnecessárias, que, muitas vezes, com uma boa conversa, elas seriam resolvidas (Diamante).

Há a necessidade de recuperar o diálogo entre os pares. Não há universidade se não houver diálogo, não há universidade, se não houver diálogo nas tomadas de decisões (Rubi).

Possibilitadas pelo trabalho, as relações docente/discente são expressadas pelos profissionais como estratégias de defesa coletivas que estimulam seus fazeres laborais, visto que os vínculos estabelecidos ressignificam a prática e contribuem para cumprir as múltiplas exigências no trabalho, pois recorrem ao auxílio de outros com maior frequência e facilidade.

Na orientação você consegue estabelecer um vínculo mais próximo com o aluno (...). No *stricto sensu*, são turmas pequenas. Então, isso te permite ter um contato diferenciado com o aluno (Turquesa).

A gente tem estudantes ingressando, pessoas que têm interesse na sua formação, em se qualificar intelectualmente, melhorar sua leitura de mundo etc. A gente também tem que considerar que tem um espaço de pós-graduação que nos dá condições para muitas coisas. Condições para a gente estudar junto com os orientandos. Tentar produzir referenciais como livros, artigos, pesquisas etc. Nos permite ter contato com pessoas como tu, que está fazendo a pesquisa, e a gente pode dialogar sobre (Diamante).

A boa relação com os discentes é apresentada em outros trabalhos acadêmicos (Loureiro et al., 2018; Moreira et al., 2018) como uma estratégia de defesa coletiva que perpassa o cenário universitário. Essa relação é mediadora da redução de carga psíquica e torna o cotidiano do docente equilibrante. Nos cursos de mestrado e doutorado, evidenciou-se que o tempo de permanência e a proximidade com os estudantes repercute em relações de afeto e laços que perduram para além do ambiente acadêmico, o que traz o sentimento de ganho extra com as relações tecidas nesse espaço.

Autores ponderam que é necessário penetrar na vivência do indivíduo que trabalha, acessar as dimensões psíquicas e intelectuais do seu trabalho que residem em sua experiência e no registro de suas vivências subjetivas (Tundis et al., 2018; Dejours et al., 2018). As estratégias coletivas apresentam um maior potencial de mediar o sofrimento já que são construídas de forma conjunta. Mesmo que a vivência do sofrimento permaneça fundamentalmente singular, as defesas podem ser objeto de cooperação, além de representarem uma maneira decisiva para a coesão do coletivo de trabalho.

Além disso, sinaliza-se a importância das estratégias institucionais compreendidas como meios de compreender a totalidade e profundidade do universo docente, a fim de atuarem como redutoras de desconfortos e de promoverem melhores condições de trabalho.

Considerações finais

Os profissionais do estudo, majoritariamente homens, com companheiros e filhos, atuam em média há quatro anos na pós-graduação em áreas distintas. Docentes que expressam a multiplicidade de funções e as exigências do exercício na pós-graduação, marcadamente sofrem a influência das pressões por produtividade científica, balizada por prazos, além de diversas atividades com potencial de causar sofrimento. Com tudo isso, observou-se que os desafios no exercício docente obrigam esses profissionais a desenvolverem estratégias de defesa individuais e/ou coletivas como mecanismo de “sobrevivência”, para que possam continuar

trabalhando. Nesse sentido, foi identificado que as primeiras se centraram na introspecção, na psicoterapia, no resgate da religiosidade/espiritualidade. Ainda, os docentes recorrem ao apoio da família, às PIC, às atividades de lazer e físicas e, infelizmente, a recursos aditivos, como medicamentos, álcool e drogas.

As estratégias coletivas apareceram timidamente por meio da boa relação com os colegas de trabalho e com os discentes. Além disso, identificou-se a ausência de estratégias institucionais que sirvam de apoio para a compreensão da totalidade do universo docente, que atuem como redutoras de sofrimento psíquico e promovam melhores condições de trabalho e, conseqüentemente, propaguem o prazer laboral.

Ainda que o estudo notabilize as estratégias de defesa individuais e coletivas desenvolvidas pelos docentes, entende-se que ele tem limitações no que se referiu ao número de participantes e à temporalidade da coleta de dados. Deste modo, recomenda-se que sejam realizados outros estudos no contexto docente, bem como pesquisas longitudinais.

Por fim, de posse dessas reflexões, ancoradas nas contribuições da Psicodinâmica do Trabalho, sugere-se que sejam realizados novos estudos, em cenários mais amplos e com maior número de pessoas, objetivando investigar as estratégias de defesa no âmbito laboral, para que esse fenômeno seja compreendido com profundidade e singularidade.

Referências

- Alves, V. L. P., & Lima, D. D. (2016). Percepção e enfrentamento do psicossomático na relação médico-paciente. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 32(3), 1-9.
- Amaral, G. A., Borges, A. L., & Juiz, A. P. M. (2017). Organização do trabalho, prazer e sofrimento de docentes públicos federais. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 20(1), 15-28.
- American Psychological Association (2010). *Dicionário de psicologia*. Porto Alegre: Artmed.
- Araújo, M. N. A., Rodrigues, C. C. F. M., Dantas, M. S. P., Santos, N. P., Alves, K. Y. A., & Santos, V. E. P. (2016). Estresse no cotidiano universitário: estratégias de enfrentamento de docentes da saúde. *Revista Online de Pesquisa*, 8(4), 4956-4964.
- Araújo, T. M., Pinho, P. S., & Masson, M. L. V. (2019). Trabalho de professores e saúde no Brasil: reflexões sobre a história da pesquisa, avanços e desafios. *Cadernos de Saúde Pública*, 35(suppl. 1), e00087318.
- Assunção, A. A., & Abreu, M. N. S. (2019). Pressão para o trabalho, estado de saúde e condições de trabalho dos professores da educação básica no Brasil. *Cadernos de Saúde Pública*, 35(suppl. 1), e00169517.
- Baptista, M. N., Soares, T. F. P., Raad, A. J., & Santos, L. M. (2019). Burnout, estresse, depressão e suporte laboral em professores universitários. *Revista Psicologia: Organização e Trabalho*, 19(1), 564-570.
- Barbosa, R. E. C., & Fonseca, G. C. (2019). Prevalência de tabagismo entre professores da Educação Básica no Brasil, 2016. *Cadernos de Saúde Pública*, 35(suppl. 1), e00180217.
- Bardin, L. (2016). *Análise de conteúdo* (edição revista e ampliada). São Paulo: Edições 70.
- Bataier, V. S., Pegorete, T. R., Lawall, P. Z. M., & Calvacanti, P. P. (2017). Automedicação entre docentes de nível superior. *Revista Enfermagem Atual*, 81(1), 11-18.
- Bauman, Z. (2001). *Modernidade líquida*. Rio de Janeiro: Zahar.
- Borges, M. S., Santos, M. B. C., & Pinheiro, T. G. (2015). Representações sociais sobre religião e espiritualidade. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 68(4), 609-616.
- Bueno, M. D. P. N., Bravo, J. F., Feraudy, N. Y., Lima, P. P., & Takayanagui, A. M. M. (2011). Conhecimento sobre o fenômeno das drogas entre estudantes e professores da Faculdade de Medicina da Universidade de San Andrés, La Paz, Bolívia. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 19(1), 722-729.

