

A demanda por empreender: uma proposta para o estudo do empreendedorismo de acordo com a psicologia social do trabalho

Flávia Manuela Uchôa de Oliveira¹

Universidade de São Paulo (São Paulo, SP, Brasil)

Este artigo busca estabelecer uma proposta para o estudo do empreendedorismo a partir da perspectiva da psicologia social do trabalho. Tal proposta surge da necessidade de repensar o anúncio constante de que “somos todos empreendedores”, assim como da necessidade de pensar as várias formas de trabalho para além do emprego e do trabalho regulamentado – nomeadamente, a polimorfia do trabalho –, e como estas foram governamentalizadas a partir do final do século XX. Para este exercício, utilizamos a noção desenvolvida em pesquisa anterior, sobre o empreendedorismo pensado como uma demanda. Argumentamos que tal demanda funciona como um dispositivo de governo neoliberal e que estabelece uma continuidade colonial, impondo uma determinada modernidade a ser alcançada. Concluímos indicando que a demanda empreendedora torna a “viração” uma forma de governar o trabalho e os trabalhadores.

Palavras-chave: Empreendedorismo, Polimorfia do trabalho, Governamentalidade, Psicologia social do trabalho.

Entrepreneurial demand: a research agenda for entrepreneurship within the Social Psychology of Work

This paper presents a research agenda for entrepreneurship within Social Psychology of Work. This agenda emerges from the need to rethink the recurrent announcement that “we are all entrepreneurs”. Likewise, it arises from the need to think about the various forms of work – namely, the polymorphism of work – and how these forms have been governmentalized since the end of the last century. We suggest a different approach to entrepreneurship, understanding it as a demand. We argue that this demand functions as a neoliberal device and establishes a colonial continuity, imposing a certain modernity that societies must achieve. We conclude by presenting how this entrepreneurial demand governmentalizes non-regulated forms of work.

Keywords: Entrepreneurship, Polymorphism of work, Governmentality, Social psychology of work.

Introdução

Este artigo busca estabelecer uma proposta para o estudo do empreendedorismo a partir da perspectiva da psicologia social do trabalho (PST), o que quer dizer que partimos de um solo específico para uma compreensão renovada do empreendedorismo.

A psicologia social do trabalho de que falamos é aquela que surge a partir da década de 1980, no final do período de ditadura militar-empresarial no Brasil. Essa perspectiva tem suas raízes na leitura da psicologia social e da saúde do trabalhador. Surge e vai em compasso com as ciências sociais, valendo-se de uma leitura multi e transdisciplinar. Utiliza contribuições da filosofia, da sociologia, da antropologia e da geografia humana para constituir-se entre fronteiras (Sato, 2003). Seu compromisso ético e político é estabelecido com as trabalhadoras e trabalhadores, sendo gestado historicamente no movimento sindical.

Para Bastos (2019, p. 14), essa perspectiva pode “ser caracterizada como uma espécie de Psicologia do Trabalhador”, e o seu *corpus* de estudo é obtido em outros espaços que não somente as empresas e as instituições, efetivando uma resistência à hegemonia da visão do objeto trabalho em sua versão “formal” e “protegida”. Na PST, o trabalho é categoria central de análise, o que

¹ <https://orcid.org/0000-0002-6847-8436>

impossibilita separar as condições concretas de trabalho daquilo que se efetiva na rotina dos trabalhadores (Sato, Coutinho & Bernardo, 2017, p. 13).

Dos trabalhos nessa perspectiva, são pioneiros os estudos de Leny Sato (1993, 2002, 2003, 2009, 2011, 2012, 2017). Sato (2017, pp. 163-170) estabeleceu as bases para uma noção de trabalho como um caleidoscópio, o que quer dizer que o trabalho tem várias e diferentes formas que se conectam, produzindo novas formas: essa é a noção de “polimorfia do trabalho” pensada pela autora. Para ela, essa polimorfia pode ser identificada pelos seguintes aspectos: o trânsito dos trabalhadores urbanos entre as áreas centrais e periféricas do trabalho, as redes de ajuda mútua e de criação do trabalho, os laços familiares como unidade de criação de sustento; a criação ou combinação das materialidades e experiências para criar trabalho; e, ainda, a criação de trabalho que faça sentido para o lugar em que se está, ou seja, o que o lugar, seus costumes e rotinas informam e requisitam do trabalhador.

A compreensão da polimorfia do trabalho busca superar o pensamento dicotômico entre formal e informal, colocando-os em relação, tratando das múltiplas inserções paralelas e interpostas na formalidade e na informalidade, na legalidade e na ilegalidade². A nosso ver, o que Sato (2017) intenciona ao formular essa noção é mostrar que trabalho não se iguala a emprego, isto é, que o trabalho não é equivalente a uma forma “pura” e permanente; que o emprego está posto em uma rede mais ampla, para além da formalidade; e que, enfim, o trabalho é mais que a inserção econômica – é, primordialmente, uma inserção no social.

Utilizamos a noção de polimorfia, por exemplo, para pensar o trabalho de campo de nossa pesquisa de doutorado (Uchôa de Oliveira, 2020). Conversamos com mulheres que eram a um só tempo diaristas e auxiliares de limpeza terceirizadas e que já haviam sido empregadas domésticas “registradas”; com um aposentado que trabalha como marceneiro e tem uma loja de artigos variados (de material de papelaria a roupas); com um promotor de vendas de uma indústria de bebidas que também é traficante; com um traficante que faz “bicos” como pintor, é ajudante de obras e estava “colocando currículo” em busca da “carteira assinada”; com uma diarista que também é cuidadora de idosos e que transforma sua casa de novembro a fevereiro em ateliê de costura e montagem das fantasias de uma escola de samba. É nesse sentido que o trabalho é polimórfico.

Ademais, partindo dessa noção, em nossa tese, buscamos analisar o empreendedorismo. Entendemos empreendedorismo de maneira ampla, como a principal forma de inserção individual no mercado de trabalho.

Na análise empreendida na tese de doutorado (Uchôa de Oliveira, 2020), partimos de duas caracterizações. A primeira, do empreendedorismo como um instrumento para governamentalizar³ as várias formas de trabalhar. O que chamamos de governamentalização da polimorfia do trabalho, ou seja, tornar instrumento de governo as várias formas de trabalhar que, muitas vezes, são reunidas sob o título de empreendedorismo: a viração, o bico, as “ôias” e o *freelance*.

A segunda, do empreendedorismo não pelo ou localizado no empreendedor (em seu comportamento, espírito e motivação), mas por aquilo que do empreendedor é demandado, e como tal demanda é produzida e circula em nosso país.

Foi a partir do estudo da polimorfia do trabalho que identificamos o empreendedorismo como uma demanda específica, instrumento de regulação e condução do trabalho, dos trabalhadores e, ao fim e ao cabo, da vida em sociedade.

Portanto, neste artigo, nossa base é a caracterização do tema conforme apresentada em nossa tese de doutorado. E, com o intuito de apresentá-la em mais detalhes, estabelecemos aqui a seguinte sequência: mostramos elementos empíricos para ampliar nossa compreensão do empreendedorismo,

2 Para uma perspectiva sobre os termos formal e informal, ver Spink (2012). Os localizadores estabelecidos pelo autor, no prefácio do livro *Feira livre: organização, trabalho e sociabilidade*, de Leny Sato (2012), problematizam os “espaços de movimentação” dos trabalhadores no Brasil. Termos como formal e informal são repensados, o que nos fornece outros olhares para lidar com esse binômio.

3 Referimo-nos aqui à ideia de governamentalidade como pensada por Michel Foucault e explorada mais à frente.

especialmente em nosso país. Logo depois, indicamos os instrumentos de pensamento com os quais propomos análises acerca do tema. Por fim, desenvolvemos nossa proposta de estudo do empreendedorismo.

“Somos todos empreendedores”

Empreendedorismo e empreendedor são palavras-chave utilizadas para explicar, caracterizar e analisar os indivíduos e, ao mesmo tempo, nossa sociedade. Da mesma forma, o anúncio de que “somos todos empreendedores” está posto em muitos e diversos lugares. Ao observarmos o contexto brasileiro, por exemplo, esse anúncio está literalmente exposto na capa da edição 345 da revista *Pequenas Empresas & Grandes Negócios* (PEGN), publicada em outubro de 2017. Menos literais, outras chamadas nessa mesma revista incitam em suas capas: “seja seu próprio patrão”, “dê adeus ao chefe” e “faça a sua história”. São anúncios produzidos e sustentados por uma rede intrincada de especialistas, instituições, organizações, em que a exigência vem sempre acompanhada por uma forma de aprendizado: “Saiba como fazer”, “aprenda”, “desenvolva”, “pratique”, em suma, “aprenda a empreender”.

Essa incitação a aprender a empreender ganhou força a partir dos anos 1990 em nosso país (Fernandes, 2019; Uchôa de Oliveira, 2020). Em 1988, o programa de TV *Pequenas Empresas & Grandes Negócios* foi exibido pela primeira vez, sucedido pelo lançamento da revista de mesmo nome em 1989. Ambos, programa de TV e revista, foram elaborados e patrocinados pelo Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae). O Sebrae é hoje o “principal parceiro” dos empreendedores no Brasil, voltado apenas aos pequenos negócios, conforme a descrição do próprio serviço (Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas, 2008). É uma entidade autônoma, de interesse público, que estimula o empreendedorismo das mais variadas formas: com um plano nacional de educação, com o suporte às políticas públicas voltadas ao empreendedorismo e com um sem-número de prêmios, feiras, jogos, publicações, cursos e eventos.

Esse serviço nasceu como Centro Brasileiro de Apoio às Pequenas e Médias Empresas, o Cebrae, em 1972. Foi a primeira entidade governamental de apoio ao pequeno negócio em nosso país, e teve seu fortalecimento no governo de Ernesto Geisel, fazendo parte do Plano de Desenvolvimento Nacional, que incluía o apoio às médias e pequenas empresas. Na transição para o regime democrático, os objetivos do centro foram modificados várias vezes, resultando em quinze estatutos diferentes ao longo de dez anos (Melo, 2008). Na década de 1980, a extinção do Cebrae foi várias vezes discutida, mas o centro sobreviveu à “década perdida”. E mais: teve sua função garantida na Constituição de 1988, com a inclusão do Art. 179⁴ (Lopes, 2001; Melo, 2008; Uchôa de Oliveira, 2020).

Contudo, com a reforma administrativa de 1990, promovida por Collor de Mello, o Cebrae foi extinto. Por sua atuação tanto midiática (revista e programa de TV) quanto política (inclusão das pequenas empresas na nova Carta Constitucional), o Cebrae foi transformado em Sebrae, e passou a ser parte do Sistema S⁵. Garantida sua sobrevivência por meio de orçamento e força de lei, o Sebrae expandiu sua atuação nacionalmente na década de 1990, ao longo dos dois governos de Fernando Henrique Cardoso. Portanto, esse serviço teve sua expansão na “década neoliberal”, ou seja, das “reformas neoliberais” empreendidas pelos governos do Estado brasileiro (Massimo, 2013).

4 O artigo dispõe sobre tratamento jurídico diferenciado às microempresas e às empresas de pequeno porte, para o incentivo na simplificação de suas obrigações administrativas, tributárias, previdenciárias e creditícias, ou na eliminação ou redução destas por meio de Lei.

5 Segundo Oliveira (2014), o Sistema S surgiu nos anos de 1940 sob a ditadura do Estado Novo, no mesmo período da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Um conjunto de contribuições parafiscais foi instituído por diferentes leis por Getúlio Vargas, sendo esses recursos a base para a fundação do sistema. Essas contribuições advêm da folha de salários das empresas pertencentes à categoria profissional correspondente, seja da indústria, do comércio seja dos transportes, por exemplo. A Secretaria da Receita Federal do Brasil (SRFB) arrecada os valores e os repassa às entidades nomeadas de Serviços Sociais Autônomos, que não integram a administração pública, mas prestam serviços de interesse público. Nesse sentido, podem ser chamados de serviços “paraestatais”.

Melo aponta que, antes da entrada do novo milênio, o Sebrae formulou uma autocrítica registrada no documento *Reinvenção do Sebrae* (Sebrae, 1999, citado por Melo, 2008, p. 68), em que foi defendida uma “atualização da entidade diante de uma nova realidade social”, em que “milhares” de pequenos empresários e empreendedores passariam a ser “milhões”, incluindo os empreendedores informais e “ampliando-se a cultura de ‘união faz a força’” (Melo, 2008, p. 68). É também a partir dos anos 2000 que o Sebrae começou a definir-se mais como um gestor de programas que como um realizador desses programas. Passou, por isso, a investir e publicar diversas pesquisas sobre o mercado de trabalho brasileiro, especialmente pesquisas sobre empreendedorismo.

Dentre as várias pesquisas que o Sebrae financia e participa, destaca-se a pesquisa realizada anualmente desde 2000 e que tem como resultado o relatório *Empreendedorismo no Brasil* (Fernandes, 2019). Essa pesquisa é realizada pelo consórcio Global Entrepreneurship Monitor (GEM), uma ferramenta para monitorar o empreendedorismo no mundo, inaugurada em 1997 por estudiosos da London School of Business, do Reino Unido, e da Babson College, dos Estados Unidos da América. No Brasil, essa pesquisa tem o suporte de instituições de ensino superior, como a Fundação Getúlio Vargas. Os relatórios dessa pesquisa são baseados em entrevistas e questionários respondidos por especialistas brasileiros em empreendedorismo e em questionários aplicados à população adulta dos países participantes.

A justificativa para monitorar o empreendedorismo no mundo é a “forte correlação” entre desenvolvimento econômico e atividade empreendedora, sendo os Estados Unidos da América a mais perfeita tradução disso. Dessa maneira, seria preciso entender tal correlação e utilizá-la como a referência para os demais países, estabelecendo critérios para fortalecê-la. No depoimento de um especialista que consta do relatório *Empreendedorismo no Brasil* de 2003, tem-se um exemplo da referência que deve ser seguida. Assim diz o especialista: “nos EUA, qualquer pequeno negociante é visto como alguém que pode vir a ser um Bill Gates” (Global Entrepreneurship Monitor, 2004, p. 62).

A metodologia desse monitoramento promove uma definição específica de empreendedorismo: *qualquer iniciativa* para criar um novo negócio ou empreendimento, incluindo “uma *atividade autônoma*, uma nova empresa ou a expansão de um empreendimento existente” – o que pode ser feito por um único indivíduo ou um grupo de indivíduos (Global Entrepreneurship Monitor, 2017, p. 109, grifos nossos). Além disso, o monitoramento promove uma separação entre países mais e menos voltados à inovação. Há, portanto, etapas em relação ao desenvolvimento econômico.

O próprio GEM mediou a utilização das pesquisas no Brasil, em um relatório sobre sua influência nas políticas públicas para o empreendedorismo no mundo (Global Entrepreneurship Monitor, 2018, pp. 7-8). Tendo o Sebrae como seu principal *stakeholder* brasileiro, os resultados dessa pesquisa são disseminados nas unidades estaduais do serviço e disponibilizados para todos os gestores da instituição. Também são disseminados na esfera federal do governo brasileiro, o que abarcava, por exemplo, o Ministério da Fazenda e a Secretaria da Micro e Pequena Empresa. As informações do GEM serviram ao Sebrae para a criação da figura do Microempreendedor Individual (MEI). Essa figura trouxe a formalização de mais de 9 milhões de trabalhadores autônomos que ganham até R\$ 81.000,00 por ano. Atualmente, diaristas, entregadores e motoristas de aplicativos podem ser MEI.

Mas aonde queremos chegar com a descrição de uma “rede intrincada” entre revista, programa de TV, instituição, pesquisa, especialistas e lei? Vejamos.

Instrumentos para pensarmos o empreendedorismo

O que essa rede intrincada nos fornece é a sustentação para formularmos um diagnóstico sobre o tema e apresentarmos os instrumentos de pensamento dos quais nos apropriamos. Dividiremos esse diagnóstico em três partes. A primeira pode ser resumida na seguinte afirmação: o empreendedorismo é uma demanda.