- Cano, D. S., & Moré, C. L. O. O. (2016). Estratégias de enfrentamento psicológico de médicos oncologistas clínicos. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 32(3), 1-10.
- Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2008). Síndrome de burnout e estratégias de enfrentamento em professores de escolas públicas e privadas. *Psicologia da Educação*, 26(1), 29-46.
- Cirani, C. B. S., Campanario, M. A., & Silva, H. H. M. (2015). A evolução do ensino da pós-graduação senso estrito no Brasil: análise exploratória e proposições para pesquisa. *Avaliação*, 20(1), 163-187.
- Codo, W. (2006). *Educação: carinho e trabalho*. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Capes (2019). <http://www.capes.gov.br/estatisticas>
- Cupertino, V., Garcia, F. C., & Honório, L. C. (2015). Prazer e sofrimento na prática docente no ensino superior: estudo de caso em uma IFES mineira. *Trabalho & Educação*, 23(3), 101-116.
- Dalcin, L., & Carlotto, M. S. (2018). Avaliação de efeito de uma intervenção para a síndrome de burnout em professores. *Psicologia Escolar e Educacional*, 22(1), 141-150.
- Davoglio, T. R., Spagnolo, C., & Santos, B. S. (2017). Motivação para a permanência na profissão: a percepção dos docentes universitários. *Revista Psicologia Escolar e Educacional*, 21(2), 175-182.
- Dejours, C. (2007). *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: FGV.
- Dejours, C. (2008). Avaliação do trabalho submetido à prova do real: crítica aos fundamentos da avaliação. In L. I. Sznelwar, & F. L. Mascia (Orgs.), *Trabalho, tecnologia e organização* (vol. 2). São Paulo: Blucher.
- Dejours, C. (2011). A carga psíquica 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*. São Paulo: Atlas.
- Dejours, C. (2012). Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução. *Psicologia em Estudo*, 17(3), 363-371.
- Dejours, C. (2015). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez.
- Dejours, C. (2017). *Psicodinâmica do trabalho: casos clínicos*. Porto Alegre: Dublinense.
- Dejours, C., Deranty, J. P., Renault, E., & Smith, N. (2018). *The return of work in critical theory: self, society, politics*. New York: Columbia University Press.
- Diehl, L., & Marin, A. H. (2016). Adoecimento mental em professores brasileiros: revisão sistemática da literatura. *Estudos Interdisciplinares em Psicologia*, 7(2), 64-85.
- Facci, M. G. D., Urt, S. C., & Barros, A. T. F. (2018). Professor readaptado: a precarização do trabalho docente e o adoecimento. *Psicologia Escolar e Educacional*, 22(2), 281-290.
- Fernández, R. A., Navarro, E. M., & Fierro, A. A. (2018). Buen o buena docente de universidad: Perspectiva del personal directivo de carrera y de los mismos grupos docentes. *Revista Electrónica Educare*, 22(2), 1-27.
- Ferreira, A. C. S. P., Ferenc, A. V. F., & Wassem, J. (2018). Trabalho docente e avaliação da Capes: estranhamento e naturalização. *Educação & Realidade*, 43(4), 1321-1341.
- Ferreira, L. L. (2019). Lições de professores em suas alegrias e dores no trabalho. *Cadernos de Saúde Pública*, 35(suppl. 1), e00049018.
- Forattini, C. D., & Lucena, C. (2015). Adoecimento e sofrimento docente na perspectiva da precarização do trabalho. *Laplage em Revista*, 1(2), 32-47.
- Gouvernet, B., Mouchard, J., & Combaluzier, S. (2015). Analyses en pistes causales d'un modèle d'une organisation fonctionnelle des relations entre mécanismes de défense et stratégies de coping. *L'Encéphale*, 41(5), 403-411.
- Hoffmann, C., Zanini, R. R., Moura, G. L., Costa, V. M. F., & Comoretto, E. (2017). Psicodinâmica do trabalho e riscos de adoecimento no magistério superior. *Estudos Avançados*, 31(91), 257-276.
- Hoffmann, C., Marchi, J., Comoretto, E., & Moura, G. L. (2018). Relações entre autoconceito profissional e produtivismo na pós-graduação. *Psicologia & Sociedade*, 30(1), 1-10.
- Leite, A. F. & Nogueira, J. A. D. (2017). Fatores condicionantes de saúde relacionados ao trabalho de professores universitários da área da saúde: uma revisão integrativa. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 42(6), 1-15.
- Llapa, E. O. R., Silva, G. G., Neto, D. L., López, M. J. M., Seva, A. M. L., & Gois, C. F. L. (2015). Uso de práticas integrativas e complementares no tratamento de estresse ocupacional: uma revisão integrativa. *Enfermería Global: Revista Electrónica Trimestral de Enfermería*, 39(1), 304-315.

- Loureiro, T., Mendes, G. H. S., & Silva, E. P. (2018). Estigma, invisibilidade e intensificação do trabalho: estratégias de enfrentamento do sofrimento pelos assistentes em administração. *Trabalho, Educação e Saúde*, 16(2), 703-728.
- Martínéz, D. (1997). El malestar docente. In D. Martínéz, I. Valles, & J. Kohen (Orgs.), *Salud y trabajo docente: tramas del malestar e la escuela* (pp. 111-136). Buenos Aires: Kapelusz.
- Maturana, A. P. P. M., & Valle, T. G. M. (2014). Estratégias de enfrentamento e situações estressoras de profissionais no ambiente hospitalar. *Psicologia Hospitalar*, 12(1), 2-23.
- Mendes, A. M. B., & Ferreira, M. C. (2007). Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento, ITRA: instrumento auxiliar de diagnóstico de indicadores críticos no trabalho. In A. M. B. Mendes (Org.), *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisa*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Medeiros, A. M., & Vieira, M. T. (2019). Ausência ao trabalho por distúrbio vocal de professores da Educação Básica no Brasil. *Cadernos de Saúde Pública*, 35(suppl. 1), e00171717.
- Minayo, M. C. S. (2017). Amostragem e saturação em pesquisa qualitativa: consensos e controvérsias. *Revista Pesquisa Qualitativa*, 5(7), 01-12.
- Ministério da Saúde (2012). Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012. Aprova diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. *Diário Oficial da União*. Brasília.
- Ministério da Saúde (2016). Resolução nº 510, de 7 de abril de 2016. Aprova diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. *Diário Oficial da União*. Brasília.
- Monsalve, A. S. (2016). A identidade docente de professores de pós-graduação médica e cirúrgica em um hospital universitário: um olhar a partir das histórias de vida. *Ciências da Saúde*, 14(1), 75-92.
- Moreira, D. A., Tibães, H. B. B., & Brito, M. J. M. (2018). Prazer e sofrimento de docentes na pós-graduação stricto sensu em enfermagem. *Revista Rene*, 19(1), e33328.
- Oliveira, C. A. F. B., Almeida, C. M., Souza, N. V. D. O., Pires, A. S., & Madriaga, L. C. V. (2017). Prazer e sofrimento no trabalho: perspectivas de docentes de enfermagem. *Revista Baiana de Enfermagem*, 31(3), 20-29.
- Oliveira, A. S. D., Pereira, M. S., & Lima, L. M. (2017). Trabalho, produtivismo e adoecimento dos docentes nas universidades públicas brasileiras. *Psicologia Escolar e Educacional*, 21(3), 609-619.
- Penteado, R. Z., & Neto, S. S. (2019). Mal-estar, sofrimento e adoecimento do professor: de narrativas do trabalho e da cultura docente à docência como profissão. *Saúde e Sociedade*, 28(1), 135-153.
- Pietrowski, D. L., Cardoso, N. O., & Bernardi, C. C. N. (2018). Estratégias de coping frente à síndrome de burnout entre os professores: uma revisão integrativa da literatura nacional. *Contextos Clínicos*, 11(3), 397-409.
- Ravalier, J. M., Wegrzynek, P., & Lawton, S. (2016). Systematic review: complementary therapies and employee well-being. *Occupational Medicine*, 66(1), 428-436.
- Reis, L. A., & Menezes, T. M. O. (2017). Religiosidade e espiritualidade nas estratégias de resiliência do idoso longo no cotidiano. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 70(4), 794-799.
- Ruza, F. M., & Silva, E. P. (2016). As transformações produtivas na pós-graduação: o prazer no trabalho docente está suspenso? *Revista Subjetividades*, 16(1) 91-103.
- Santos, S. M. M., Maia, E. G., Claro, R. M., & Medeiros, A. M. (2019). Limitação do uso da voz na atividade física de ensino e lazer: Estudo Educatel, Brasil, 2015/2016. *Cadernos de Saúde Pública*, 35(suppl. 1), e00188317.
- Silva, L. C., & Salles, T. L. A. (2016). O estresse ocupacional e as formas alternativas de tratamento. *Recapê: Revista de Carreiras de Pessoas*, 6(2), 234-247.
- Silva, Q. L., Menezes, T. F. A., & Cassunde, F. R. S. J. (2016). Esgotamento psicológico no trabalho: uma análise sob a ótica da síndrome de burnout em professores do ensino fundamental. *Line Multidisciplinary and Psychology Journal*, 10(29), 37-47.
- Silva, A. V., & Piolli, E. (2017). A centralidade na psicodinâmica de Christophe Dejours, o campo educacional e o trabalho docente: aproximações possíveis. *Devir Educação*, 1(1), 50-65.
- Silveira, K. A., Enumo, S. R. F., & Batista, E. P. (2014). Indicadores de estresse e estratégias de enfrentamento em professores de ensino multisseriado. *Psicologia Escolar e Educacional*, 18(3), 457-465.
- Silveira, S. S., & Bendassolli, P. F. (2018). Estratégias de conciliação trabalho-família de professores universitários em uma capital do Nordeste brasileiro. *Revista Psicologia: Organização e Trabalho*, 18(3), 422-429.

- Souto, B. L. C., Beck, C. L. C., Trindade, L. R., Silva, R. M., Backes, D. S., & Bastos, R. A. (2017). O trabalho docente em pós-graduação: prazer e sofrimento. *Revista de Enfermagem da UFSM*, 7(1), 29-39. <http://dx.doi.org/10.5902/2179769222871>
- Tundis, A. G. O., Monteiro, J. K., Santos, A. S., & Dalenogare, F. S. (2018). Estratégias de mediação no trabalho docente: um estudo em uma universidade pública na amazônia. *Educação*, 34(1), 1-23.
- Tundis, A. G. O., & Monteiro, J. K. (2018). Ensino superior e adoecimento docente: um estudo em uma universidade pública. *Psicologia da Educação*, 46(1), 1-10.
- Valadão, M. B., & Neto, S. B. C. (2019). Estresse ocupacional e estratégias de enfrentamento psicológico de docentes do ensino superior de Goiânia. In I. G. S. Arioli (Org.), *Psicologia da saúde: teoria e intervenção*. Ponta Grossa, PR: Atena.
- Vieira, F. O., Mendes, A. M., & Merlo, A. R. C. (2013). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*. Curitiba: Juruá.
- Vilela, E. F., Garcia, F. C., & Vieira, A. (2013). Vivências de prazer-sofrimento no trabalho do professor universitário: estudo de caso em uma instituição pública. *Revista eletrônica de administração*, 75(2), 517-540.

Endereço para correspondência

chancarlyne@unochapeco.edu.br, letrindade@hotmail.com,
rrezer@unochapeco.edu.br, carine.vendruscolo@udesc.br,
rodriguesjunior.sa@unochapeco.edu.br

Recebido em: 24/10/2019

Revisado em: 21/04/2020

Aprovado em: 27/04/2020

Contribuições da Ergonomia à Avaliação Coletiva do Trabalho: entrevista com Leda Leal Ferreira

Leda Leal Ferreira¹, Dímitre Sampaio Moita² e Cássio Adriano Braz de Aquino³

Esta entrevista é motivada pelo interesse em debater o impacto e os desdobramentos das contribuições da ergonomia de Alain Wisner para a análise do trabalho. A entrevistada, Leda Leal Ferreira, médica do trabalho e ergonomista aposentada pela Fundacentro, faz parte de um grupo de pesquisadores brasileiros que empreenderam formação em ergonomia com Wisner na França e, em seguida, contribuíram para o desenvolvimento dessa disciplina no Brasil. A entrevistada fala sobre sua formação na Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo (FMUSP) e no Conservatório Nacional das Artes e Ofícios (CNAM, na sigla em francês), e trata da relevância do médico francês para o desenvolvimento da ergonomia brasileira. Explica, resumidamente, as semelhanças e distinções entre a Análise Coletiva do Trabalho, método por ela desenvolvido, e a Análise Ergonômica do Trabalho, desenvolvido por Wisner. Observando o contexto político em que se deu a entrevista, fala dos desafios enfrentados pelas abordagens que visam à melhoria das condições de trabalho diante de um quadro de crescente fragilização das relações laborais e das reformulações das políticas de segurança e saúde no trabalho.

Palavras-chave: Leda Leal Ferreira, Alain Wisner, ergonomia, análise coletiva do trabalho, análise ergonômica do trabalho.