O empreendedorismo é uma demanda

Ao procurar pelos significados da palavra demanda, encontramos o sentido de buscar e de solicitar ou exigir algo. Ainda, demanda pode ter o sentido de polêmica, carência evidente ou questionamento (Michaelis Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa, 2020). São as primeiras acepções do termo aquelas com as quais pensamos o empreendedorismo. O empreendedorismo é uma demanda porque é uma exigência e, como tal, se impõe como indiscutível: “somos todos empreendedores”. Mais que uma possibilidade de inserção econômica, temos uma *demand*a de que sejamos todos empreendedores.

A expressão demanda empreendedora é um empréstimo e uma adaptação que fazemos das ideias de Ulrich Bröckling (2015). Empréstimo, pois o autor se utiliza dela, e adaptação, pois ele não a define em detalhes. A preocupação desse autor é dar nome ao constante chamado para a ação empreendedora. À novidade mais aterradora sintetizada por Gilles Deleuze⁶, Bröckling (2015, p. 11, tradução nossa) adiciona outra não menos terrificante: “a injunção de que todos devem transformar a si mesmos, até o último rincão de suas almas, em empreendedores em missão própria”. Para ele, essa injunção forma um esquema interpretativo complexo, um *self* empreendedor, que deve ser utilizado por todos para compreenderem a si mesmos e a suas vidas. A preocupação de Bröckling, da qual compartilhamos, está na composição de uma “genealogia da subjetivação” ou, de outra forma, de uma “análise das governamentalidades” (Moisander, Groß & Eräranta, 2018).

Para Bröckling (2015), não há algo como uma entidade ou um sujeito empreendedor completamente formado pela demanda de empreender. Ele indica que o *self* empreendedor está em constante formação; é o potencial, o aprendizado e a formação para ser empreendedor. Por isso, o autor indica que

O *self* empreendedor não possui nome nem endereço. Espécies não podem ser encontradas nem em escritórios, nem em *startups*. Tampouco é o que as pesquisas empíricas das ciências sociais indicam como sendo uma “personalidade modal”, a construção estatística de um sujeito mediano que combine os traços mais comuns de personalidade em um determinado grupo. Não é o mais novo tipo social, depurado em entrevistas ou estudos de caso psicanalíticos. Não é uma máscara de caráter como na crítica marxiana da ideologia, nem é um roteiro da sociologia do interacionismo. O termo “*self* empreendedor” não denota uma entidade empírica observável, mas uma maneira de abordar os indivíduos como povo, de alterá-los e fazer com que eles se alterem de uma forma particular. . . . O *self* empreendedor é um sujeito no gerúndio – não é algo que existe, mas algo que deve ser trazido à existência (Bröckling, 2015, p. 20, tradução nossa).

Para ser trazido à existência, esse sujeito deve ser constantemente demandado. A nosso ver, a expressão demanda empreendedora, mais que o substantivo empreendedorismo, enfatiza o intenso e contínuo imperativo para uma forma de inserção econômica que também se espalha como um modelo de organização social e comportamental no neoliberalismo (Marttila, 2018).

Assim como Bröckling, Tomas Marttila (2013a, 2013b, 2018) enfatiza a necessidade de compreendermos a “empreendedorização da sociedade”⁷, ou seja, de compreendermos um processo histórico que viabiliza a disseminação de conceitos, ideias, e racionalidades neoliberais. Bem como Bröckling, Marttila desenvolve o significado dessa expressão baseando-se nos trabalhos de Nikolas Rose (1990; 1999) e Paul DuGay (1996), nos quais identifica a convicção própria do neoliberalismo de que indivíduos, instituições e organizações não podem funcionar plenamente se não adotarem qualidades e competências empreendedoras. Nessa proposta, o autor elucida que é preciso subverter

6 “Informam-nos que as empresas têm uma alma, o que é efetivamente a notícia mais terrificante do mundo” (Deleuze, 1992, p. 222).

7 Tradução livre do termo em inglês “*entrepreneurialization of society*”.

o argumento mais comum de que o empreendedor tem servido como um modelo de ação para grande parte dos atores sociais e voltar a atenção às mudanças históricas que levaram à empreendedorização da sociedade, ou, ainda, que levaram à governamentalização do empreendedor.

A demanda empreendedora é um dispositivo de governo neoliberal

Utilizando-nos das ideias de Bröckling e de Marttila, indicamos que a demanda empreendedora pode ser compreendida como um “dispositivo” de governo neoliberal. Isso constitui a segunda parte de nosso argumento. Retomemos as duas partes em perspectiva: o empreendedorismo é uma demanda, e tal demanda pode ser compreendida como um dispositivo de governo neoliberal. Tal afirmação remete-nos aos conceitos foucaultianos de “dispositivo” e de “governo”, além de apresentar um entendimento específico sobre o que é “neoliberalismo”. Aprofundamos esses conceitos em outra publicação (Uchôa de Oliveira, 2020), que aqui tentamos simplificar.

O dispositivo é uma rede dinâmica e móvel em que “discursos, instituições, organizações arquitetônicas, decisões regulamentares, leis, medidas administrativas, enunciados científicos, proposições filosóficas, morais, filantrópicas” (Foucault, 2014, p. 364) são colocadas em articulações uns com os outros para determinados fins. Sobretudo, para direcionar os processos de vida (Lemke, 2018, p. 48), em determinado momento histórico, com efeitos que se reinvestem, em uma tentativa de englobar as resistências ao próprio dispositivo, refazendo-o também pelos problemas que dele surgem. Em um sentido mais amplo, o dispositivo tem por objetivo o *governo*.

Se seguirmos as indicações de Michel Foucault, governo não pode ser identificado com Estado, como no uso mais comum da palavra nos nossos dias: “o governo de determinado partido”, “as medidas tomadas pelo governo” etc. Governo, no sentido empregado por esse autor, tem a ver com uma forma de exercício do poder. O poder é da ordem do governo. Pode-se afirmar que o poder se exerce ao “conduzir condutas” e “ordenar probabilidades” (Foucault, 2010b, p. 244). A palavra conduta é a tradução encontrada pelo pensador francês em que se articulam tanto o sentido da condução dos outros quanto o sentido da condução de si.

Essa palavra é a chave para a compreensão da dinâmica e da coincidência entre governar a si mesmo, governar os outros e governar as coisas. A melhor condução envolve o conhecimento de todos os aspectos governados: é uma tentativa de forjar a conduta racionalmente. A racionalidade, no entanto, não deve ser compreendida como a Razão, mas como diferentes maneiras de pensar e calcular, de definir propósitos e de gerir conhecimento (Dean, 2010, p. 19). Foucault se interessa pelo estudo dessas racionalidades, principalmente em seus cursos *Segurança, território, população* (Foucault, 2008a) e *Nascimento da biopolítica* (Foucault, 2008b). Para o estudo dessas racionalidades de governo, ele propõe a noção de “governamentalidade”.

A governamentalidade é o instrumento foucaultiano para a compreensão das várias racionalidades de governo que são estatizadas, ou seja, que não derivam do Estado, mas são incorporadas por ele. Surge como uma bússola utilizada por Foucault para localizar-se em uma “genealogia do Estado Moderno” (Avelino, 2016; Bröckling, Krassman & Lemke, 2010). Nessa genealogia, Foucault marcará três formas particulares de governo: a Razão de Estado, a polícia (ou o Estado administrativo) e o liberalismo. Essas racionalidades específicas de governo não contam uma história evolutiva de modernização do Estado, ao contrário, contam de rupturas e de variadas tecnologias de poder que nele são incorporadas.

Sobre a Razão de Estado, Foucault explica que é o esforço para diferenciar os princípios e métodos do Estado daqueles com os quais “Deus governa o mundo, um pai governa uma família, um líder governa uma comunidade” (Foucault, 2013, p. 74, tradução nossa). Sobre a polícia, ele elucida que não se trata da instituição que atualmente chamamos de polícia, mas da definição da natureza dos objetos da atividade racional do Estado, da definição dos objetivos que o Estado deve

alcançar e dos instrumentos gerais que ele emprega para isso (Foucault, 2013, p. 74). A Razão de Estado diz respeito ao fortalecimento do próprio Estado, em sua natureza, em sua extensão e em concorrência com outros Estados; enquanto a polícia diz respeito ao que concerne à vida, isto é, a toda e qualquer atividade realizada pelo ser humano, para que dela se derive alguma produtividade.

À terceira forma de governo, o liberalismo, Foucault dedicou uma considerável investigação. Para ele, a racionalidade liberal rompe com a Razão de Estado que, “desde o fim do século XVI, havia procurado na existência e no fortalecimento do Estado o fim capaz de justificar uma governamentalidade crescente e de regular seu desenvolvimento”. Ao mesmo tempo, rompe com o princípio da polícia em que “não se presta atenção suficiente, coisas demais escapam, áreas demasiado numerosas carecem de regulação e de regulamento, faltam ordem e administração – em suma, governa-se pouco demais”. Na racionalidade liberal o governo não tem sua razão de ser em si mesmo, nem em seus instrumentos estatais, nem em sua maximização. O princípio da racionalidade liberal é o de que “sempre se governa demais” (Foucault, 2008b, pp. 432-434).

Para legitimação do governo liberal, temos de adicionar ao menos duas outras noções, localizadas no jogo entre o poder político e o poder pastoral (Veiga Neto, 2000; Bröckling et al.). O poder político vem da noção antiga de *pólis*, organizada ao redor da lei, da universalidade e do público. O poder pastoral, por sua vez, representa a concepção cristã da relação entre o pastor e seu rebanho, de líderes e liderados, em que se guia cada indivíduo para a salvação. O pastorado cristão tem por objetivo o cuidado com a “verdade” de todo e cada indivíduo, sendo essa “verdade” guardada pela autoridade pastoral. Chamemos o pastorado de poder individualizante (Foucault, 2013, p. 62). Entre a *pólis* e o pastorado está a “inteligência” do Estado Moderno (Donzelot, 2005, citado por Avelino, 2016, pp. 262-263).

Veiga-Neto indica que, para a dinâmica da *pólis*, foram necessários novos saberes que pensavam uma universalidade dos indivíduos, isto é, que pensavam na população: “inicialmente, a Estatística, a Economia e a Demografia; depois, a Saúde Pública; logo adiante, toda a ‘área psi’ (a Psiquiatria, a Psicologia, a Psicanálise)” (Veiga Neto, 2000, pp. 205-206). Aqui é preciso que enfatizemos a importância da noção foucaultiana de “biopoder”. Este é um termo que lança um novo elemento ao problema de governo na obra de Michel Foucault. Trata-se da tecnologia que se exerce sobre a população.

Isto é, emerge a preocupação de cuidar das regularidades e acidentes de uma massa global, a população, e tudo que dela pode ser nomeado, medido e acompanhado para melhor governar e garantir mais a produtividade da totalidade dos corpos do que a sua destruição. Regula-se então a natalidade, a mortalidade, o desemprego etc. Dessa forma, o bom governo faz-se pela emergência dessa nova leva de conhecimento, surgida com o novo problema político da população. Por sua vez, ao jogo do poder pastoral serviu a disciplina, com as técnicas de confissão, de vigilância de si mesmo, “capaz[es] de colocar para dentro de cada indivíduo o olhar do soberano que se apaga com o raiar da Modernidade” (Veiga-Neto, 2000, p. 206). A hipótese de Foucault é que as técnicas do pastorado eventualmente produziram formas de subjetificação com as quais o Estado Moderno e a sociedade capitalista desenvolveram-se, sobretudo a partir do século XVIII.

Ademais, na racionalidade liberal, o mercado transformou-se em um lugar de veracidade sobre o governo. A teoria econômica, com a relação preço-valor, possibilita que o mercado seja revelador de uma verdade. O mecanismo natural do mercado e a formação livre dos preços (justos, bons, em suma, “verdadeiros”) tornam-se uma medida do bom governo. “O mercado é que vai fazer que o governo, agora, para poder ser um bom governo, funcione com base na verdade” (Foucault, 2008b, pp. 44-45).

A lógica possibilitada pelo mercado é atrelada à “segunda grande descoberta do século XVIII: ... Se o mundo físico é governado pelo movimento [primeira grande descoberta do século XVIII], diziam os economistas, é o interesse que governa o mundo moral” (Avelino, 2016, p. 264). Se o interesse rege a conduta moral, ir contra o próprio interesse seria ilógico.

O interesse, dessa forma, torna-se um princípio de governo; ao mesmo tempo, torna-se objeto de manipulação. Essa é uma imbricação importante, em que o interesse “verdadeiro” será aquele que se conecta à lógica “natural” do mercado. O indivíduo liberal é formulado como um “sujeito que calcula sua ação para obter o maior ganho possível” (Avelino, 2016, p. 264): é um sujeito econômico.

Até o início do século XX, a problemática do liberalismo estava posta na demarcação da ação do governo: delimitar o seu espaço de intervenção para criar um espaço livre, o mercado. No entanto, o deixar agir do naturalismo mercadológico sofre um grave revés em meados do século XX, instaurando uma crise da governamentalidade liberal. Ambrózio (2012, pp. 55-56) aponta a crise de 1929 como a evidência patente de que “[a] mão invisível não era passível de comprovação em virtude das ações individuais dos capitalistas terem guiado a economia mundial a uma crise nunca antes vista”.

A essa crise será dada uma resposta ou uma reconfiguração das ideias liberais: a problemática de até que ponto se deve governar será suplantada pela pergunta: como se deve governar? Coloca-se um problema de método em detrimento dos problemas do que se deve ou não governar. Tudo será (ou poderá ser) governável – governamentalizável –, o problema está posto em como fazê-lo. A resposta à crise de governamentalidade liberal é o neoliberalismo.

Davies (2014, p. 311) aponta que, em uma revisão bibliográfica da literatura sobre o neoliberalismo, podemos encontrar ao menos quatro pontos compartilhados por muitos autores de diferentes abordagens. O primeiro ponto: o liberalismo é para os neoliberais uma fonte de inspiração, mas não um modelo a ser seguido; portanto, o neoliberalismo é uma inovação e não um programa “nostálgico” do *laissez-faire* liberal. Em segundo, as políticas neoliberais estão para além dos limites do mercado, mirando instituições outras, por exemplo, as universidades, os serviços públicos em geral e os sindicatos.

Esse foco em instituições “fora” do mercado tem por objetivo colocá-las para “dentro” do mercado, reinventando-as nos moldes do mercado, ou, ainda, enfraquecendo-as ou neutralizando-as. O terceiro ponto seria o de que, para criar e atingir seus objetivos, o neoliberalismo precisa de instrumentos estatais robustos, não podendo depender apenas das forças do mercado. Os estados neoliberais devem produzir e reproduzir as regras institucionais e de conduta para os indivíduos, formando uma certa visão política e ética. O quarto e último ponto diz respeito à visão dominada pela ideia de competição, ou seja, “da produção de desigualdade”. Competição e desigualdade são valores positivos no neoliberalismo. A essa revisão de Davies, podemos acrescentar que, ao neoliberalismo é inerente uma agenda de políticas públicas que engloba o “chavão” da “santíssima trindade” da liberalização econômica, privatização e desregulação (Higgott, 2000; Plehwe & Walpen, 2007), o que não significa “Estado mínimo”.

É importante que estes pontos mais ou menos compartilhados de nenhuma forma sejam confundidos com a noção do neoliberalismo como uma forma monolítica e coerente de governar. De acordo com Dean, é preciso que pensemos “as racionalidades neoliberais em complexas inter-relações com o neoconservadorismo e as reações populistas e antigovernamentais, bem como nos debates sobre moralidade e comunidade” (Dean, 2010, pp. 149-150, tradução nossa). Podemos considerar o neoliberalismo como a racionalidade contemporânea em maior uso para o governo, mas que funciona somente dentro de um campo de contestações no qual existam múltiplas racionalidades de governo.

O elemento colonial/moderno da demanda empreendedora

Além desses pontos de convergência sobre o neoliberalismo, é preciso observar o “euroamericanocentrismo” impregnado em tal noção. Nas palavras de Raewyn Connell e Nour Dados (2014; Dados & Connell, 2018), ao falarmos de neoliberalismo, está implícita a hegemonia de uma perspectiva geopolítica referenciada ao Norte. Assim, é necessário explicitar essa perspectiva

e colocar os dispositivos de governo neoliberal como parte de uma continuidade, ou seja, como parte da narrativa da colonialidade/modernidade.