Contributions of Ergonomics to the Collective Work Analysis: an interview with Leda Leal Ferreira

This interview is motivated by an interest in debating the impact and consequences of the contributions of Alain Wisner's ergonomics to the analysis of work. The interviewee, Leda Leal Ferreira, occupational physician and ergonomist retired by Fundacentro, is part of a group of Brazilian researchers who undertook training in ergonomics with Wisner in France and after that contributed to the development of this discipline in Brazil. The interviewee talks about her training at the Faculty of Medicine of the University of São Paulo (FMUSP) and at the National Conservatory of Arts and Crafts (CNAM, in the acronym in French), and discusses the relevance of the French doctor for the development of Brazilian ergonomics. She briefly explains the similarities and distinctions between the Collective Work Analysis, a method developed by her, and the Ergonomic Work Analysis, developed by Wisner. Observing the political context in which the interview took place, the interviewee speaks about the challenges faced by approaches that aim to improve working conditions in the face of a growing fragility of work relations and the reformulation of occupational health and safety policies.

Keywords: Leda Leal Ferreira, Alain Wisner, ergonomics, collective work analysis, ergonomic work analysis.

¹ <https://orcid.org/0000-0003-2751-1380>

² Universidade Federal do Ceará. <https://orcid.org/0000-0002-1814-7751>

³ Universidade Federal do Ceará. <https://orcid.org/0000-0001-8651-1634>

Esta entrevista com Leda Leal Ferreira, médica do trabalho e ergonomista aposentada pela Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho (Fundacentro), foi realizada no contexto de produção da *Série em áudio sobre a Clínica da Atividade* do Núcleo de Psicologia do Trabalho (NUTRA) da Universidade Federal do Ceará (UFC). O NUTRA surgiu em 1994, inicialmente caracterizado como um núcleo de extensão. Ao longo do tempo e diante das constantes transformações do mundo laboral, tem se reconfigurado e expandido sua atuação, permitindo ser reconhecido hoje como um espaço no qual se estuda o trabalho em toda sua amplitude e complexidade. Não há uma especialização das suas ações, mas trata-se de um espaço de reflexão crítica das questões que derivam da reconstituição efetiva da categoria social Trabalho e de seus impactos na saúde dos trabalhadores. A série, especificamente, vincula-se a uma atividade de divulgação científica direcionada a estudantes e profissionais de Psicologia e áreas afins com a finalidade de ampliar o debate sobre a Clínica da Atividade em nosso país.

Diante da fundamental contribuição da Ergonomia de Alain Wisner para a Clínica da Atividade – assim como para outras Clínicas do Trabalho –, por meio do diálogo com Leda Leal Ferreira, buscamos discutir pontos importantes dessa abordagem de análise do trabalho e suas repercussões no desenvolvimento da Ergonomia no Brasil. A médica e ergonomista, que desenvolveu sua trajetória de pesquisa em constante diálogo com o professor Wisner, fala, nesta entrevista, sobre sua formação e reflete sobre metodologias de atuação, bem como sobre os atuais desafios para o campo de atenção à saúde e segurança do trabalhador. A entrevista foi realizada por meio da troca de e-mails entre entrevistadores e entrevistada em agosto de 2019.

NUTRA: Você tem uma longa atuação em Ergonomia, como médica do trabalho e pesquisadora titular da Fundacentro e como professora convidada em diversas instituições de ensino brasileiras (UFRJ, USP, Unicamp, UFMG, Santa Casa de São Paulo). O que motivou sua escolha por esse campo de atuação?

Leda Leal Ferreira: Meu primeiro contato com a medicina do trabalho aconteceu por acaso. Na década de 1970, o ponto do ônibus que eu tomava para ir à faculdade ficava em frente a um casarão, com uma placa na fachada, onde se lia “Fundacentro”. Um dia, por curiosidade, resolvi entrar e perguntar o que eles faziam lá. Foi a primeira vez que ouvi falar de medicina do trabalho. Na Faculdade de Medicina da USP (FMUSP), até mesmo no seu moderno Curso Experimental de Medicina, que eu cursava, as aulas de medicina do trabalho eram poucas e tediosas, ministradas pelo Departamento de Medicina Legal, e era difícil se interessar por elas. Nos outros departamentos, o trabalho era um tema inexistente. Essa ausência começou a me intrigar. Por que a medicina dava tão pouca atenção ao trabalho? Passarmos a maior parte do tempo da nossa vida ativa trabalhando não seria por si só um bom motivo para nos preocuparmos com a influência do trabalho na saúde e nas doenças? Hoje, sei que essas questões são bastante complexas e estão em aberto, e o máximo que temos são algumas pistas para respondê-las.

Descobri que, na Faculdade de Saúde Pública, que ficava no prédio ao lado da FMUSP, havia um Departamento de Saúde Ambiental que se interessava também pela Medicina do

Trabalho. Lá, obtive uma bolsa de iniciação científica para estudar acidentes do trabalho em prensas, que são máquinas extremamente perigosas que mutilavam, e continuam mutilando, dedos, mãos e braços de trabalhadores. Apesar de seu perigo, muitas delas não tinham nenhuma proteção. Mesmo assim, os acidentes que causavam eram classificados como “atos inseguros”, o que culpabilizava os trabalhadores acidentados por sua própria desgraça! Esse trabalho foi apresentado no 13º Congresso Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho (CONPAT), em 1974. Em seguida, ainda estudante, fiz um estágio no Serviço de Saúde Ocupacional da Volkswagen do Brasil, na fábrica de São Bernardo do Campo. Era uma fábrica imensa, impressionante, com dezenas de milhares de operários exercendo as mais diversas atividades em ambientes extremamente hostis: muito barulho, poluição ambiental, temperaturas elevadas, ritmos de trabalho extenuantes. A mim, parecia óbvio que aquelas condições exerciam efeitos nocivos à saúde dos operários. No entanto, eu observava que existia um grande esforço para desconsiderar essa relação, por parte da direção da empresa e até dos médicos em serviço. Foi esse fato, aliás, que aumentou minha curiosidade pelas relações entre saúde e trabalho. Mas eu não sabia como estudá-las, faltava-me um método para analisar o trabalho. E foi isso que aprendi na França, para onde fui logo após me formar em medicina.

NUTRA: Em 1977, você cursou especialização em Ergonomia no Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM), sob orientação de Jacques Duraffourg. Como se deu a vinculação com o CNAM? Desde então, qual tem sido a influência da ergonomia francesa no Brasil?

Leda Leal Ferreira: Fui para a França em 1977 para encontrar meu companheiro, exilado político da ditadura brasileira. Precisava encontrar um jeito de sobreviver e fui à luta. Contando minha história a um docente da Faculdade de Medicina de Paris, o professor Philbert, ele imediatamente me encaminhou ao professor Alain Wisner, que era o diretor do então Laboratoire de Physiologie du Travail et Ergonomie do CNAM, uma prestigiada instituição fundada na época da revolução francesa. Até então, eu nunca tinha ouvido falar de ergonomia. Já em nosso primeiro encontro, o professor me acolheu calorosamente, o que foi o início de uma amizade que durou enquanto esteve vivo. Ele já tinha estado no Brasil e estava ciente de nossa situação política. Logo me ofereceu uma vaga num curso chamado “Ergonomia de tempo integral”, que fornecia um diploma de especialização em ergonomia. Com esse aceite, consegui bolsas de estudos, primeiro, da FAPESP e, depois, do CNPq, com as quais pude sobreviver. O curso era recente e especialmente dedicado a alunos estrangeiros e/ou dirigentes sindicais, que podiam fazer em um ano, em tempo integral, o que os outros alunos, a maioria deles franceses que tinham um emprego durante o dia, faziam em três ou quatro anos. Naqueles anos, a classe operária fabril na França era numerosa e o seu movimento sindical forte e combativo, diferentemente do que acontece hoje em dia. Vários dirigentes sindicais buscavam uma formação em ergonomia para melhorar sua compreensão do que se passava com os trabalhadores nas fábricas. A ergonomia do Laboratório de Wisner também atraía jovens das mais variadas formações de outros países, que se interessavam por melhorias de condições de trabalho: canadenses, africanos e asiáticos eram nossos colegas, o que alargava nossos horizontes.

Na minha opinião, o ponto alto desse curso eram os “trabalhos práticos”: em duplas, os alunos deveriam procurar uma situação real de trabalho, negociar as condições do estudo, e realizá-lo, seguindo as orientações de um grupo de professores experientes em “análise ergonômica do trabalho”, um método que estava sendo elaborado e cujo ponto central era a análise do trabalho real, isto é, do que se fazia na situação concreta de trabalho. Nisso estava toda a diferença com outros centros de ergonomia, que privilegiavam uma abordagem experimental das condições de trabalho e não sua análise ‘ao vivo’. Ou que se restringiam a aplicar *check lists* previamente elaborados em busca de inaptações. Ou que, seguindo a tradição taylorista, só se preocupavam com movimentos ou gestos do trabalhador, que eram cronometrados. O professor Wisner foi importante nessa orientação e sempre esteve ciente da dificuldade da abordagem: estudar o “trabalho real” é imensamente mais complicado do que estudar uma situação experimental, na qual se isola uma variável e se estuda seus efeitos. Os locais de trabalho não são laboratórios; constrangimentos físicos, cognitivos, psíquicos, sociais atuam conjuntamente, resultando em efeitos, muitas vezes, imprevisíveis nos trabalhadores, o que nos coloca frente a um grande problema: como abordar o trabalho de modo a não neutralizar toda essa complexidade, mas, ao contrário, realçá-la?

A ênfase no “trabalho real” também foi fundamental para se visualizar o seu contrário, isto é, o assim chamado “trabalho prescrito”, aquilo que as gerências exigem que seja feito, como os procedimentos escritos de trabalho. Colocados lado a lado, observa-se a enorme diferença entre trabalho real e trabalho prescrito, uma diferença irreduzível, que passou a ser um ponto importante da, atualmente, chamada “ergonomia da atividade” e de outras abordagens no campo dos estudos do trabalho.

O clima do Laboratório era extremamente estimulante, e respondíamos a demandas reais, o que faz toda a diferença. Uma dessas demandas veio do Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário da poderosa CGT, Confédération Générale du Travail (Confederação Geral do Trabalho), e fui convidada por Jacques Duraffourg, que você menciona na sua pergunta, a participar dela, junto a uma equipe multiprofissional, onde havia, além de nós dois, um psiquiatra, um economista, duas sociólogas e um especialista em formação. Passamos um bom tempo tentando nos entender antes de começarmos o estudo, porque nossos conceitos sobre trabalho eram diferentes. Também passamos um bom tempo negociando com as empresas a nossa entrada nas fábricas, de modo a podermos analisar o trabalho nos locais de trabalho sem prejudicarmos e atrapalharmos muito os operários. Foram grandes ensinamentos que me acompanharam por toda a vida.

NUTRA: Posteriormente, entre os anos de 1984 e 1988, você cursou o doutorado na Universidade Paris XIII, sob orientação de Alain Wisner. Como foi a experiência de trabalhar ao lado do professor Wisner? Quais conhecimentos foram sedimentados durante este período de pesquisa?

Leda Leal Ferreira: Em 1980, voltei ao Brasil, acompanhando meu companheiro que tinha sido anistiado. Na busca por um emprego, lembrei-me da Fundacentro. Fui até lá, me contrataram e comecei a trabalhar, pensando que seria por pouco tempo. Mas permaneci na instituição por mais de 30 anos, até me aposentar em 2012. O primeiro trabalho para o qual fui encarregada foi um estudo sobre o trabalho em turnos, solicitado pela Organização

Internacional do Trabalho (OIT), interessada em conhecer a extensão dessa prática no Brasil. Nosso estudo se centrou nos distúrbios de sono causados pelo trabalho em turnos, um tema estudado na França por Jean Foret, que também tinha trabalhado no laboratório de Wisner, e que me ensinou muito sobre o assunto. Ao conhecer esse estudo, o professor Wisner propôs que eu o transformasse em minha tese de doutorado em ergonomia e me matriculasse na Universidade Paris XIII, uma vez que ainda não havia doutorado em ergonomia no CNAM. Foi o que fiz e, assim, pude defender minha tese, sob a direção de Wisner, em 1988. Durante todos esses anos, mantive uma estreita relação com o professor, que acompanhava meus estudos, de longe e também de perto, nos períodos em que voltei à França.

O professor Wisner, um médico especializado em otorrinolaringologia e, posteriormente, em psicologia industrial, era um militante da causa dos trabalhadores e sabia valorizar o movimento operário; tinha iniciado sua carreira nas fábricas Renault e conhecia bem as condições de trabalho dos operários de lá. Em 1962, entrou na vida acadêmica, como responsável pelos trabalhos práticos de fisiologia do trabalho do CNAM e, posteriormente, se tornou o diretor do Laboratoire de Physiologie du Travail et Ergonomie. No início, os trabalhos do laboratório eram mais experimentais. Mas, logo, Wisner constatou que as situações experimentais não davam conta da complexidade das condições reais de trabalho e que era necessário estudar o trabalho “real” lá onde ele se desenvolvia, nos postos de trabalho, junto aos trabalhadores. Foi essa necessidade que o fez explorar outros tipos de conhecimentos, como a psicologia cognitiva, e a falar de “análise do trabalho”, que ele definia como a descrição do trabalho tal como ele se passava realmente e não tal como o prescreviam.