Retomemos nosso diagnóstico em perspectiva pela terceira vez: o empreendedorismo é uma demanda e tal demanda deve ser compreendida como um dispositivo de governo neoliberal, sendo, por isso, parte também de uma continuidade colonial e moderna. O que quer dizer que a demanda empreendedora funciona em uma rede heterogênea e heterárquica, sustentada também na colonialidade/modernidade.

A colonialidade é uma expressão que amplia o termo colonialismo, pois estabelece uma diferença significativa entre a expropriação e exploração territorial e econômica da Europa em suas colônias, e uma “expropriação epistêmica” que subjuga os conhecimentos produzidos nessas colônias, fazendo deles um “passado” (ou o não evoluído) da ciência moderna (Castro-Gómez, 2007, p. 27). A modernidade, por sua vez, é um modelo interpretativo hegemônico que se desenvolve a partir do século XVIII, com suas raízes na Europa, por meio de eventos históricos europeus, como a Reforma Protestante, o Renascimento, o Iluminismo e a Revolução Francesa. A partir dessas experiências intraeuropeias, difundiu-se para o mundo a “modernidade” (Castro-Gómez, 2005, p. 45).

Eurocêntrica, a modernidade seria “a pretensão que identifica a particularidade europeia com a universalidade” (Castro-Gómez, 2005, p. 46). Citando Enrique Dussel (1992), Castro-Gómez (2005, p. 46) indica que essa “modernidade” implica em uma “falácia desenvolvimentista”, o que quer dizer que a modernidade é o objetivo das sociedades que, em “etapas de desenvolvimento”, atingiriam seu futuro e completariam sua história. O que é, em todo caso, completar o sentido da história europeia e americana em seu destino e razão de existência. Na ideia de modernidade juntam-se o evolucionismo e o dualismo, o qual seja, a ideia de um ponto final para o processo de evolução e a separação entre categorias binárias, sendo a principal a de europeu e não europeu. De acordo com Dussel (1992, citado por Castro-Gómez, 2005, p. 46), “a civilização europeia é o ‘télós’ da história mundial”.

Partir de uma leitura decolonial utilizando a noção de colonialidade/modernidade altera pressupostos como

o de que a divisão internacional do trabalho entre centro e periferia, assim como a hierarquização étnico-racial das populações, formada por vários séculos de expansão colonial europeia, não se transformou significativamente com o fim do colonialismo e a formação dos Estados-nação na periferia. Assistimos, sim, a uma transição do colonialismo moderno à colonialidade global, processo que certamente tem transformado as formas de dominação introduzidas pela modernidade, mas não a estrutura de relações centro-periferia em escala mundial (Castro-Gómez, 2005, p. 46).

Especificamente, na “modernidade” a ideia de raça torna-se uma marca de classificação social na qual diferenças fenotípicas entre conquistadores e conquistados produziram “identidades sociais” como índios, negros e mestiços e, igualmente, a de europeu. Essas “identidades” foram forjadas em uma relação de dominação, tornando-as “associadas às hierarquias, lugares e papéis sociais correspondentes, como constitutivas delas, e, conseqüentemente, ao padrão de dominação que se impunha” (Quijano, 2005, p. 117).

Essa classificação social moderna encontra-se, em certa medida, com as ideias de Michel Foucault, embora estas sejam intraeuropeias. Foucault (2010a, pp. 214-217) assinala algo semelhante ao que Aníbal Quijano (2005) explica: a raça seria elemento fundamental para o funcionamento do Estado. Para Foucault, “o racismo vai se desenvolver primo com a colonização, ou seja, com o genocídio colonizador” (2010a, p. 216). Trata-se do elemento que funciona como fragmentador das funções de vida, do biológico. O racismo é o corte entre a vida e a morte que emerge pela racionalidade biopolítica.

O racismo então pode ser compreendido como “uma técnica de poder, uma tecnologia de poder” fundamental no Estado moderno (Foucault, 2010a, p. 217). Para Foucault, o racismo teria duas articulações: uma intraeuropeia, “com base nos movimentos das nacionalidades na Europa e nas lutas das nacionalidades contra os grandes aparelhos de Estado (essencialmente austríaco e russo)”; e outra extraeuropeia, “a partir da política de colonização europeia” no restante do mundo (2010a, p. 51). Nessa técnica de poder, não haveria uma exterioridade entre as raças, mas uma evolução da mesma raça em uma “super-raça”. Ou seja, o racismo como técnica de poder na modernidade é “o reaparecimento, a partir de uma raça, de seu próprio passado” (2010a, p. 51). Há uma “sub-raça”, que é o anterior no caminho da evolução para a “super-raça”.

Dessa forma, a raça ganha protagonismo nas análises da modernidade. Isso quer dizer que, para pensar a globalidade do sistema de poder hegemônico atual, é necessário pensar para além do determinismo econômico, ou melhor, deve-se pensar para além de hierarquias entre determinantes sociais, políticos e econômicos. Há de se lembrar que esse exercício de poder deve ser analisado como heterárquico. O que quer dizer, primeiramente, que o poder está posto em rede e funciona em cadeia. Nesse funcionamento, regimes mais complexos de poder emergem de regimes menos complexos, sendo os primeiros “dispositivos de captura” em que se apropriam de relações de poder constituídas de antemão, incorporando os segundos à sua lógica. “Não é a dominação global que se pluraliza e repercute até embaixo” (Foucault, 2010a, p. 27); a heterarquia do poder é precisamente o contrário. Dessa forma, não há uma lógica de poder que se espraia, mas diferentes lógicas acopladas em diferentes conjunturas históricas, que se podem “entramar” sem que necessariamente haja uma hierarquia entre essas lógicas.

Diante do elemento de colonialidade do poder, de suas técnicas e de sua heterarquia, localizamos nossas análises nas fronteiras entre o pensamento decolonial e o pensamento de Foucault. Tal localização quer dizer que reconhecemos afinidades: a raça como elemento fundador do exercício do poder na modernidade é uma delas, bem como a compreensão do parâmetro da raça para o exercício do poder como uma formulação que une evolucionismo, dualismo e universalismo. Outra afinidade está na globalidade do exercício de poder que, mesmo que em análises distintas entre hierarquia – como no sistema-mundo de que fala Wallerstein (2004) – e heterarquia (Castro-Gómez, 2007), indicam um exercício de poder de “dominação global”, distinto do “universal”.

Nossa proposta

O que buscamos até aqui foi estabelecer uma compreensão do empreendedorismo como uma demanda que funcione como um dispositivo de governo neoliberal, o qual seja, em uma rede intrincada de discursos, práticas e instituições que funcione por meio da racionalidade neoliberal. O que nos remete a uma compreensão sobre o neoliberalismo que dá as bases para que pensemos seus dispositivos de governo em suas descontinuidades, mas também em suas permanências – principalmente na continuidade do elemento colonial/moderno em que a vida em sociedade é regulada.

Neste sentido, propomos que o empreendedorismo seja deslocado do sujeito, isto é, de uma “consciência”, “motivação”, “comportamento”, “espírito” empreendedor para que seja estudado como uma constante chamada à ação, um processo de aprendizado imposto como inescapável. O empreendedorismo configura-se como uma demanda que não está localizada no sujeito, mas que o mobiliza.

Essa demanda circula e funciona por meio de uma rede heterogênea de discursos e práticas, não possui um posto central ou único de disseminação e é produzida e reproduzida em muitos espaços, em diferentes contextos. *Coachs*, gurus de negócios, revistas, programas de TV e rádio, canais de *streaming*, *podcasts*, *blogs* e perfis em redes sociais, manuais, artigos acadêmicos das mais variadas

disciplinas, pesquisas, instituições e organizações privadas e públicas, *think tanks*, universidades e escolas, discursos de políticos e economistas, pareceres no Legislativo e no Judiciário são apenas alguns dos incontáveis veículos transmissores dessa demanda.

Todas as outras formas de trabalhar, de conduzir-se, de relacionar-se com os outros são expropriadas para que em seu lugar sejam localizados a narrativa empreendedora, o vocabulário empreendedor, o comportamento empreendedor e o espírito empreendedor. Mesmo no emprego, é possível falar do intraempreendedorismo. Até que “se pense” inescapavelmente como um “empreendedor” e que tudo possa ser adjetivado a partir do empreendedorismo.

A demanda empreendedora conserva um destino a partir de um determinado passado por meio de qualquer ação, comportamento ou discurso. Isto é, localiza-se o empreendedorismo no passado: por exemplo, nos donatários, nos bandeirantes, nos mestres do açúcar que são “exemplos” dos homens empreendedores que “fizeram o Brasil” (Mourão, 2019); e em qualquer ato, ação ou comportamento, até mesmo no trabalho voluntário e de fé da recém-canonicizada Santa Dulce dos Pobres (Amaral, 2019). Mas, também se conserva uma orientação para o futuro, um destino empreendedor pelo aprendizado contínuo, por exemplo, nas escolas em que crianças a partir de três meses de idade devem ser expostas a atividades que desenvolvam “habilidades” como o empreendedorismo (Matias, 2019).

Este é propriamente o elemento de colonialidade da demanda empreendedora: a incessante imposição dos termos empreendedores em uso, em circulação e reprodução. Ademais, o elemento de colonialidade/modernidade é o apelo da “modernização” para o “modernizar-se”. No entanto, é preciso perguntar, que “empreendedor” e que “modernização” impõem essa demanda? Embora não esteja localizada *no* sujeito, a demanda empreendedora efetiva-se por meio de uma determinada “representação de sujeito”. E, neste ponto, diferenciamos nossa análise das de Bröckling (2015), pois compreendemos que, apesar de não ser uma entidade formatada em definitivo, mas em um processo contínuo de formação, o *self* empreendedor e o que com ele se demanda dos sujeitos possuem um parâmetro.

A demanda empreendedora entroniza a experiência euroamericana como aquela que se desdobrou para a “melhor versão” de uma sociedade. É sexista, racista e classista por excelência. O “empreendedor” (ou como ele é representado em “espírito”, “comportamento” e “narrativa”) é “Bill Gates”: o homem euroamericano, branco, adulto, das classes médias e altas, com mais anos de escolaridade que a média da população e com oportunidades diversas de educação e formação⁸. Esse “empreendedor” é o parâmetro, e, por isso mesmo, quem corresponde a ele tem maior probabilidade de cumprir satisfatoriamente a demanda, tornando-se “seu próprio patrão” e a “melhor versão de si mesmo”. Apesar de não ser uma “entidade empírica observável” em definitivo, é a norma, um “espaço de veridicidade” sobre o trabalho e uma maneira de manejar “indivíduos como povo” pelo “desejo de se manter e do medo de estar fora de uma ordem social sustentada por mecanismos de mercado” (Bröckling, 2015, p. 20).

Assim, também se tem a “modernização” como parte elementar da demanda por empreender, impondo o parâmetro do Norte global, das “economias desenvolvidas”, dos “países desenvolvidos”, dos “países voltados à inovação”, enfim, do “primeiro mundo”. A demanda empreendedora é parte de um “paradigma da modernização”, uma forma de continuidade de ideias como as de Walt Rostow (1971), de acordo com as quais as sociedades passavam por etapas de desenvolvimento para atingir a inevitável “modernização”, ou seja, a “euroamericanização” como destino e como método.

Por fim, propomos que a demanda empreendedora seja compreendida como um dispositivo de governo neoliberal formulado na urgência histórica da crise do emprego ao final do século XX e,

8 Nos dados do relatório GEM de 2016, identificamos que os empreendedores estabelecidos (isto é, suas empresas já possuem mais de três anos) são também predominantemente “homens (57,3%), com idade entre 35 e 44 anos (30,1%), possuem renda familiar entre três e seis salários mínimos (34,6%), possuem segundo grau completo ou estão cursando o ensino superior (38,1%), são casados (45,7%) e são majoritariamente pardos e brancos (86%)” (GEM, 2017, p. 51).

nesse sentido, como uma resposta a uma crise de governo. Sendo o emprego não mais “possível”, e sendo o mercado o único regime de veridicidade “possível”, a demanda empreendedora abocanha as várias outras formas de trabalhar que lhes são anteriores e exteriores – em outras palavras, tenta abarcar a polimorfia do trabalho –, agora sob a valorização do risco e do precário na condução de si e dos outros, conforme a racionalidade neoliberal.

A demanda empreendedora é o que governamentaliza, no contexto do Sul, a criação de trabalho e a gestão da sobrevivência; o bico, a viração e a correria são agora as formas incentivadas e predominantes de trabalho. Cabe o aviso de que não são formas de trabalho minoritárias até a reestruturação produtiva dos anos 1970 – do contrário, sempre foram as formas majoritárias. O que queremos dizer é que o que antes era majoritário, mas visto como “problemático”, passa a ser uma forma de governo.

São as formas estatizadas de trabalho, em que o emprego não é mais nem o objetivo nem a referência. Por isso, é possível afirmar que a demanda empreendedora organiza e governa as várias formas precárias de trabalho em que os trabalhadores já se encontravam. A diarista, os entregadores e os motoristas de aplicativo são exemplos disso. Talvez, um dos exemplos mais agudos dessa governamentalização da precariedade esteja posto na reforma trabalhista de 2017, em que se autoriza a jornada intermitente, a dificuldade de acesso dos trabalhadores à Justiça, o trabalho autônomo, a terceirização e a soberania do negociado sobre o legislado (Maior & Severo, 2017).

Referências

- Amaral, T. (2019, 13 de outubro). *A Irmã Dulce começou...* Recuperado de <https://www.facebook.com/tabataamaralSP/photos/pb.201596403728972.-2207520000.1571085721./509754949579781/?type=3&theater>
- Ambrózio, A. (2012). Governamentalidade neoliberal: disciplina, biopolítica e empresariamento da vida. *Kínesis*, 4(8), 40-60.
- Avelino, N. (2016). Foucault e a racionalidade (neo)liberal. *Revista Brasileira de Ciência Política*, 21, 227-284.
- Bastos, J. A. (2019). *Servidores, funcionários, terceirizados e empregados: a babel dos vínculos, cotidiano de trabalho e vivências dos trabalhadores em um serviço público*. Tese de Doutorado, Universidade de São Paulo, São Paulo, SP.
- Bröckling, U. (2015). *The entrepreneurial self: fabricating a new type of subject*. London: Sage.
- Bröckling, U., Krasmann, S. & Lemke, T. (Eds.). (2010). *Governmentality: current issues and future challenges*. Londres: Routledge.
- Castro-Gómez, S. (2005). *La poscolonialidad explicada a los niños*. Bogotá: Universidad del Cauca y Universidad Javeriana.
- Castro-Gómez, S. (2007). Michel Foucault and the coloniality of power. *Tabula rasa*, (6), 153-172.
- Connell, R. & Dados, N. (2014). Where in the world does neoliberalism come from? *Theory and Society*, 43(2), 117-138.
- Dados, N. & Connell, R. (2018). Neoliberalism in world perspective: Southern origins and southern dynamics. In D. Cahill, M. Cooper, M. Konings & D. Primrose (Eds.), *The SAGE handbook of neoliberalism* (pp. 28-39). London: Sage Publications.
- Davies, W. (2014). Neoliberalism: a bibliographic review. *Theory, Culture & Society*, 31 (7/8), 309-317.
- Dean, M. (2010). *Governmentality: power and rule in modern society*. London: Sage Publications.
- Deleuze, G. (1992). *Conversações*. São Paulo: Editora 34.
- DuGay, P. (1996). *Consumption and identity at work*. London: Sage Publications.
- Fernandes, R. J. R. (2019). *Análise crítica do discurso de apoio às MPMES e de fomento ao empreendedorismo no Brasil pós-redemocratização*. Tese de Doutorado, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, SP.
- Foucault, M. (2008a). *Segurança, território, população: curso no Collège de France (1977-1978)*. São Paulo: Martins Fontes.
- Foucault, M. (2008b). *Nascimento da biopolítica: curso no Collège de France (1978-1979)*. São Paulo: Martins Fontes.
- Foucault, M. (2010a). *Em defesa da sociedade: curso no Collège de France (1975-1976)*. São Paulo: Martins Fontes.
- Foucault, M. (2010b). O sujeito e o poder (Apêndice da Primeira Edição 1982). In H. L. Dreyfus & P. Rabinow, *Michael Foucault: uma trajetória filosófica: para além do estruturalismo e da hermenêutica* (pp. 273-295). Rio de Janeiro: Forense Universitária.

- Foucault, M. (2013). *Politics, philosophy, culture: interviews and other writings, 1977-1984*. Londres: Routledge.
- Foucault, M. (2014). *Microfísica do poder*. Rio de Janeiro: Graal.
- Global Entrepreneurship Monitor. (2004). *Empreendedorismo no Brasil: 2003*. Curitiba: Instituto Brasileiro de Qualificação Profissional.
- Global Entrepreneurship Monitor. (2017). *Empreendedorismo no Brasil: 2016*. Curitiba, Instituto Brasileiro de Qualificação Profissional.
- Global Entrepreneurship Monitor. (2018). *The influence of GEM on Policy 2017/18*. London: GEM Consortium.
- Higgott, R. (2000). Contested globalization: the changing context and normative challenges. *Review of International Studies*, 26, 131-153.
- Lemke, T. (2018). Rearticulando o conceito de dispositivo: combinando STS e Analítica do Governo. *Mediações*, 23(1), 32-62.
- Lopes, E. B. (2001). *O Sebrae e as relações público-privado no Brasil*. Dissertação de mestrado, Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, Araraquara, SP.
- Maior, J. L. S. & Severo, V. S. (2017). *Manual da reforma trabalhista: pontos e contrapontos*. São Paulo: AATSP.
- Massimo, L. (2013). Como se explica o neoliberalismo no Brasil? Uma análise crítica dos artigos publicados na revista Dados. *Revista de Sociologia e Política*, 21(47), 133-153. Recuperado de <https://doi.org/10.1590/s0104-44782013000300010>
- Marttila, T. (2013a). *Culture of enterprise in neoliberalism: specters of entrepreneurship*. London: Routledge.
- Marttila, T. (2013b). Whither governmentality research? A case study of the governmentalization of the entrepreneur in the French epistemological tradition. *Forum: Qualitative Social Research*, 14(3), 293-331.
- Marttila, T. (2018). Neoliberalism, the knowledge-based economy and the entrepreneur as metaphor. In D. Cahill, M. Cooper, M. Konings & D. Primrose (Eds.), *The SAGE handbook of neoliberalism* (pp. 565-579). London: Sage Publications.
- Matias, L. (2019, 7 de setembro). Investimento na formação de líderes chega ao berçário. *Folha de S.Paulo*. Recuperado de <https://www1.folha.uol.com.br/educacao/2019/09/investimento-na-formacao-de-lideres-chega-ao-bercario.shtml>
- Melo, N. M. (2008). *Sebrae e empreendedorismo: origem e desenvolvimento*. Dissertação de mestrado, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, SP.
- Michaelis Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa. (2020). *Demanda*. Recuperado de <https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/demanda/>
- Moisander, J., Groß, C. & Eräranta, K. (2018). Mechanisms of biopower and neoliberal governmentality in precarious work: mobilizing the dependent self-employed as independent business owners. *Human Relations*, 71(3), 375-398.
- Mourão, H. (2019, 27 de setembro). *Donatários, bandeirantes, senhores...* Recuperado de <https://twitter.com/generalmourao/status/1178436937683738624>
- Oliveira, A. (2014). *Caixa-preta do sistema S: mais de R\$15 bilhões/ano em dinheiro público*. Brasília, DF: Senado Federal.
- Quijano, A. (2005). Colonialidade do poder, eurocentrismo e América Latina. In E. Landier (Org.), *Por uma sociologia reflexiva: pesquisa qualitativa e cultura* (pp.43-66). Petrópolis, RJ: Vozes.
- Plehwe, D. & Walpen, B. J. (2007). Between network and complex organization. In D. Plehwe, B. J. Walpen & G. Neunhöffer (Eds.), *Neoliberal hegemony: a global critique* (pp. 45-68). London: Routledge.
- Rose, N. (1990). *Governing the soul: the shaping of the private self*. London: Routledge.
- Rose, N. (1999). *Powers of freedom: reframing political thought*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Rostow, W. W. (1971). *Etapas do desenvolvimento econômico*. Rio de Janeiro: Zahar.
- Sato, L. (1993). A representação social do trabalho penoso. In M. J. P. Spink (Org.), *O conhecimento no cotidiano: as representações sociais na perspectiva da psicologia social* (pp. 188-211). São Paulo: Brasiliense.
- Sato, L. (2002). Prevenção de agravos à saúde do trabalhador: replanejando o trabalho através das negociações cotidianas. *Cadernos de Saúde Pública*, São Paulo, 18(5), 1147-1157.
- Sato, L. (2003). Psicologia, saúde e trabalho: distintas construções dos objetos “trabalho” e “organizações”. In Z. A. Trindade & A. N. Andrade (Orgs.), *Psicologia e saúde: um campo em construção* (pp. 167-178). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Sato, L. (2009). Juntando os pedaços. In M. H. S. Patto (Org.), *A cidadania negada: políticas públicas e formas de viver* (pp. 23-28). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Sato, L. (2011). Psicologia e trabalho: focalizando as “profissões ignoradas”. In B. Medrado & W. Galindo (Orgs.), *Psicologia social e seus movimentos: 30 anos de ABRAPSO* (pp. 233-252). Recife: Ed. Universitária da UFPE.

- Sato, L. (2012). *Feira livre: organização, trabalho e sociabilidade*. São Paulo: Edusp.
- Sato, L. (2017). Diferentes faces do trabalho no contexto urbano. In M. C. Coutinho, M. H. Bernardo & L. Sato (Orgs.), *Psicologia social do trabalho* (pp. 151-174). Petrópolis, RJ: Vozes.
- Sato, L., Coutinho, M. C. & Bernardo, M. H. (2017). A perspectiva da psicologia social do trabalho. In M. C. Coutinho, M. H. Bernardo & L. Sato (Orgs.), *Psicologia social do trabalho* (pp. 11-24). Petrópolis, RJ: Vozes.
- Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. (2008). *Quem somos*. Recuperado de https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/canais_adicionais/conheca_quemsomos
- Spink, P.K. (2012). Prefácio. In L. Sato, *Feira livre: organização, trabalho e sociabilidade* (pp. 13-20). São Paulo: Edusp, 2012.
- Uchôa de Oliveira, F. M. (2020). *Somos todos empreendedores? A demanda empreendedora como dispositivo de governo neoliberal*. Tese de doutorado, Universidade de São Paulo, São Paulo, SP.
- Veiga-Neto, A. (2000). Educação e governamentalidade neoliberal: novos dispositivos, novas subjetividades. In V. Portocarreto & G. Castelo Branco (Orgs.), *Retratos de Foucault* (pp. 179-217). Rio de Janeiro: Nau.
- Wallerstein, E. (2004). *Capitalismo histórico y movimientos antisistémicos: un análisis de sistemas-mundo*. Barcelona: Akal.

Endereço para correspondência

flavia.mu@gmail.com

Recebido em: 11/11/2019

Revisado em: 08/06/2020

Aprovado em: 28/06/2020

Laços de cooperação forçada entre agentes prisionais e apenados no intramuros prisional

Eneida Santiago¹, Patrícia Aparecida Bortolotti² e Amanda Garbim Bana³

Universidade Estadual de Londrina (Londrina, PR, Brasil)

Neste artigo, discutimos a dinâmica dos laços de cooperação entre dois grupos em convívio obrigatório no contexto carcerário: agentes prisionais e apenados. A partir da perspectiva metodológica e analítica da psicodinâmica do trabalho, resgatamos conteúdos de um espaço grupal formado há cerca de 4 anos por agentes que se debatiam entre os descompassos entre o trabalho prescrito e o trabalho real no cotidiano da vigilância prisional. Como resultado, identificamos que os laços cooperativos internos aos grupos e entre os grupos assumem papel estratégico na gestão da complexidade do trabalho, em um cenário permeado por riscos e descompassos entre o planejado e o realizável nas atividades de um cotidiano marcado por precariedades, superlotação e servidores insuficientes. Enquanto fenômeno articulado, a cooperação forçada entre agentes e apenados impõe o desafio de colaborar com alguém em quem não se confia, o que produz desestabilizações e comprometimentos significativos à saúde mental dos servidores, além de elevar vulnerabilidades individuais e coletivas.

Palavras-chave: Prisão, Cooperação, Psicodinâmica do trabalho, Trabalho real.

Forced cooperation ties between prison and convicted agents in prison intramuros

In this article, we discuss the dynamics of the cooperative ties between two groups of obligatory conviviality in the prison context, prisoners and inmates. From the methodological and analytical perspective of Psychodynamics of Work, we retrieve contents from a group space, about 4 years, with agents debating the mismatch between prescribed work and real work in prison surveillance daily life. As a result, we identified that the cooperative ties within groups and between groups play a strategic role in managing the complexity of work in a scenario permeated by risks and mismatches between planned and achievable activities of daily life marked by precariousness, overcrowding and servants insufficient. As an articulated phenomenon, forced cooperation between agents and prisoners imposes the challenge of collaborating with someone who is not trusted, which produces significant destabilizations and compromises to the mental health of the civil servants, in addition to raising individual and collective vulnerabilities.

Keywords: Prison, Cooperation, Psychodynamics of work, Real work.

Introdução

O sistema penitenciário brasileiro baseia-se na privação de liberdade, sob o discurso da lógica reeducadora para posterior (re)integração dos egressos à sociedade. Parte fundamental desse processo são os agentes de segurança penitenciários que, em seu trabalho nos estabelecimentos prisionais, são a personificação de propósitos e procedimentos de disciplinamento, vigilância e controle.

Temos produzido, nos últimos anos, interrogações quanto às condições a que os trabalhadores de vigilância prisional estão expostos, assim como suas experiências subjetivas e objetivas no cotidiano laboral. Todavia, o trabalho no cárcere ainda é uma perspectiva pouco estudada, o que nos impulsiona a mais uma vez olharmos analiticamente para essa categoria profissional, agora colocando sob a lupa os laços cooperativos estabelecidos entre agentes de segurança e apenados como estratégias de gestão do cotidiano no intramuros da prisão. Como alicerce para nossas discussões, está a compreensão de uma inseparabilidade entre trabalho e vivências subjetivas (Dejours, 2004),

1 <https://orcid.org/0000-0002-5296-4341>

2 <https://orcid.org/0000-0002-7096-1718>

3 <https://orcid.org/0000-0002-4884-8591>

com o trabalhar tendo papel fundamental na vida e na saúde das pessoas, produzindo implicações e desdobramentos diversos tanto na realização do trabalho quanto nas vivências fora dele. Tal perspectiva se sustenta nos conceitos e estudos da psicodinâmica do trabalho.

A importância de investigar o trabalho prisional se fundamenta no reconhecimento de que o trabalho de um agente penitenciário é rigidamente sistematizado, tanto com relação às aptidões requeridas quanto às atividades a serem realizadas (Governo do Estado do Paraná, n.d.; Santiago, Silva-Roosli & Di Osti, 2017), ao mesmo tempo em que sofre de invisibilidade social (Barcinski & Cúnico, 2014; Santiago et al., 2017; Scartazzini & Borges, 2018), todas condições que colocam desafios à organização da dinâmica psíquica para os ocupantes desses postos, produzindo danos à saúde física e subjetiva deles (Fernandes et al., 2002; Lourenço, 2010; Santiago et al., 2017; Sindicato dos Agentes Penitenciários do Paraná, 2016).

Pautando-se por essas considerações iniciais, esclarecemos que o presente artigo objetiva delinear e discutir os laços de cooperação constituídos entre agentes de segurança (operadores de vigilância) e apenados (sujeitados à vigília) como estratégia de enfrentamento do trabalho real no intramuros prisional. Para tal reflexão, resgatamos conteúdos de um espaço grupal de acolhimento e escuta com agentes de uma unidade prisional fechada planejada e conduzida a partir das perspectivas da psicodinâmica do trabalho. Nossa hipótese é de que tais laços colaborativos produzem, para a saúde mental dos trabalhadores, comprometimentos psíquicos advindos do descompasso entre as exigências do trabalho e os arranjos institucionais constituídos para sua realização. Contemplar o universo prisional e os servidores que diariamente adentram seus muros justifica-se pela reduzida produção do conhecimento sobre o cotidiano dos trabalhadores penitenciários, em especial, dos agentes de segurança (Fernandes et al., 2002; Lourenço, 2010; Santiago et al., 2017).

As discussões de tais questões estão organizadas da seguinte forma neste texto: inicialmente, fazemos teorizações sobre as compreensões e implicações individual, coletiva e social do trabalho e da cooperação no trabalho. Em seguida, fazemos uma breve apresentação do sistema penitenciário brasileiro enquanto contexto de inserção e atuação profissional de servidores na função de vigilância prisional. Por fim, tecemos considerações a partir de dados sobre a interpenetração entre cooperação e (des)confiança como estratégia de gestão individual e coletiva dos riscos e tensionamentos do trabalho no cárcere.

Trabalho e cooperação

A psicodinâmica do trabalho se constitui como uma perspectiva teórica e metodológica alicerçada na psicanálise, na sociologia do trabalho, na psicologia e na ergonomia, propondo-se a apreender e analisar as relações entre trabalho e subjetividade, incentivando análises e intervenções que contribuam para a construção e manutenção da saúde mental daquele que trabalha, apesar das possíveis dinâmicas da organização e das condições de trabalho que possam dificultar o processo. Visando à coletividade de trabalho, e não os indivíduos de forma isolada, para a psicodinâmica o trabalho é compreendido como aquilo que demanda o engajamento do corpo e da subjetividade, assim como a mobilização de nossa capacidade enquanto trabalhadores de pensar, sentir e reagir ao que nos é solicitado e imposto (Dejours, 2004). Desta forma, a psicodinâmica do trabalho não objetiva realizar “atos terapêuticos individuais, mas intervenções voltadas para a análise da organização do trabalho à qual os indivíduos estejam submetidos. Especialmente para as estratégias construídas coletivamente para dar conta do trabalho prescrito, evitando o sofrimento e buscando o prazer” (Merlo & Mendes, 2009, p. 143).

Para além da questão financeira que o trabalhar propicia, aspecto fundamental em si, o trabalho também disponibiliza um espaço de inventividade entre o saber-fazer do sujeito e as regras norteadoras para a realização de qualquer atividade. Independente da ocupação ou da atividade

laboral a que se dedica, não há, quando consideramos os modos operatórios de uma tarefa, seguimento rígido e obediente. Trabalhar envolve imprevistos que podem ser, por exemplo, provenientes de mudanças no ordenamento e na distribuição das atividades, de materiais insuficientes, ausentes ou quebrados que impactam a cadência das tarefas e de relações com clientes e companheiros de trabalho que colocam limitações na predição. Os desvios das diretrizes desenhadas, em contrapartida, impulsionam o desenvolvimento, por parte daqueles que fazem o planejamento e a gestão do trabalho, de estratégias de controle para a recondução das tarefas, tentando evitar os desarranjos, mas podendo causar, como desdobramento, constrangimentos no cotidiano do trabalho (Dejours, 2004; Lancman & Uchida, 2003; Merlo & Mendes, 2009).

A descrição e projeção das atividades produtivas a partir de regras que organizam um “como se deve fazer” configura o que se denomina de trabalho prescrito (Brito, 2008). Em oposição, as condições concretas e efetivamente possíveis para a realização de tarefas evidenciam o trabalho real (Daniellou & Béguin, 2007; Dejours, 2004). Desta forma, trabalhar é fruto da indissociabilidade entre trabalho prescrito e trabalhador real e, ao mesmo tempo, do preenchimento da lacuna entre os dois, que exigirá, descobertas e inventividades (Dejours, 2004, 2012).