Ele foi importante para consolidar a ergonomia francesa e era respeitado mundialmente. Em suas frequentes visitas ao Brasil, sempre o acompanhei quando estava em São Paulo. Ele gostava muito de nosso país, se sentia bem por aqui, onde fez inúmeras amizades dentro e fora do círculo de ergonomistas. A cada estadia, tínhamos longas conversas sobre a ergonomia brasileira, que ele ajudou a formar e consolidar durante o tempo em que foi diretor do Laboratório: por lá passaram dezenas de brasileiros (a primeira foi a psicóloga Ana Albertina da Graça Branco, da Paraíba), que, de volta ao Brasil, criaram ou desenvolveram centros de ergonomia por todo o país, entre eles, Mário César Vidal na UFRJ, Júlia Issy Abrahão na UnB, Laerte Sznelwar na USP e Francisco Lima na UFMG, para citar apenas os mais antigos. Além disso, posteriormente, vários estudantes brasileiros frequentaram outros laboratórios franceses, como o de ergonomia da École Pratique des Hautes Études, de Antoine Laville; o de Psychanalyse, Santé, Travail do CNAM, dirigido por Christophe Dejours; o de Psychologie du travail do CNAM, dirigido por Yves Clot, todos eles localizados no mesmo prédio, o 41 Rue Gay Lussac, onde funcionava o Laboratório de Wisner. Outros estudantes foram ao Département d'Ergologie da Universidade de Provence, dirigido por Yves Schwartz, ou ao Laboratoire d'Ergonomie des Systèmes Complexes da Universidade de Bordeaux, dirigido por François Daniellou. Todos esses pesquisadores franceses, conhecidos dos brasileiros, reverenciaram o aporte de Wisner para o estudo do trabalho e, de certa forma, se apoiaram no conceito do trabalho real ou na “batalha do trabalho real”, como dizia Wisner, para desenvolver suas próprias abordagens. O número 15 da *Travailler Revue Internationale de Psychopathologie et Psychodynamique du Travail*, de 2006, faz uma homenagem póstuma ao professor, publicando o dossiê *Alain Wisner: une démarche, une référence*, com depoimentos de vários dos citados sobre a

influência de Wisner em seus trabalhos e no desenvolvimento da ergonomia e das ciências do trabalho.⁴

Outro tema que interessava muito ao professor, e sobre o qual falávamos, era o problema da transferência de tecnologia, principalmente dos casos em que essa transferência não tinha sido bem-sucedida. Wisner tinha cunhado um termo – a Antropotecnologia – para dar conta do que via em suas andanças pelo mundo em relação à transferência de tecnologia para os países, como dizia ele, “em vias de desenvolvimento industrial”. Resumindo bastante, eu diria que, para Wisner, enquanto a ergonomia se preocupava em adaptar as condições de trabalho aos trabalhadores de um posto de trabalho ou de uma fábrica, a antropotecnologia se preocupava em adaptar novas tecnologias à população de um país. Num caso e no outro, ele via como indispensável a análise do trabalho real.

NUTRA: Em apresentação no *Colóquio Alain Wisner e as tarefas do nosso tempo*, em Aix-en-Provence, 2001, você resalta três principais lições que teve do professor Wisner: “Colocar o trabalho no centro das preocupações, respeitar a inteligência dos povos e exercer a solidariedade” (Ferreira, 2004, p. 60)⁵. Quais são as principais lições que sua atuação lhe permitiu construir e que você gostaria de transmitir aos profissionais que se dedicam à Ergonomia e às Ciências do Trabalho?

Leda Leal Ferreira: Você está se referindo a uma homenagem feita ao professor Wisner e da qual tive a honra de participar. Sua esposa, Jeanine, e seus filhos estiveram presentes; ele estava em plena forma e ficou muito comovido. As intervenções dos doze convidados a falar no evento, das mais diferentes formações, foram transformadas em um livro: *Alain Wisner et les tâches du présent, la bataille du travail réel*. O livro, editado em 2004 pela Octarès éditions, sob a direção de Jacques Duraffourg e Bernard Vuillon, teve a introdução de Yves Schwartz e o posfácio de François Daniellou, já citados anteriormente. As três lições das quais falei foram o que consegui sintetizar dos ensinamentos de Wisner, e acredito que elas continuem válidas e possam orientar a todos que se preocupam e querem melhorar as condições de trabalho dos trabalhadores em qualquer país do mundo.

A centralidade do trabalho sinaliza a importância do trabalho na constituição de cada indivíduo e de cada sociedade, importância essa que o pensamento dominante rejeita ou escamoteia. A ergonomia, quando se centra no trabalho real, pode contribuir para quebrar um pouco esse silêncio.

O respeito à inteligência dos povos é uma extensão da ideia de respeito à inteligência dos trabalhadores, sempre defendida pelo professor. Contra todos os estereótipos preconceituosos do trabalhador braçal e bronco, que vinha do taylorismo e que continua, mesmo que disfarçadamente, a dominar, Wisner era obcecado pela inteligência do trabalhador e não se cansava de mostrar que qualquer trabalho tem um componente cognitivo. Daí a importância de a análise do trabalho se interessar, para além das posturas e gestos, pelas informações que os trabalhadores dispõem, pelas comunicações entre eles e também pela sua palavra, espontânea ou provocada. O interesse dele pela antropotecnologia também tinha a ver

⁴ <https://www.cairn.info/revue-travailler-2006-1.htm>

⁵ Ferreira, L. L. (2004). Três lições do professor Wisner. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 29(109), 55-61. <https://dx.doi.org/10.1590/S0303-76572004000100008>

com esse respeito pela inteligência dos diferentes povos e pela recusa em explicar a situação de subdesenvolvimento industrial de alguns países por razões étnicas, de deficiências naturais dos povos.

Finalmente, a solidariedade, uma ideia generosa, sempre fez parte da vida de Wisner e de sua esposa, que nunca pouparam esforços para acolher amigos em situação de dificuldades. Entre eles, seus alunos, com os quais o professor se preocupava não apenas do ponto de vista acadêmico, mas com as eventuais dificuldades que passavam.

Infelizmente, esses três valores estão em baixa, não só aqui no Brasil como no mundo. Estamos vivendo tempos muito duros, de individualismo extremo. As desigualdades aumentam, o que só gera e aumenta a violência. O desemprego e o emprego precarizado atingem níveis alarmantes. A situação atual dos trabalhadores, que são mais de três bilhões de pessoas no mundo, está difícil.

NUTRA: Sua inserção na tradição francesa de análise do trabalho permitiu a assimilação da Análise Ergonômica do Trabalho, metodologia utilizada por Wisner. O quanto ela foi importante e o quanto foi necessário se afastar dela para que você chegasse à proposição da Análise Coletiva do Trabalho?