No entanto, apesar de compor todo e qualquer processo de trabalho, quanto maiores as discrepâncias entre o estritamente previsto e o concretamente realizado, maior será o impacto para o trabalhador. Sentimentos de impotência, incompetência, ruptura de esperanças de realização são apenas alguns dos sofrimentos afetivos que podem ser nascentes da impossibilidade de cimentar e aproximar tais polos opostos. As vivências de sofrimento não podem ser vistas, no entanto, como pontos finais de um processo, mas como potencializadoras de resistência e, mais uma vez, de invenções, com objetivos de transformar o que faz sofrer por meio do que Dejours (2004) nomeou de inteligência. Tal movimento não necessariamente possibilitará recriações suficientes, já que há limites, trazendo a provocação sobre como o sujeito pode promover a manutenção do equilíbrio psíquico a fim de manter sua história e identidade, evitando descompensações diante de um contexto de trabalho adoecedor (Dejours & Abdoucheli, 1994).

O coletivo, pela via de dinâmicas de cooperação, surge, nessas circunstâncias, como importante possibilidade de enfrentamento do real, ao articular saberes de registros individuais com registros coletivos (Dejours, 2004). A permeabilidade de saberes, nascente no coletivo de trabalho, torna-se pré-condição para a cooperação eficiente, ou seja, aquela que dinamiza e potencializa a complexidade de uma atividade. O coletivo de trabalho

é construído com base em regras que não são apenas técnicas, o que é denominado de coletivo de regras. Tais regras organizam as relações entre as pessoas e têm uma dimensão ética que remete à noção do que é justo ou injusto, não constituindo normas ou esquemas de regulação (Mendes, Costa & Barros, 2003, p. 2).

Considerando as várias pessoas no contexto laboral, completar as lacunas que as invariabilidades impõem ao real se torna possível pela via do resgate e compartilhamento de conhecimentos, suportes e orientações, condições que, no todo, se ampliam, reduzindo os riscos e facilitando sua gestão (Figueiredo & Athayde, 2005).

Conceitualmente, cooperação consiste em laços construídos com outros indivíduos para somar experiências e, assim, gerir uma realidade. Nos cenários do trabalho, cooperar exerce papel estratégico para lidar com os desafios de um cenário laboral, importância que se evidencia quando reconhecemos que a eficiência de um coletivo de trabalho não é medida pela consideração das atividades individuais, mas por um todo que é muito mais que a soma de partes. No entanto, cooperar requisita, necessariamente, a construção de vínculos de confiança em prol de uma coletividade que, para se efetivar, solicitará que uma parte do que nos é individual seja abstraída (Dejours, 2012).

“A cooperação supõe, de fato, um compromisso que é ao mesmo tempo sempre técnico e social. Isto tem a ver com o fato de que trabalhar não é unicamente produzir: é, também, e sempre, viver junto” (Dejours, 2004, p. 32).

Todos os contextos de trabalho possuem especificidades; no entanto, em alguns a dimensão dos riscos e da complexidade se ampliam, assumindo dinâmicas bem particulares. Por isso, coloca-se a necessidade da problematização das singularidades em suas condições e engendramentos para que laços de cooperação se estabeleçam, bem das ações esses laços respaldam e legitimam. Caroly, Lorient e Boussard (2006), em pesquisa qualitativa sobre a cooperação no trabalho da polícia francesa, com especial atenção aos laços entre homens e mulheres e entre policiais mais novos e policiais mais velhos, concluíram que o ofício de policial depende basicamente de três elementos: possibilidades de construção de experiências para além das diretrizes técnicas de atuação, das condições do trabalho coletivo de acordos e trocas entre policiais de distintos gêneros e distintas idades e de meios de construção e preservação da saúde mental, em que a cooperação é elemento primordial, em especial de situações de atuação avaliadas como críticas. Guardia e Lima (2019), a partir de pesquisa qualitativa sobre o trabalho em situação de alto risco de equipes de manutenção em redes de energia, identificaram que relações de cooperação e confiança são construídas no cotidiano laboral, mostrando-se centrais diante das complexidades das atividades. Como conclusão, afirmaram que a fragmentação do grupo fragiliza a gestão coletiva dos riscos, expondo todos a eles, o que poderia afetar a saúde e a integridade física do grupo. Como medidas para se ter maior segurança no trabalho, ações preventivas precisariam incorporar o saber-fazer próprio dos trabalhadores, integrando-as nas normativas das atividades. Lancman e Jardim (2004) fizeram uma investigação qualitativa sobre o impacto do trabalho na saúde mental de técnicos de controle de tráfego da Companhia de Engenharia de Tráfego da cidade de São Paulo. Nas discussões, as autoras trouxeram a perspectiva de que, para lidar com as defasagens entre trabalho prescrito e trabalho real, os operadores usam artifícios que solicitam pactos de confiança frágeis entre os pares e os superiores, que, em certa medida, contribuem para o seguimento das atividades, mas não conseguem superar as variabilidades e evitar as falhas. Gerador de conflitos, esses artifícios desestruturam a cooperação, esgarçam a solidariedade e alimentam a desconfiança, impedindo que os esforços empregados sejam visibilizados e reconhecidos, ocasionando adoecimentos.

Trazer tais análises sobre os laços de cooperação para o contexto de trabalho na vigilância prisional se justifica por este congregar elementos que, apesar de variabilidades na composição de um quadro geral na realização cotidiana das atividades de trabalho, apresentam uma singularidade: a obrigatoriedade de serem realizadas em um compartilhamento de espaços enclausurados dos servidores com os apenados.

Trabalhar encarcerado

O sistema penitenciário brasileiro é constituído por instituições e instâncias diversas, entre as quais os estabelecimentos prisionais, que assumem como norteador a execução penal e objetivam efetivar a sentença ou decisão criminal de forma a proporcionar, conforme discurso oficial, uma harmônica reintegração social dos condenados (Brasil, 1984). Em 2016, em todo o território nacional, havia 1.440 estabelecimentos prisionais com distintas destinações. Parte fundamental dos estabelecimentos prisionais, e em maior quantidade entre os servidores, são os agentes de segurança penitenciário. No Brasil, servidores voltados às atividades de custódia e vigilância totalizavam quase 100 mil servidores, entre efetivos, comissionados, terceirizados e temporários, representando 74% de todos os profissionais do sistema prisional (Departamento Penitenciário Nacional, 2017).

As atividades laborais de responsabilidade dos agentes incluem ações práticas e organizativas da instituição, como realizar vigília e revistas corporais de apenados e visitantes assim como das celas, coordenar o trânsito interno dos presos – como a saída para o banho-de-sol e atividades educativas e profissionalizantes –, identificar e combater arrebatamentos, motins e fugas, entre outras ações. Além disso, os servidores também atuam em processos não prescritos totalmente, que solicitam iniciativa e tomada de decisão frente aos imprevistos que permeiam a ampla e imprecisa exigência de ter que zelar pela ordem e segurança dos apenados e da instituição (Brasil, 1984). São da ordem do inesperado na prisão a mediação das relações entre apenados, impedindo desentendimentos e brigas que possam oferecer riscos à integridade física de presos e servidores e identificar irregularidades e movimentações atinentes à fuga, amotinamentos e rebeliões (Governo do Estado do Paraná, n.d.). São procedimentos disparados e articulados pela dinâmica da suspeição, em que desconfiar dos apenados se torna ferramenta fundamental para o cotidiano do trabalho. A suspeita alimenta sensações de estar ameaçado constantemente, correndo riscos de sofrer cerceamentos que podem levar a embates, muitas vezes, físicos. Ao considerarmos a realidade prisional pela ótica dos agentes, percebe-se como os apenados são fortemente representados como antagonistas, como aqueles que contribuiriam para a elevação dos riscos, das vulnerabilidades e das quebras de segurança no presídio, ou seja, como aqueles que agravam a distância entre trabalho prescrito e trabalho real (Santiago et al., 2017).

De forma analítica, os agentes penitenciários podem ser compreendidos como a representação mais visível do aparelho estatal repressor e disciplinador que é a prisão, sendo convocados a personificarem discursos e processos que a instituição objetiva exercer. Outra nuance também a ser considerada é a de que os agentes, ao se inserirem cotidianamente no intramuros prisional, são submetidos à mesma lógica institucional imposta àqueles que ali cumprem medida penal, o que significa compreender que ser um trabalhador da vigilância prisional é realizar suas funções em uma realidade encarcerada (Santiago, 2019), já que não possuem autonomia para transitar na instituição, ficando, em determinados postos de trabalho, enclausurados no mesmo espaço físico com os apenados que estão custodiando.

Na lógica organizadora e mantenedora de ser e estar no universo prisional, há arranjos colaborativos que se constroem e se propagam entre os agentes, entre os apenados e entre estes e os primeiros. A arquitetura desses acertos constitui dimensões complexas e específicas do trabalho na prisão. Os laços formais de cooperação entre os agentes se concretizam na organização institucional pela composição do que é chamada de “equipe de segurança”. Essas equipes são constituídas por número variável de agentes, dependendo do turno e do local de atuação, e contam com um chefe formalmente definido. Os membros de uma equipe dependem uns dos outros para, em essência, gerir as tarefas coletivas, como as que envolvem quebras de segurança, as mais temidas pelos servidores e as que mais solicitam estratégias de confiança e cooperação como articuladores de mecanismos de segurança individual e coletiva, em que a agilidade do acionamento de normas de enfrentamento à ocorrência se torna determinante. Como estratégia de gestão da complexidade das tarefas coletivas, o manual do agente penitenciário (Governo do Estado do Paraná, n.d., pp. 7-8) versa sobre o que denomina de “articulações”:

O trabalho de um Agente deve estar articulado, num estabelecimento, com o trabalho dos outros Agentes que ali também atuam: um deve ter o apoio e cobertura do outro . . . não deve o Agente isolar-se no seu setor. Deve procurar se inteirar de novas instruções, novas ordens . . . para que se possa fazer entender com facilidade nas emergências. O Agente deve lembrar-se de que, na segurança, ele é o elo de uma grande corrente, que só tem valor articulado com os demais elos. Um elo sozinho representa 0 (zero).

Os poucos, mas já representativos, estudos que tratam do trabalho no cárcere convergem ao afirmarem que o agente de segurança penitenciário tem seu cotidiano de trabalho permeado de medos, riscos de comprometimento de sua integridade física, exposição às tensões constantes e desgastes orgânico e psíquico (Lourenço, 2010; Santiago et al., 2017; Sindicato dos Agentes Penitenciários do Paraná, 2016; Vasconcelos, 2000). Nos últimos anos, o aumento do número de pessoas encarceradas no Brasil – da ordem de 707% entre 1990 e 2016 (Levantamento Nacional de Informações Penitenciárias, 2017) –, sem a proporcional contratação de agentes penitenciários, tem produzido esgarçamentos dos arranjos constituídos para enfrentar as pressões pela operacionalização do trabalho cotidiano, intensificando mais ainda os desgastes.

A partir desse cenário, assumimos neste texto o intento de produzir questionamentos sobre os laços de cooperação estabelecidos no universo prisional como estratégias de enfrentamento do real do cotidiano de trabalho na prisão por meio da articulação de saberes individuais e saberes coletivos, o que objetiva lidar com os desafios que as atividades de vigilância impõem aos que ali atuam. Tornaremos pertinentes, neste texto, os laços cooperativos entre agentes e apenados que, apesar de não formalizados, são (re)constituídos ou ampliados a partir do estabelecimento dos novos arranjos institucionais, devido à exacerbação da precariedade do contexto de trabalho.

Desenho metodológico

Para nossas reflexões, resgatamos conteúdos de um espaço grupal de acolhimento e apoio aos agentes penitenciários de uma unidade penal fechada. Tal grupo constituiu uma das estratégias de intervenção utilizadas em um projeto integrado de pesquisa e extensão universitária, com duração total de cerca de quatro anos, que tinha como foco a atenção à saúde do servidor do sistema penitenciário.

Pautado pelo referencial da psicodinâmica do trabalho e suas proposições de escuta clínica, no espaço grupal debateu-se sobre o trabalho real em contraposição ao trabalho prescrito no cotidiano da atuação profissional na prisão. O grupo constituiu um território de compartilhamento das vivências do trabalho no cárcere, com encontros no intramuros do presídio com frequência semanal ao longo de cerca de três anos. Em seu enquadre, foi um grupo aberto e heterogêneo em que os trabalhadores podiam participar conforme seu desejo e disponibilidade. Tal estratégia foi constituída devido às especificidades da instituição e da preocupação sobre como contemplá-las no planejamento e condução dos encontros. Algumas das especificidades foram as organizações das jornadas de trabalho de 12 horas trabalhadas por 36 horas de descanso, condição da maioria dos agentes que os condicionavam à variabilidade de dia e horário do regime de trabalho, não estando na instituição nos mesmos períodos a cada semana. Havia restrições de participação concomitante de muitos trabalhadores da mesma equipe de segurança ou dos mesmos postos de atuação, o que poderia fragilizar alguns procedimentos de segurança institucional. Alguns encontros foram desmarcados previamente ou em seu início imediato por comprometimento de protocolos internos de segurança, o que impedia a entrada dos profissionais da psicologia no local ou, ainda, outras condições institucionais que exigiam a suspensão das atividades, como a revista geral das celas sem prévio agendamento. Cada encontro foi articulado com um começo, meio e fim, em que o que seria conversado no dia poderia ser sugerido tanto pelos trabalhadores quanto pelas coordenadoras, conforme acordado no coletivo. As participações no grupo variaram entre seis e oito agentes por encontro, esclarecido que o combinado era de que o grupo aconteceria com a presença de pelo menos dois deles.

A oferta aos trabalhadores de tal espaço grupal tinha o objetivo de promover a circulação e (re)elaboração das vivências cotidianas do trabalho encarcerado por meio das reflexões e construções de entendimentos sobre as atividades de cada sujeito, mas também, e sobretudo, do coletivo.

Após o início dos encontros, de forma muito rápida e intensa, relatos de incômodos e sofrimentos foram compartilhados. Discursos que, em certa medida, entendemos que também estavam aprisionados no silêncio veladamente e implicitamente pactuado entre os trabalhadores do que podia, ou não, ser dito ou discutido no cotidiano das grades do cárcere.

Entre as diversas formas de sofrimentos relatadas, destacamos algumas devido à recorrência com que se fizeram presentes nos discursos dos trabalhadores: o medo de serem mortos ou tomados como reféns em motins e rebeliões; o receio de serem atacados fisicamente; os riscos de contaminação biológica no trato com os apenados – como hepatite e tuberculose – pela precariedade ou falta de equipamentos de proteção individual em quase todas as funções de vigilância; o sentimento de enclausuramento; a exposição a ameaças recorrentes à própria vida e a de familiares; e a percepção de que estavam desenvolvendo uma naturalização dos episódios de violência física que presenciavam ou nos quais precisavam intervir. Além disso, relataram a impressão de estarem em um processo de insensibilidade progressiva diante de situações no intramuros que anteriormente os afetariam, como precisar atuar em um ambiente em que está o corpo de um apenado assassinado enquanto se aguarda a retirada deste pelas instâncias responsáveis – como ocorreu com alguns dos trabalhadores em determinado momento. A percepção dos agentes penitenciários era de que o trabalho no cárcere se alicerçava em um cotidiano de medo, desamparo, abandono, vulnerabilidade e episódios de intensa violência, todos elementos de um complexo e dinâmico cenário em que um sempre vir a ser violento dividia espaço com tarefas esvaziadas de sentidos, repetitivas e tediosas.

Falar sobre o fenômeno da cooperação no cotidiano de trabalho não foi proposto como objetivo principal em nenhum dos encontros grupais ocorridos ao longo dos anos. No entanto, os vínculos frágeis, mas complexos, entre trabalhadores da segurança e apenados foram uma temática constante nas conversas. Por isso, foi por nos sentirmos provocados a refletir de forma mais aprofundada sobre os possíveis laços de cooperação no cárcere, dando visibilidade a eles, que este artigo se desenhou.

Resultados e discussões

Cooperação e confiança no cárcere como mecanismos de segurança coletiva

A partir dos relatos, percebemos que as vivências dos agentes prisionais no cárcere se configuravam através de dinâmicas individuais e coletivas. Não havia tarefa a ser realizada ou procedimento a ser cumprido que não implicasse, direta ou indiretamente, os apenados. Desta forma, assumimos que falar em coletivo no intramuros prisional significava, necessariamente, contemplar servidores e presos. Tal compreensão nos convocou a pensarmos sobre a existência e a qualidade dos laços entre esses grupos, interrogando as relações e possíveis descompassos entre o que o meio prescreve para o andamento institucional adequado em paralelo às condições concretas de realização.