Leda Leal Ferreira: Acho que, antes de responder à sua questão, eu deveria explicar, mesmo que resumidamente, o que é a Análise Coletiva do Trabalho (ACT) e o que a diferencia da Análise Ergonômica do Trabalho (AET), pois acredito que a maioria dos leitores as desconhece. Ambas são métodos de análise do trabalho que têm como centro o “trabalho real”, a atividade dos trabalhadores. Mas, enquanto, na AET, a análise é feita na situação de trabalho, por especialistas externos, e baseada na observação do que os trabalhadores fazem, na ACT, a análise é feita fora da situação de trabalho, num local não identificado com a empresa, por trabalhadores voluntários que se prontificam a explicar a um grupo de outros trabalhadores e pesquisadores o que fazem no seu trabalho. Ou seja, a ACT se baseia inteiramente na fala dos próprios trabalhadores sobre o que fazem, enquanto, na AET, prevalece a observação do ergonomista sobre a atividade dos trabalhadores. São, portanto, abordagens diferentes, com resultados diferentes. Mas não contraditórias. Já ouvi comentarem que realizamos a ACT quando não conseguimos entrar nas empresas para fazer uma AET, dando a entender que há uma hierarquia entre as duas abordagens, a AET sendo superior à ACT: a AET seria “científica” e a ACT, “mera” reportagem. Não é verdade. Tendo trabalhado com ambas, posso garantir que a dificuldade de se fazer uma boa ACT é tão grande ou até maior do que se fazer uma boa AET. O que acontece é que os resultados das análises são diferentes: os da AET se assemelham mais a uma fotografia de alta resolução, enquanto os da ACT se assemelham mais a um filme...

Pois bem, quando comecei a desenvolver a ACT, conversei com Wisner, que se interessou vivamente por ela. Ele tinha plena consciência da força da descrição do trabalho pelos próprios trabalhadores. Também conversei com Christophe Dejours, pois a ideia de trabalhar com grupos de trabalhadores e não com trabalhadores isolados me veio do método da então Psicopatologia do trabalho (hoje Psicodinâmica do Trabalho), criada por ele. Eu temia que a discussão sobre o trabalho pudesse desestabilizar psicologicamente os trabalhadores, e falamos sobre isso. Por fim, não poderia deixar de citar a influência decisiva das ideias que me

vieram da leitura de um texto de Antoine Laville e Catherine Teiger, ambos do CNAM, onde contaram que, em um curso de ergonomia que ministraram para trabalhadores, usaram a descrição do próprio trabalho deles como base das aulas.

Como dizia Vigotski (aliás, seguindo Ribot!), tudo que fazemos tem um pouco de repetição e um pouco de criação. Não poderia ser diferente na ACT, que tem elementos da Ergonomia, da Psicodinâmica do Trabalho e de minhas inquietações sobre o papel do trabalho na vida de cada um e das sociedades, frutos de minha história pessoal e profissional.

NUTRA: Diante de um cenário de fragilização das relações laborais, perceptível na terceirização, nas atividades reorganizadas pela economia de aplicativos e pela flexibilização de diversas categorias profissionais, ao seu ver, surgem desafios para a aplicação da Análise Coletiva do Trabalho?

Leda Leal Ferreira: Acredito que as maiores dificuldades para se aplicar a ACT (e, em certa medida, todas as abordagens que pretendem melhorar as condições de trabalho) estejam na ausência de demanda por parte dos trabalhadores e suas organizações sindicais, que é importante para garantir não só a participação dos trabalhadores nas reuniões como para que os resultados da análise sejam levados a sério pelas empresas ou instituições. Essa falta de demanda, porém, não ocorre por ausência de problemas, pelo contrário. Sua causa é a precarização dos empregos e o medo do desemprego.

Nunca é demais insistir no papel nocivo do desemprego. Além de desestruturar a identidade e o amor próprio de cada um, e de ser uma chaga para a sobrevivência dos trabalhadores e suas famílias, o desemprego funciona como uma trava às reivindicações dos trabalhadores: com medo de perder o emprego, eles não reivindicam nem melhores salários nem melhores condições de trabalho. Essa contraposição entre emprego e direitos só interessa ao capital.

É por isso que considero o desemprego o pior inimigo da saúde dos trabalhadores: para os desempregados, que se fragilizam ao perderem sua fonte de renda e os vínculos sociais proporcionados pelo trabalho, e para os empregados que, com medo de serem demitidos, aceitam as piores condições de trabalho, o que atenta contra a sua saúde e segurança.

NUTRA: Gostaria que você falasse sobre sua trajetória de atuação na Fundacentro. De 1980 a 2012, você atuou nesta instituição vinculada ao Ministério do Trabalho, hoje, Ministério da Economia, realizando pesquisas com diversas categorias profissionais, professores, metalúrgicos, pilotos da aviação comercial, petroleiros, cortadores de cana e pescadores de lagosta, para citar alguns. Qual é a relevância dessa instituição para o campo da atenção à saúde e segurança do trabalhador no Brasil? A partir de sua experiência, quais estratégias poderiam ser tomadas em nosso país no sentido de garantir e ampliar a saúde e a segurança das trabalhadoras e trabalhadores?

Leda Leal Ferreira: Minha atuação na Fundacentro sempre se deu como pesquisadora (e não como gestora, nem como médica) na área da ergonomia. Lembro-me de que, em 1980, na entrevista para minha contratação, quando disse que tinha uma formação em ergonomia, os

entrevistadores entenderam economia, porque não tinham noção do que era ergonomia. Hoje em dia, a situação está um pouco melhor: muita gente já ouviu falar em ergonomia, mas associa o termo apenas ao estudo das posturas e, principalmente, à postura sentada. Daí a ênfase no estudo de cadeiras ditas ergonômicas, o que faz da ergonomia mais uma “cadeirologia” do que outra coisa. Por outro lado, há também aqueles que ampliam, a meu ver desmesuradamente, o escopo da ergonomia. É o que acontece, por exemplo, com os chamados “riscos ergonômicos”, que se parecem a um grande guarda-chuva sob o qual se abrigam todos os riscos que não sejam os químicos e biológicos.

Quando criamos o serviço de ergonomia da Fundacentro, preocupei-me em trazer para cá alguns dos bons ensinamentos que tive no Laboratório de Ergonomia de Paris, sempre levando em conta que os nossos países tinham realidades muitíssimo diferentes e a Fundacentro não era o CNAM.

Na verdade, a Fundacentro é uma instituição *sui generis*, porque se ocupa tanto de pesquisas e estudos como da normatização, além da divulgação de conhecimentos e, mais recentemente, também da pós-graduação na extensa área da saúde e segurança do trabalho. Em outros países, muitos deles menores e menos populosos que o nosso, esses objetivos se distribuem por diversas instituições. Para realizar todos eles, a Fundacentro precisaria de um quadro de pesquisadores muito maior do que sempre teve, e muito maior do que o atual. Na falta disso, ela sobrevive graças, principalmente, ao empenho de seus funcionários, alguns deles verdadeiros missionários em prol da saúde e segurança do trabalhador. A área de Ergonomia sempre foi apenas uma pequena área na instituição, mas com uma produção de alto nível, resultante do empenho e da dedicação de colegas – tanto da própria Fundacentro como externos a ela – que colaboraram conosco.

Um dos princípios que nos norteou foi a importância da demanda. Quase todos os nossos estudos e pesquisas foram feitos a partir de demandas externas, seja de instituições públicas, como o Ministério Público, seja de entidades ligadas aos trabalhadores, principalmente os sindicatos.