A prisão estabelece como obrigatório o convívio enclausurado entre agentes da vigilância e apenados. São horas diárias e sucessivas de negociações verbais e aproximações físicas. Pelos relatos feitos nos encontros grupais, percebemos o quanto tal convívio era parte primordial e de grande complexidade e adversidade no trabalho da vigilância prisional, sendo normativo quanto às suas formas e limites. No entanto, o trabalho real desafiava o seguimento do que fora friamente concebido, provocando um questionamento: quais os desafios, para os agentes de segurança, da gestão eficiente e segura dos descompassos entre trabalho prescrito e trabalho real?

O termo “seguro”, como acima colocado, não é utilizado como expressão figurativa, mas literal. Entre as condições deletérias do trabalho no cárcere está a superlotação, que produz impactos nas condições de ser e viver no cárcere tanto dos presos quanto dos servidores. Para os apenados, a superlotação degradava o convívio devido às celas com capacidade máxima

extrapolada, atendimentos institucionais – como de psicólogos, médicos e assistentes sociais – insuficientes, espaços educativos – como salas de aula – lotados ou inexistentes, condições estruturais e ambientais insalubres e elevados números de adoecimentos de presos (Barcinski & Cúnico, 2014; Departamento Penitenciário Nacional, 2017). Para os servidores, essas mesmas condições acirravam as tensões e podiam aumentar as incidências de quebras de segurança, como motins e rebeliões (Sindicato dos Agentes Penitenciários do Paraná, 2016).

Nas últimas décadas, a contratação de novos agentes de vigilância não acompanhou o crescimento da população prisional, produzindo o fenômeno de acentuado desequilíbrio entre esses grupos (Departamento Penitenciário Nacional, 2017). Diretrizes de políticas criminais e penitenciárias nacionais e internacionais indicam ser desejável para a segurança física e patrimonial de cada unidade prisional a proporcionalidade de custódia de 1 agente de segurança para cada 5 apenados (Conselho Nacional de Política Criminal e Penitenciária, 2009). Dados oficiais de 2017 indicam que, naquele momento nos estados brasileiros, a média entre agentes e apenados era de 1 para 8,2 – Pernambuco era o estado com maior desproporcionalidade, 1 para 35 (Departamento Penitenciário Nacional, 2017). Representações do sindicato dos agentes de segurança penitenciária em diferentes unidades federativas constantemente denunciam graves violações às recomendações de proporcionalidade, como, por exemplo, em Curitiba (PR), onde, no início de 2019, um presídio tinha 11 agentes para custodiar 720 presos (1 agente para 65,45 apenados) (Sindicato dos Agentes Penitenciários do Paraná, 2019). Tais dados, apesar de significativos, ainda podem ser mais preocupantes, já que eles consideram o número total de servidores da vigilância de um presídio, sem distribuí-los ou diferenciá-los a partir de variáveis como sistemas institucionais de turnos e plantões dos trabalhadores, faltas e afastamentos por licenças diversas – como licença prêmio e saúde – dentre outros. Ao abarcar essas outras dimensões, a proporcionalidade entre agentes e apenados pode ser maior ou menor em alguns turnos ou horários da jornada de trabalho (Santiago et al., 2017), agravando os impactos da superlotação no cotidiano da vigilância prisional.

Parte das atribuições dos agentes penitenciários é a de realizar movimentações de presos entre os diversos espaços da unidade por meio de ações de contagem e revista de apenados para, por exemplo, a saída deles para o banho de sol, o acompanhamento no trânsito, a permanência em atividades e atendimentos e, ao final, o recolhimento ao local de origem com nova revista formal (Governo do Estado do Paraná, n.d.). Em tal mobilidade, ultrapassava-se por vezes uma dúzia de grades e cadeados, com significativa proximidade física entre agentes e presos, inclusive com contato, como durante as revistas. Havia rígidas normativas para esses procedimentos; no entanto, manter o respeito às regras e a segurança institucional – ou, como os servidores dizem, “segurar a cadeia” – exigia negociações para se evitar desarranjos, já que a “cadeia era uma panela de pressão”, ou seja, requeria atenção para se manter o equilíbrio, já que a nocividade seria inerente ao contexto. Como esclarecido nos encontros grupais, parte da capacidade de negociar seria desenvolver o olhar atento, astuto, para conseguir ler os presos e facilitar a identificação daqueles que seriam mais propensos a romper o equilíbrio por meio da desobediência às regras. A gestão da mobilidade dos apenados elevava a possibilidade dos imprevistos, que podiam facilmente explodir em violência; por isso, perceber os mais propensos à ruptura do equilíbrio significava, em contrapartida, perceber os seus opostos. Entretanto, a constituição de laços colaborativos com os presos foi citada como parte fundamental na condução dos processos de trabalho na vigilância.

Em estudo sobre a saúde dos agentes penitenciários no estado do Rio de Janeiro, Vasconcelos (2000) identificou que, apesar das prescrições do trabalho, a rotina do servidor da vigilância prisional se organizava principalmente a partir dos acordos estabelecidos com o coletivo de presos, em que a experiência do agente se tornava fundamental para a avaliação dos indivíduos com os quais este laço poderia ser firmado. Varella (1999, p. 112) também citou a necessidade de alianças para o “bom andamento da prisão” em seus ensaios sobre suas experiências de cerca de 13 anos como médico da Casa de Detenção de São Paulo, desativada em 2002.

Acordos coletivos para a cooperação entre agentes e presos, apesar de informais e quase sempre implicitamente firmados, teriam a função de contribuir para a manutenção de um cotidiano mais seguro para todos. Segundo os agentes, os detentos com mais idade e mais tempo de prisão eram aqueles com os quais a maioria dos laços eram constituídos. Com experiência acumulada em mais de uma década de cumprimento de pena, estes apenados afirmavam saber o quanto a violência no intramuros poderia colocar todos em vulnerabilidade e, ainda, denunciavam o engodo de muitos presos mais jovens, em idade e tempo de cadeia, que acreditavam que um desacordo ou uma discussão entre presos ou entre presos e agentes poderia ser controlado sem explodir em violência generalizada. Por serem os presos mais velhos, estavam em posição privilegiada no coletivo para negociarem pacificações em um universo conflitivo em sua lógica e organização e diversos foram os relatos dos agentes quanto a amotinamentos que se findaram pela interferência de presos mais velhos. Nessas condições, ganharam-se evidências de como a cooperação se colocava como estratégia para desarmar armadilhas desarticuladoras do contexto, assumindo a importante função de “fazer a cadeia andar”.

Como se constrói a dinâmica de consentimento para participação em uma rede de cooperação? Para Dejours (2004), no contexto de trabalho, a anuência em cooperar, apesar de não ser facilmente dada por todos, supõe a renúncia pelo trabalhador de uma parte de sua inteligência e de sua subjetividade. Na origem do consentimento estaria presente ao menos uma de duas variáveis possíveis. A primeira seria quanto ao sofrimento nascente dos conflitos pela exacerbação do individualismo no contexto laboral, o que impossibilitaria condições sociais e éticas favoráveis para que dimensões individuais encontrassem nas relações de trabalho um espaço potente para a ampliação e a transformação da vida. Aderir à cooperação se colocaria como tentativa de conjurar tais sofrimentos individuais pela adesão às dinâmicas coletivas de compartilhamento. Como uma segunda variável, estaria a construção do reconhecimento do outro, dos pares e do social, a partir da visibilidade que o trabalho ganha, bem como sua importância e suas contribuições, possibilitando que o trabalhar, muito mais do que o trabalhador, fosse aclamado e valorizado. Consentir em cooperar seria beneficiar-se de sentimentos de pertencimento a um coletivo, a uma equipe, a uma ocupação. Assim, pelas contribuições que a dinâmica do reconhecimento e do pertencimento propiciariam seria possível o estabelecimento de relações de cooperação com indivíduos com quem não se tem simpatia.

a cooperação é uma modalidade essencial para a socialização e a integração a uma comunidade de pertencimento. Se considerarmos a contribuição que a cooperação pode dar no registro individual e no registro social, poderemos compreender por que é possível constituir-se uma solidariedade fundamental entre a experiência subjetiva que se procura e a implicação coletiva na vontade de dar uma contribuição às condições éticas do viver junto (Dejours, 2004, p. 33).

Os laços de cooperação entre agentes e presos mais velhos revelavam-se como auxiliares na gestão dos descompassos e riscos do cotidiano prisional, aproximando-se da segunda variável descrita por Dejours (2004). Entretanto, se cooperar favorecia o atendimento da organização e das condições de trabalho para o desenvolvimento adequado das atividades, um conflito instaurava-se quando os servidores refletiam sobre esse processo: a existência da contradição em participar de uma rede de cooperação com indivíduos percebidos como antagonistas e, no cenário carcerário, como aqueles dos quais se devia suspeitar. Contradição que produzia constrangimentos e injunções que se tornavam forças desestabilizadoras (Dejours, 2012; Lancman & Uchida, 2003).

Outro fenômeno no trabalho dos agentes penitenciários foi a existência do que denominaremos de apenado-trabalhador. A demanda não suprida por mais agentes produziu, nos últimos anos, um fenômeno cada vez mais recorrente nas unidades prisionais brasileiras: a alocação de apenados em funções de apoio institucional para cobrir lacunas impostas pela falta de servidores e pelas condições concretas de trabalho, o apenado-trabalhador. Apesar de o trabalho dos encarcerados ser previsto

na Lei de Execução Penal (Brasil, 1984), podendo gerar o recebimento de salário e a remissão de um dia da pena para cada três dias trabalhados, a alocação de presos em atividades como faxina de corredores e galerias, manutenção predial, distribuição de marmitas aos demais aprisionados e outras ações, pouco contribuiriam, em nosso entendimento, para sua capacitação e inserção futura no mercado de trabalho a partir de finalidades educativas e produtivas das atividades, como orienta a legislação. A presença do apenado-trabalhador em alguns espaços físicos da prisão os colocava em maior proximidade física com os servidores, sem limitações de grades, como, por exemplo, quando os agentes precisavam transitar pelo corredor em que a limpeza era realizada.

A proximidade física no cárcere, as normativas de atividades e funções do trabalho prisional, a precariedade das condições estruturais e relacionais de atuação e os descompassos institucionais da superlotação colocavam, de sobremaneira, a necessidade do estabelecimento dos laços de cooperação entre agentes penitenciários e apenados.

Cooperação e confiança: a construção de uma cooperação forçada

No cárcere, quanto maiores os descompassos entre trabalho prescrito e trabalho real, mais a cooperação era solicitada, tornando-se um operador fundamental da gestão da vigilância e custódia prisional. Todavia, quanto mais laços de cooperação estivessem presentes, maior seria a exigência de entrosamento e confiança em prol de uma coletividade. Por isso, trazemos mais uma questão para reflexão: como se operava o estabelecimento de vínculos de cooperação entre agentes penitenciários e apenados?

Importa-nos destacar que a proximidade física e o compartilhamento de espaços não eram suficientes para transmutar antagonismo em cooperação, pelo contrário. A exigência de laços entre os distintos grupos aqui tratados alimentava constrangimentos nos servidores por impor uma dinâmica de relações que, de sobremaneira, tornou-se muito importante para a manutenção do funcionamento institucional. Laços que eram cooperativos por solicitarem a soma de experiências individuais para dar conta das imprevisibilidades na gestão coletiva de uma realidade, mas eram impostos e artificiais, por isso aqui os nomeamos por “cooperação forçada”.

Os laços de cooperação forçada na prisão se evidenciaram nas falas dos servidores, que identificaram esse fenômeno como nocivo e destabilizador. Uma das dimensões desses laços seria o critério utilizado pela instituição para a atribuição aos apenados-trabalhadores das funções que realizariam em contextos de circulação de pessoas, como os corredores e outros espaços de trânsito. A atribuição era pautada pela avaliação dos chefes de segurança, em conjunto com a direção da unidade, se aquele que era considerado para assumir a função era um “preso de confiança”, expressão de uso corrente no cárcere. Os presos de confiança eram identificados como aqueles com bom comportamento na prisão e condenação por ocorrência não violenta. Por diversas vezes, os agentes denunciaram a ambiguidade de como um apenado poderia ser de confiança, bem como os riscos físicos e psíquicos inerentes do compartilhamento de alguns contextos de trabalho em um viver junto (Dejours, 2004) com os presos, permeado por especificidades.

Na emergência de um motim ou rebelião, o agente penitenciário deveria, segundo as normativas, identificar o problema, controlar e isolar a área, solicitar apoio e acionar o alarme sem expor a si ou a terceiros (Governo do Estado do Paraná, n.d.), tendo o suporte do agente mais próximo, o que poderia ser determinante para conter a situação de forma eficiente e rápida e, assim, também preservar a própria integridade física e a de outros. Dito de outra forma, a segurança do agente na tarefa de agir sobre esse contexto está intrinsecamente atrelada à capacidade de execução coordenada e coletiva de múltiplas pequenas tarefas. Algo especialmente temido entre os trabalhadores era estar próximo de um apenado-trabalhador na arrebenção de ocorrências de quebra de segurança, porque, ao dividir o espaço físico com

este, os servidores deixavam de contar com o apoio de outros agentes ou tinham o suporte prejudicado, ficando expostos e, também, à mercê de serem atacados por esse preso próximo, condições que impunham ao agente o aumento considerável da complexidade da já difícil tarefa a ser realizada: conter a rebelião.

Como gerenciar um trabalho em que, no enfrentamento das imprevisibilidades, a soma das experiências individuais para a cooperação coletiva precisaria ser feita com indivíduos com quem o entrosamento e a confiança não existem? Cooperação e confiança são conceitos próximos, mas distintos. Luhmann (1988) defende que confiança pode ser uma premissa da cooperação, mas também pode ser sua consequência. Assim, pode haver cooperação sem confiança; entretanto, é a existência desta última que faz com que a complexidade do trabalho seja apreendida, permitindo o manejo eficiente dos riscos e incertezas inerentes às tarefas a serem executadas. A necessidade da cooperação entre agentes e apenados-trabalhadores, mesmo sem a existência de confiabilidade, contribui para que sejam construídas respostas à complexidade do trabalho. No entanto, a forte mobilização subjetiva para que os acordos cooperativos ocorressem acabava por potencializar aspectos danosos à saúde dos trabalhadores. Mesmo com as tarefas realizadas, o contexto de trabalho insidioso e permeado por riscos permanecia e impunha aos servidores a solicitação de prontidão para vários focos de atenção e investimentos de energia e de ação, tais como manter-se atento ao apenado a seu lado – com quem se coopera, mas não se confia –, dar suporte aos outros agentes, e manejar e produzir enfrentamentos à crise diante de si. Todas estas dimensões de um cenário de alta volatilidade e de imprevisibilidade em que encontrar respostas à complexidade das tarefas a serem realizadas, por meio do estabelecimento de laços cooperativos, não significa, de modo algum, transformação do trabalho, tão pouco das relações que cenário propicia ou exige. “Se a avaliação individualizada de performance coloca em concorrência todos contra todos . . . então a cooperação da qual falamos é destruída, assim como o viver junto” (Dejours, Barros & Lancman, 2016, p. 233).

Um agente relatou certa ocorrência envolvendo um colega da sua equipe de segurança. Em meio a um motim, este agente ficou encurralado no corredor de um pavilhão do presídio junto a um apenado-trabalhador. Próximos a eles, mas atrás de grades, presos envolvidos no motim incentivaram verbalmente que este apenado-trabalhador agredisse o agente, o que assim fez, mas, ao prendê-lo, teria se desculpado por precisar atacá-lo. Contido pelo apenado próximo, o agente se tornou refém e assim permaneceu por cerca de meia hora, quando foi liberto ao final do motim, sem maiores ferimentos físicos. Apesar de impactante, infelizmente este relato não fica solitário quando os agentes se dispunham a resgatar exemplos de como cooperar com os apenados se mostrava insidioso e de como não havia engenhosidade que subvertesse a lógica de que, antes de ser um apenado-trabalhador, ele era parte de outro coletivo, com identidade e dinâmicas próprias – o de sujeitos encarcerados. Coletivo que, segundo acreditam os agentes, tenderiam a escolher quando pressionados durante situações de crise como a citada acima, já que, na avaliação dos servidores, os dois grupos aqui tratados apresentariam interesses distintos.