Também sempre procurei estabelecer relações com ergonomistas de outras instituições, brasileiras e internacionais. Na década de 1980, a Fundacentro sediou a Associação Brasileira de Ergonomia (ABERGO), por duas gestões, nas quais realizamos dois congressos internacionais importantes, que ajudaram a consolidar a ergonomia brasileira.

Nossa preocupação com a formação em ergonomia resultou na participação em vários cursos de ergonomia, seja no quadro da formação de médicos e engenheiros do trabalho, seja na formação em ergonomia propriamente dita. Também realizamos formações específicas de ergonomia para sindicalistas.

Enfim, publicamos dois livros do professor Wisner. O primeiro, *Por dentro do trabalho, ergonomia método e técnica*, pelas editoras FTD e Oboré, em 1987; o segundo, *A inteligência no trabalho, textos selecionados de ergonomia*, pela Fundacentro, em 1994.

Mas sempre priorizamos a área da pesquisa, mostrando que os trabalhadores nas mais diferentes profissões, dos cortadores de cana aos aviadores, têm muito o que dizer sobre seu trabalho, e para fazê-lo só necessitam de um incentivo, como o que lhes oferecemos na Análise Coletiva do Trabalho. As publicações sobre esses estudos, na sua maioria disponíveis no website da instituição (com exceção do livro *O trabalho dos petroleiros: perigoso, complexo contínuo e*

coletivo, cuja autoria dividi com Aparecida Mari Iguti em 1994), apresentam um verdadeiro programa que, seguido, representaria uma grande melhoria de suas condições de trabalho.

NUTRA: Sob argumentos de modernização, racionalização e redução de despesas e burocracias, o Ministério da Economia reformula as Normas Regulamentadoras (NR1 e NR12) e chegou a revogar a NR2. Também aponta que, ainda em 2019, empreenderá a revisão da Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (segundo a Portaria nº 917, de 30 de julho de 2019, a Fundacentro será convidada, e também o Ministério da Saúde, a participar das discussões no Grupo de Trabalho incumbido da revisão). Considerando esses dois eventos, que fazem parte de uma agenda mais ampla de reformulação da legislação brasileira sobre o trabalho, como você vê essas proposições e qual futuro é possível imaginar para trabalhadoras e trabalhadores no Brasil?

Leda Leal Ferreira: A política do atual governo na área do trabalho tem um nítido viés ideológico pró-capital. O atual governo, como, aliás, também o governo Temer, parece não gostar dos trabalhadores, pois suas políticas são claramente favoráveis aos interesses do capital, principalmente o capital internacional, como mostra a ênfase na privatização de nossas maiores empresas nacionais. A extinção do Ministério do Trabalho é emblemática: voltamos a uma situação anterior à década de 1930, quando o Ministério do Trabalho foi criado exatamente para intermediar as relações entre trabalho e capital e proteger minimamente a imensa maioria dos brasileiros, que são aqueles que trabalham.

As primeiras NRs, isto é, as normas regulamentadoras de saúde e segurança do trabalho, que o atual governo quer modificar e já está modificando, surgiram em 1978 (ou seja, em pleno regime militar...) e, de lá para cá, têm sido periodicamente revistas, modificadas e ampliadas (eram 28 e agora são 36, considerando a recentíssima revogação da NR2 sobre inspeção prévia), exatamente para dar conta das mudanças que acontecem nos locais de trabalho decorrentes da implantação de novas tecnologias e de novas práticas nas empresas. Seu único objetivo é evitar, ou pelo menos diminuir, as chances de que os trabalhadores adoecem ou morram por causa das más condições de trabalho. Embora seja um assunto pouco divulgado, os acidentes e doenças do trabalho atingem números assustadores no Brasil: só entre os trabalhadores registrados, quase 900 mil se acidentaram em 2017, sem contar os milhares de outros sem vínculo empregatício claro ou que não têm seu acidente registrado. Além do sofrimento pessoal, o custo dos acidentes é elevadíssimo. Existem procedimentos e prazos para essas modificações, que devem ser aprovadas por uma comissão tripartite, composta dos representantes das empresas, dos trabalhadores e do governo, uma vez que os interesses de empresários, trabalhadores e governo são, na maioria das vezes, conflitantes.

As modificações, portanto, são regra e não exceção. O problema é o sentido das modificações e a pressa em fazê-las. A se fiar nas informações oficiais veiculadas pelas redes sociais, que têm primado pela ambiguidade e imprecisão, parece que o atual governo tem uma pressa em “enxugar” as normas que não se justifica. Apesar de utilizar termos que todos aprovam – quem não quer modernizar, desburocratizar e reduzir despesas? – não há nenhum esclarecimento sobre o que se pretende modificar, por qual motivo, nem sobre os efeitos positivos e negativos dessas possíveis modificações. Carece de provas o argumento do Secretário do Trabalho de que as “famosas” NRs seriam um “cipoal de normas” (“37 normas

com 6.800 linhas distintas de autuação passíveis de multas por parte dos fiscais do trabalho”) que precisariam passar por uma “customização, desburocratização e simplificação” “porque impactam na produtividade de nossas empresas e na economia dos mais diversos setores da economia”.

Mas é preocupante, principalmente porque já conhecemos os efeitos da última reforma trabalhista feita no governo Temer: também em nome de uma modernização, da retomada dos investimentos e da criação de empregos – o que não ocorreu – o que se viu foi um retrocesso na proteção dos trabalhadores, que tiveram vários de seus direitos retirados e seus empregos precarizados, com a expansão da terceirização e a criação do trabalho intermitente; uma desorganização nas relações de trabalho, com o enfraquecimento dos sindicatos que, de uma hora para outra viram suas receitas quase desaparecerem, e um desestímulo à procura da justiça para resolverem conflitos trabalhistas.

Essas minhas preocupações são comuns a muitos e várias entidades têm se manifestado contra a perda de direitos dos trabalhadores. Do jeito que as coisas andam, elas tendem a aumentar.

Você me pergunta qual futuro é possível imaginar para trabalhadoras e trabalhadores no Brasil. Acredito que todos gostaríamos de ter uma resposta a essa questão. Mas o máximo que consigo formular a respeito não é nenhuma novidade: o futuro depende do grau de resistência contra os retrocessos atuais e da capacidade de proposição de novas alternativas. Tanto a resistência como as novas proposições dependem fundamentalmente de ações coletivas e é por isso que o neoliberalismo – que na verdade é quem está impondo essa pauta socialmente regressiva aqui e no mundo – se empenha em desestruturar todos os coletivos. A luta para recompor coletivos nos locais de trabalho, nos sindicatos, nas escolas, na cidade, é difícil. Precisamos ser criativos e mostrar que, mais do que nunca, cada um de nós depende do trabalho de milhares de outros, próximos ou afastados, conhecidos e sobretudo desconhecidos; que o destino de todos nós está entrelaçado e que o individualismo extremo só nos levará para o fundo do poço. Sem esse reconhecimento e essa luta, os tempos sombrios que estão no ar demorarão mais a passar e o sol tardará mais a brilhar nos céus. Do Brasil e do mundo.