A obrigatoriedade de cooperarem com os apenados, ou seja, de cooperarem com aqueles dos quais precisam suspeitar, tanto impunha aos agentes impactos na construção e manutenção de sua saúde mental quanto impossibilitava o uso da cooperação como estratégia de enfrentamento do real das condições de trabalho. Assim, considerando as contribuições da cooperação para o registro individual e social, percebe-se como tal obrigatoriedade de cooperação entre agentes e apenados forçosamente corroía a saúde dos servidores, os empurrando para o sofrimento e, deste, para o adoecimento psíquico, além de tornar inviável a construção de condições solidárias e éticas de um viver junto (Dejours, 2004). A partir da compreensão de inseparabilidade entre o trabalhar e a subjetividade, afirmamos que a construção da cooperação forçada entre trabalhadores do cárcere e apenados estabelecia um contexto altamente volátil no intramuros prisional e que, apesar de configurar-se como estratégia suavizadora e mesmo corretiva da precariedade das condições do

trabalho carcerário, pouco cumpria esse papel, já que as lacunas que as invariabilidades impõem ao real não eram sanadas e, sim, ampliadas.

O trabalho no cárcere tem suas condições concretas, sua organização e formas de concepção atravessadas por precariedades diversas. Neste contexto, apontamos que os laços de cooperação forçada estabelecidos entre os agentes de segurança penitenciária e os apenados tentavam cumprir, institucionalmente, três funções principais no enfrentamento do trabalho real prisional, dimensões que eram significativamente relacionadas. Na primeira, a cooperação forçada se colocava como estratégia para minimizar as precariedades do trabalho. Todavia, em um mesmo movimento, na articulação para contê-las, tal cooperação as agravava, ou seja, a cooperação obrigatória empurrava os agentes para a sobrecarga no trabalho na tentativa de reequilibrá-lo. Em uma segunda posição, a cooperação servia como remendo para a insuficiência de servidores de vigilância devido a promessa de ampliação do suporte coletivo para intervenções em determinados contextos, como os de quebra de segurança. No entanto, não existe cooperação se não há confiança e, no contexto prisional, os servidores da vigilância eram preparados para suspeitar de tudo e de todos; assim, o jogo de confiar-desconfiar conforme o momento tornava-se subjetivamente desgastante. Por fim, os laços de cooperação davam suporte psíquico. A possibilidade de intermediação dos presos mais velhos em situações de crise reduzia nos agentes a percepção dos riscos. No entanto, o risco concreto não cessava, já que a negociação poderia não ter o desejado desfecho de impedir o agravamento da quebra de segurança. Desta forma, torna-se necessário destacar que a antecipação da violência era tão danosa psicologicamente quanto a própria violência. A espera pelo tumulto, que poderia surgir de qualquer desacordo cotidiano, em concomitância com a suspeição generalizada geravam tensão e ansiedade por mobilizarem de forma constante a subjetividade no processo de detectar, interpretar e reagir – o que desafia qualquer dinâmica de manutenção da saúde mental ou de transformação do trabalho para que fosse menos nocivo. Transformação esta apontada como imprescindível para abrandar as adversidades e evitar o adoecimento (Dejours et al., 2016) por meio da conciliação entre saúde dos sujeitos trabalhadores e eficácia das atividades laborais (Daniellou & Béguin, 2007).

A cooperação não é algo que se decreta, mas, sim, que constitui um coletivo (Figueiredo & Athayde, 2005). Por isso, fazemos a leitura de que o desafio para a gestão institucional do presídio era reconhecer que ali o coletivo, como dito, não apenas englobava os trabalhadores, mas também incluía os apenados. Se, nos arranjos para tornar real o que as normativas ditavam, a cooperação se fazia peça-chave, sendo forçada tornava-se produtora de desestabilizações e comprometimentos à saúde mental dos agentes frente à impossibilidade de resistência pela via da transformação do contexto, elevando vulnerabilidades individuais e coletivas por romper aspectos e funções que prometia abarcar.

Algumas considerações

A partir do delineamento feito neste artigo, nota-se como o intramuros prisional é um campo heterogêneo e complexo, com diversos atores sociais obrigados, por prescrições jurídicas e institucionais, a constituírem formas de convivência mútua.

Ao retomar nosso objetivo de delinear e discutir os laços de cooperação estabelecidos entre agentes de segurança e apenados como estratégia de enfrentamento do trabalho real no cárcere, identificamos o que nomeamos por cooperação forçada, fenômeno que nos provocou a refletir sobre a dinâmica do estabelecimento desses laços obrigatórios.

A cooperação é constituída por laços construídos entre indivíduos a partir de seus conhecimentos para gerir coletivamente uma realidade, exigindo confiança e entrosamento entre os pares. Como desdobramento, no cenário prisional, a cooperação forçada se constitui a partir da obrigatoriedade de cooperar com os aqueles em quem não se confia – condição

esta que tentava minimizar os riscos, porém diminuía apenas a percepção deles, o que produzia constrangimentos, empurrando os trabalhadores para um cenário potencialmente desestruturante psicologicamente. Como fenômeno institucional, a cooperação forçada cumpria funções de apagar os desarranjos entre trabalho prescrito e trabalho real, assim como as precariedades do contexto prisional e suas implicações para a organização e a condução do trabalho dos servidores.

Por fim, afirmamos que as discussões aqui promovidas tentaram dar visibilidade ao universo prisional, ao mesmo tempo em que abarcaram uma realidade dramática do mundo do trabalho em uma dimensão bem específica, a do trabalho de vigilância prisional, que já povoa as agendas de pesquisa de alguns estudiosos, mas ainda precisa ser mais bem explorada em contribuições futuras.

Referências

- Barcinski, M. & Cúnico, S. D. (2014). Os efeitos (in)visibilizadores do cárcere: as contradições do sistema prisional. *Psicologia*, 28(2), 63-70. Recuperado de <http://www.scielo.mec.pt/pdf/psi/v28n2/v28n2a06.pdf>
- Brasil. (1984, 11 de julho). *Lei Federal nº 7.210, de 11 de julho de 1984*. Institui a Lei de Execução Penal. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7210.htm
- Brito, J. (2008). Trabalho prescrito. In I. B. Pereira & J. C. Lima (Orgs.), *Dicionário da educação profissional em saúde*. Rio de Janeiro: EPSJV/Fiocruz. Recuperado de <http://www.epsjv.fiocruz.br/sites/default/files/143.pdf>
- Caroly, S., Lorient, M. & Boussard, V. (2006). Colectivo de trabajo y reglas de oficios. Cooperación entre jóvenes y viejos, hombres y mujeres en las brigadas de Policía de socorro. *Laboreal*, 2(2), 6-18. Recuperado de <https://journals.openedition.org/laboreal/13050>
- Conselho Nacional de Política Criminal e Penitenciária (2009, 09 de março). *Resolução nº 1, de 9 de março de 2009*. Recuperado de https://criminal.mppr.mp.br/arquivos/File/Resolucao_01_2009_CNPCP_Proporcao_Minima_Agentes_Penitenciaros.pdf
- Daniellou, F. & Béguin, P. (2007). Metodologia da ação ergonômica: abordagens do trabalho real. In P. Falzon (Ed.), *Ergonomia* (pp. 281-301). São Paulo: Blucher.
- Dejours, C. (2004). Trabalho, subjetividade e ação. *Produção*, 14(3), 27-34. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/prod/v14n3/v14n3a03.pdf>
- Dejours, C. (2012). *Trabalho vivo (Tomos I, II)*. Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. & Abdoucheli, E. (1994). Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. In C. Dejours. *Psicodinâmica do Trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. (pp. 119-145). São Paulo: Atlas, 1994.
- Dejours, C., Barros, J. & Lancman, S. (2016). A centralidade do trabalho para a construção da saúde. *Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo*, 27(2), 228-235. Recuperado de <https://doi.org/10.11606/issn.2238-6149.v27i2p228-235>
- Departamento Penitenciário Nacional. (2017). *Levantamento Nacional de Informações Penitenciárias (Infopen): junho de 2016*. Brasília: Ministério da Justiça e Segurança Pública. Recuperado de <http://antigo.depen.gov.br/DEPEN/depen/sisdepen/infopen/relatorios-sinteticos/infopen-jun-2017-rev-12072019-0721.pdf>
- Fernandes, R. C. P., Silvany Neto, A. M., Sena, G. M., Leal, A. S., Carneiro, C. A. P. & Costa, F. P. M. (2002). Trabalho e cárcere: um estudo com agentes penitenciários da Região Metropolitana de Salvador. *Cadernos de Saúde Pública*, 18(3), 807-816. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-311X2002000300024>
- Figueiredo, M. G. & Athayde, M. R. C. (2005). Organização do trabalho, subjetividade e confiabilidade na atividade de mergulho profundo. *Production*, 15(2), 172-183. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.1590/S0103-65132005000200004>
- Governo do Estado do Paraná. (n.d.). *Perfil de agente penitenciário*. Recuperado de http://www.depen.pr.gov.br/arquivos/File/manual_agente_pen.pdf

- Guardia, M. L. & Lima, F. (2019). Cooperação e relações de confiança: a construção da segurança e da saúde no trabalho de alto risco. *Laboreal*, 15(1), 1-23. Recuperado de <http://journals.openedition.org/laboreal/1331>
- Lancman, S. & Jardim, T. (2004). O impacto da organização do trabalho na saúde mental: um estudo em psicodinâmica do trabalho. *Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo*, 15(2), 82-89. Recuperado de <https://doi.org/10.11606/issn.2238-6149.v15i2p82-89>
- Lancman, S. & Uchida, S. (2003). Trabalho e subjetividade: o olhar da psicodinâmica do trabalho. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 6, 79-90. Recuperado de <http://www.periodicos.usp.br/cpst/article/view/25852/27584>
- Lourenço, L. C. (2010). Batendo a tranca: impactos do encarceramento em agentes penitenciários da Região Metropolitana de Belo Horizonte. *Dilemas: Revista de Estudos de Conflito e Controle Social*, 3(10), 11-31. Recuperado de <https://revistas.ufrj.br/index.php/dilemas/article/view/7181/5760>
- Luhmann, N. (1988). Familiarity, confidence, trust: problems and alternatives. In D. Gambetta (Ed.), *Trust: making and breaking cooperative relations* (pp. 94-108). New York: Blackwell.
- Mendes A. M, Costa, V. P. & Barros, P. C. R. (2003). Estratégias de enfrentamento do sofrimento psíquico no trabalho bancário. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 3(1), 1-11.
- Merlo, Á. R. C. & Mendes, A. M. B. (2009). Perspectivas do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil: teoria, pesquisa e ação. *Cadernos de Psicologia Social do trabalho*, 12(2), 141-156. Recuperado de <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25746/27479>
- Santiago, E. S., Silva-Roosli, A. C. B. & Di Osti, N. M. (2017). O trabalho do agente penitenciário na vigilância prisional: um estudo exploratório a partir das contribuições do ponto de vista da atividade. In R. S. Peres, F. Hashimoto, M. M. Casadore & M. V. Braz (Orgs.), *Sujeito contemporâneo, saúde e trabalho: múltiplos olhares* (pp. 355-373). São Carlos: EdUFSCar.
- Santiago, E. (2019). Etnografia encarcerada: notas sobre modos de ser e viver no intramuros prisional. *Revista Espaço Acadêmico*, 18(215), 32-43. Recuperado de <http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/46212>
- Scartazzini, L. & Borges, L. M. (2018). Condição psicossocial do agente penitenciário: uma revisão teórica. *Boletim-Academia Paulista de Psicologia*, 38(94), 45-53. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-711X2018000100005&lng=pt&nrm=iso
- Sindicato dos Agentes Penitenciários do Paraná (2016). *Operários do cárcere: diagnóstico sobre a saúde e as condições de trabalho agentes penitenciários no Paraná*. Recuperado de <http://www.sindarspen.org.br/upload/download/856>
- Sindicato dos Agentes Penitenciários do Paraná (2019, 27 de março). *Por superlotação e falta de agentes na unidade, presos precisam estourar portas da CCC pra fugir de incêndio*. Recuperado de <http://www.sindarspen.org.br/noticias/ler?link=por-superlotaacao-e-falta-de-agentes-na-unidade-presos-precisam-estourar-portas-da-ccc-pra-fugir-de-incendio>
- Varella, D. (1999). *Estação Carandiru*. São Paulo: Companhia das Letras.
- Vasconcelos, A. S. F. (2000). *A saúde sob custódia: um estudo sobre agentes de segurança penitenciária no Rio de Janeiro*. (Dissertação de Mestrado). Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, RJ, Brasil. Recuperado de <https://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/5181>

Endereços para correspondência

eneidasantiago2@gmail.com
patricia.bortolloti@gmail.com
amanda_bana@hotmail.com

Recebido em: 24/11/2019
Revisado em: 13/07/2020
Aprovado em: 16/07/2020

Notas sobre Chernobyl¹: análise de alguns aspectos relacionados às situações de trabalho da usina nuclear de Pripyat

Vivian Heringer Pizzinga²

Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca
(Rio de Janeiro, RJ, Brasil)

A partir da série televisiva Chernobyl e dos relatos do livro de Svetlana Aleksievitch, *Vozes de Tchernóbyl*, que tratam do acidente nuclear em Pripjat, em 1986, este artigo discute os aspectos relacionados às condições e às relações de trabalho que as cenas evocam. A tragédia de Chernobyl pode ser vista como um acidente de trabalho, tendo ocasionado entre 4.000 e 93.000 mortes. Os aspectos que se pretende examinar dizem respeito às relações de poder, à relação entre o trabalho prescrito e o trabalho real e demais fatores. Na análise proposta, serão usadas as contribuições da psicodinâmica do trabalho, da saúde do trabalhador, da ergonomia francófona e de discussões teóricas acerca do mundo do trabalho. Ainda que as reflexões aqui levantadas sejam suscitadas a partir de adaptações constituídas de doses variáveis de ficção, elas podem ser úteis à discussão de aspectos que podem levar ao adoecimento no trabalho.

Palavras-chave: Acidente de trabalho, Saúde do trabalhador, Ergonomia, Psicodinâmica do trabalho.

About Chernobyl: analysis of some factors related to work situations in Pripjat nuclear power plant

Based on the sitcom Chernobyl and the stories of Svetlana Aleksievitch's book, *Tchernobyl voices*, about the Pripjat's nuclear accident in 1986, this article discusses aspects related to the work relations and conditions that are evoked by the scenes. The Chernobyl tragedy can be seen as a work accident that caused 4000 to 93000 deaths. The aspects to be discussed are related to power relations, the relation between prescribed work and real work, and others. In the proposed analysis, contributions of work psychodynamics, worker health, French ergonomics and theoretical discussions about the work world will be used. And even with the fact that these reflections are caused by some variable parts of fiction, they can be useful to the discussion of the aspects that may lead to disease in work.

Keywords: Work accident, Worker health, Ergonomics, Work psychodynamics.

Introdução

O acidente na Usina Nuclear V. I. Lênin, situada na região de Chernobyl, na cidade de Pripjat, Ucrânia – antiga União Soviética –, em 26 de abril de 1986, foi de tal magnitude – biológica, social, política, econômica, ecológica, nuclear – que muito se pode falar sobre essa catástrofe, sob vários aspectos. Ele foi considerado o mais grave acidente nuclear da história (Xavier et al., 2007) ou, ainda, o “maior desastre nuclear para fins pacíficos do mundo” (Siguimoto & Castilho, 2014, p. 321). Há, porém, muita controvérsia quanto aos números do acidente. Em documento publicado em 2005 no site da Agência Internacional de Energia Atômica (AIEA), aponta-se um total de mortes, atribuíveis ao acidente, em torno de 4 mil (AIEA, 2005). A publicação sublinha que, em relação à imprecisão do impacto gerado pelo acidente, muitas pessoas morreram de causas naturais e teria havido uma tendência a atribuir nexos causais entre os problemas de saúde observados e a exposição à radiação, o que teria ocasionado um exagero nas estimativas. Apesar de a estimativa oficial ficar em torno de 37 mortes, segundo Dupuy (2007), no vigésimo aniversário

1 Neste artigo serão usadas duas grafias para Chernobyl: a primeira refere-se à série, Chernobyl, e a segunda ao livro de Svetlana, Tchernóbil. Quando for mencionado o título do livro de Svetlana, usaremos a grafia utilizada pela tradução brasileira.

2 <https://orcid.org/0000-0003-4602-2267>

do acidente um relatório da ONU remeteu ao acidente, à época, centenas de milhares de mortes. Segundo informações colhidas pelo autor, 36 horas depois da explosão de Chernobyl teriam sido retiradas 48 mil pessoas de Pripjat, das quais teriam morrido 15 mil “empilhadas nos hospitais de Kiev nos seis meses que se seguiram” (Dupuy, 2007, p. 244). A magnitude de Chernobyl remonta a “centenas de vezes mais matérias radioativas lançadas do que em Hiroshima” (p. 244), o que levou à criação de uma Zona de Exclusão que incluía áreas da Bielorrússia e da Ucrânia, tendo sido um marco em que se percebeu que um acidente nuclear poderia afetar não apenas o país onde ocorresse, mas também países vizinhos, com consequências passíveis de atingir localidades situadas a grandes distâncias (Xavier et al., 2007).

Dentre as estimativas incertas acima mencionadas, encontram-se muitos trabalhadores que foram envolvidos na execução de proteção e isolamento do reator e da radiação. É, portanto, da perspectiva do trabalho que este artigo aborda a tragédia de Chernobyl, abrangendo suas relações e condições de trabalho, e a compreendendo como um acidente de trabalho que, por sua natureza muito específica e calamitosa, adquiriu proporções imensas e, em parte, indeterminadas.

No entanto, assim como à época demorou-se a divulgar o que havia acontecido e sua real abrangência, pouco material cultural se tem sobre o assunto – se formos pensar comparativamente à grandeza que o fenômeno alcançou. Quantos filmes de ficção e documentários, por exemplo, foram feitos sobre o Holocausto, e quantos foram realizados sobre Chernobyl? Svetlana Aleksievitch, escritora bielorrussa ganhadora do Prêmio Nobel de Literatura, escreveu relatos a partir de entrevistas com sobreviventes ou testemunhas em seu livro *Vozes de Tchernóbyl* (2016). Por outro lado, a série Chernobyl, com roteiro de Mazin Craig e direção de Johan Reinck, dos canais televisivos HBO e Sky, é uma produção norte-americana recente que traz à baila uma perspectiva sobre o que aconteceu no acidente – tanto no que se refere às suas causas, quanto às nefastas consequências que se seguiram.

Alguns aspectos específicos apresentados na série podem ser questionados – ainda mais pelo fato de haver muita polêmica em relação ao ocorrido, sobretudo devido à polarização da Guerra Fria, em pleno vigor à época –, mas, considera-se que ela oferece uma boa descrição dos principais fatos envolvidos no desastre e que interessam a este artigo. Uma reportagem de Shramocych e Chornous para a BBC Brasil (2019), publicada após o lançamento da série com o intuito de comentá-la, traz o depoimento de Oleksiv Breus, que foi operador da usina na época do acidente, e viu de perto os fatos acontecerem. Segundo Breus, o acidente foi retratado de forma bem fiel àquilo que ocorreu em Chernobyl. Contudo, alguns pontos seriam questionáveis, como o caso de Anatoly Dyatlov, o engenheiro chefe responsabilizado por violar medidas de segurança que levaram ao acidente e que não era rude da maneira como a série o retrata.

Há também a cena em que três trabalhadores da usina devem mergulhar nas galerias inundadas sob o reator com o intuito de abrir uma válvula para drenar a água. Ainda segundo a reportagem, dois desses mergulhadores estão vivos e moram em Kiev, mas há pontos que não correspondem ao que aconteceu. Oleskiv Ananenko, um desses mergulhadores, relata que não receberam recompensa pela missão e não usaram roupas adequadas e equipamento completo e, sim, roupa de banho sem proteção na cabeça. Breus, por fim, aponta alguns estereótipos soviéticos trazidos pela série, mas concorda que o regime era de natureza muito secreta e que as práticas de gestão adotadas acabaram por contribuir mais ainda para o acidente.

Assim, este trabalho constitui-se em uma análise fílmica e procura trazer uma reflexão sobre aspectos não só das relações interpessoais e sociais, mas também das condições de trabalho em Chernobyl, a partir do que a série apresenta – sabendo-se das controvérsias sobre o fato, acontecido quando ainda havia União Soviética, sob o comando de Mikhail Gorbachev. Por outro lado, esta análise se dá em diálogo com depoimentos orais compilados no livro de Svetlana Aleksievitch (2016), que traz relatos jornalísticos colhidos com sobreviventes da história. Ademais, é importante notar que considerar o acidente de Chernobyl como um acidente de trabalho coletivo, cujo arco de

efeitos é vastíssimo, implica reflexões sobre algumas contribuições da psicodinâmica do trabalho, da ergonomia francófona e da saúde do trabalhador. Finalmente, a importância de se debruçar sobre o acidente converge com a afirmação de Bandazhevsky (2013), médico bielorrusso, segundo o qual “o problema de Chernobyl é do mundo inteiro” (p. 206).

O acidente e suas implicações

Segundo Batista, Santana e Ferrite (2019), os acidentes de trabalho fatais constituem um importante problema de saúde pública e são situações evitáveis, sendo sua prevenção um desafio para países em desenvolvimento (Rodrigues & Santana, 2019), onde ocorrem o que esses autores chamam de um “extenso sub-registro”. Eles apontam que, segundo dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 2012, estimaram-se 320.580 óbitos devidos a acidentes de trabalho em todo o mundo, ao passo que, no Brasil, registraram-se 2.731 mortes ocorridas entre trabalhadores segurados em 2014.

A subnotificação de pessoas atingidas parece ter sido uma característica do acidente de Chernobyl. Yuri Bandazhevsky, por exemplo, professor do Instituto de Medicina Nuclear de Gomel, na Bielorrússia, trabalhou diretamente com vítimas do acidente, mas não pôde divulgar os dados epidemiológicos de suas pesquisas devido à proibição de autoridades soviéticas (2013). Essa situação ilustra o fato de que questões de cunho geopolítico estiveram fortemente presentes na catástrofe e influenciam os dados que temos sobre ela.

Dwyer (1989) apresenta uma interessante contribuição sociológica com relação ao entendimento dos acidentes de trabalho como originários de relações sociais. Para Areosa e Dwyer (2010), há uma “impossibilidade empírica para controlar ou antever todas as situações passíveis de causar acidentes” (p. 2) e sempre restam “zonas sombrias de difícil compreensão” (p. 4). Segundo os autores, “os acidentes de trabalho dependem da relação directa ou indirecta dos trabalhadores com os riscos” (p. 5), sendo produzidos organizacionalmente.

Para Perrow, segundo Areosa (2012), certos acidentes também envolvem “alguns mistérios”, devidos à alta complexidade da estrutura de algumas organizações, tornando o que chamou de “acidentes maiores difíceis de prever”. Areosa aponta que as incertezas que constituem as tecnologias complexas, difíceis de controlar, se relacionam às suas interações com o sistema social.

No que tange às questões geopolíticas, Baverstock e Williams (2007) apontam que o acidente de Chernobyl foi um teste para as capacidades das organizações internacionais de relevo, cujas respostas teriam sido insuficientes. O primeiro problema, segundo os autores, foi terem se deparado com o fato de que o acidente expôs vários países à radioatividade, mas foi considerado como um problema interno ao país em que ocorreu. Além disso, quando enfim se aceitou ajuda externa, as iniciativas eram separadas e sem coordenação entre si.

Apesar da subnotificação do número de pessoas atingidas em Chernobyl e dos problemas relativos à política internacional, é possível imaginar uma vasta quantidade de pessoas afetadas de inúmeras formas. Se fizermos um breve exercício de enumeração dos grupos diferenciados de pessoas afetadas direta ou indiretamente, teremos, a princípio: os trabalhadores do turno noturno, que estavam em atividade no momento do acidente; bombeiros chamados para “apagar o incêndio”; e, posteriormente, trabalhadores recrutados em outras cidades do país e que tiveram que se dedicar a mitigar os efeitos da explosão, o que envolveu milhares de pessoas. Houve também aqueles que tiveram contato mais próximo com quem recebeu altas doses de radioatividade, como as enfermeiras do hospital da região. Esses diferentes grupos de pessoas morreram ou foram contaminados com doses variadas de radioatividade, não tendo havido acompanhamento epidemiológico adequado após sua evacuação da cidade, conforme Dupuy (2007).

Mas, além das contaminações e problemas de saúde estritos, houve ainda a retirada de populações inteiras de suas cidades, não apenas em Pripyat, mas também nas que faziam parte da Zona de Exclusão. É evidente que essa migração forçada também traz muitos aspectos relevantes a serem pensados, no sentido do custo humano que uma catástrofe dessa dimensão provoca. E, como já indicado, um desses aspectos refere-se ao trabalho: populações inteiras deslocando-se de cidade, abandonando empregos, dedicando-se a novos ofícios, levando consigo o estigma (Aleksiévitch, 2016) de serem originários da região da Chernobyl.

Além disso, o adoecimento a curto, médio e longo prazos das pessoas atingidas e a forma como isso veio a impedir sua vida ativa também é um aspecto importante, afinal, não há apenas os acidentes de trabalho fatais, mas também os acidentes de trabalho não fatais, que, segundo Santana, Nobre e Waldvogel (2005) têm

. . . gravidade variável, mas [são] muito comuns em comparação com os fatais, resultando que a eles se atribua a maior “carga de doença” para a economia e a população. Isto porque acometem grandes parcelas da população . . . levando a que um número substancial de pessoas permaneça, ao longo da vida, sobrevivendo com incapacidade física total e parcial por longo tempo. . . (Santana et al., 2005, p. 847).

Segundo Dupuy (2007), tem-se a enganosa ideia de que o ocorrido em Chernobyl foi um acidente soviético, e não um acidente nuclear. Para o autor, trata-se de um refrão enganoso que ofusca o fato de que a segurança em centrais nucleares mundo afora não é suficiente para proteger trabalhadores e populações vizinhas.

Cabe frisar que o objeto deste trabalho é Chernobyl, mas poderia ser o rompimento da barragem de Brumadinho (MG), no início de 2019, ou o rompimento da barragem de Mariana (MG), em novembro de 2015. Essas catástrofes – que podem ser consideradas como acidentes maiores, próprios a organizações de alto risco, em que elementos técnicos, tecnológicos, sociais e organizacionais atuam (Areosa, 2012) – geram problemas ambientais, sociais, econômicos, trabalhistas e sanitários a cidades inteiras. Uma vez que o acidente acontece, porém, é fundamental indagar-se: o que deveria ser feito não apenas a curto prazo, mas também a médio e longo prazos, com os trabalhadores e as famílias que são atingidos por uma catástrofe de proporções similares.

Trabalho real e trabalho prescrito

Chernobyl (a série) permite a discussão de alguns aspectos dos relacionamentos que podem se dar no âmbito do trabalho em uma situação laboral específica e que poderiam estar envolvidos na tragédia. Esses relacionamentos se inserem na dinâmica entre trabalho real e trabalho prescrito, e as cenas que mostram o momento crucial do acidente, quando os engenheiros devem obedecer às ordens de Anatoly Dyatlov, são emblemáticas dessas relações. A ergonomia francófona trouxe contribuições importantes para o entendimento de algumas dessas situações.

O trabalho prescrito seria “a maneira como o trabalho deve ser executado: o modo de utilizar as ferramentas e as máquinas, o tempo concedido para cada operação, os modos operatórios e regras a respeitar . . . [Ele] nunca corresponde exatamente ao trabalho real . . .” (Daniellou, Laville & Teiger, 1989, p. 7). A definição dos autores faz referência ao trabalho de operários, mas diz respeito às tarefas que são previamente elencadas e que corresponderiam à forma como o trabalho deveria se dar na prática, em qualquer contexto. Assim, de acordo com os autores, toda maneira prescrita de se realizar uma atividade de trabalho, anterior à sua realização, é considerada como trabalho prescrito. Já o trabalho real vai além do prescrito e corresponde ao que é executado pelo trabalhador,

ao que, na prática, ele faz, a partir de descontinuidades entre o que fora prescrito e a realidade que se apresenta quando da execução da tarefa. O trabalho real é muitas vezes invisível – isto é, aquilo que o trabalhador faz depende da forma por ele escolhida para lidar com o que o real lhe traz, que não estava prescrito nas descrições de funções.

Considerando-se o trabalho real como aquele que se realiza de modo concreto, para além das definições antecipadas fornecidas ao trabalhador, já é necessário que haja algum tipo de reajuste das normas antecedentes diante da situação em que o trabalhador se vê imerso – uma vez que essas normas são sempre insuficientes para lidar com a realidade da atividade. Esse ajuste que se dá na situação de trabalho implica escolhas por parte do trabalhador, por mais que esteja empenhado em seguir o que orienta o trabalho prescrito (Pereira, Mendes & Moraes, 2017).

No caso de uma usina nuclear, existem muitos protocolos de segurança que devem ser seguidos à risca. Diferentemente de outros tipos de atividades – nas quais uma margem de “transgressões e microcriações” podem vir a ser necessárias na execução da tarefa e como parte do trabalho (Brito, 2011) para que se possa realizar com êxito a atividade –, em uma usina nuclear não há espaço para isso, inicialmente; ou, se há, é muito reduzido. São os protocolos – o que é prescrito – que garantem a segurança de todos (Comissão Nacional Energia Nuclear, 1997)³. No caso de Chernobyl, segundo as informações veiculadas, usava-se o reator RBMK (*Reaktor Bolshoy Moshchnosty Kanalnyy*, russo para Reator Canalizado de Alta Potência), cujo núcleo não poderia explodir. No entanto, durante o teste de segurança, comentado à frente, acontece exatamente o que não era esperado: sua explosão.

Além de não terem sido treinados para o teste, os engenheiros tinham em mãos um guia de instruções com várias delas riscadas. Junto a isso, a ordem para que executassem aquilo que estava riscado. Aqui há uma confusão no próprio trabalho prescrito, que deveria ser apresentado de forma menos contraditória. Pode-se pensar que havia dois prescritos nas mãos dos engenheiros: um guia de instruções e as rasuras em partes desse guia. Essas rasuras, pode-se novamente pensar, seriam o trabalho prescrito que anulava um outro prescrito. Ou seja, uma espécie de atualização de prescrições que não geraria mais problemas se o contexto fosse outro, se a situação de trabalho não fosse um teste nuclear sob uma chefia indisponível para diálogo. Mas, como dito, a ordem verbal que recebem por telefone é que ignorassem as rasuras e considerassem o prescrito original. Quando enfim executam as ordens não coincidentes com o trabalho prescrito atualizado (as rasuras) e o pior está para acontecer, os engenheiros subalternos, com o pouco que lhes resta para consertar os erros, finalmente apertam o botão de segurança para interromper o procedimento. Entretanto, para horror e surpresa de todos, esse prescrito também trazia erros. Há explicações físicas para isso, trazidas pela série, que não são o objetivo deste artigo.

O que nos cabe apontar é que uma confusão de tarefas entre o que era prescrito e o que não era, e até mesmo entre duas prescrições superpostas, diante daquilo que o real do trabalho apresentava aos trabalhadores, entrou em colapso, possivelmente contribuindo para a explosão sem precedentes de Chernobyl. Segundo Ferreira (2013), em leitura baseada na psicodinâmica do trabalho, o real do trabalho se diferencia do trabalho real por indicar uma experiência “no limite do saber, do conhecimento e da concepção” (p. 346). O autor lança a questão sobre se é possível situar o trabalho real entre o prescrito e o real do trabalho e aponta, no caso desse último, sua relação com a dimensão das relações sociais e das relações de dominação.

O problema técnico que culminou na catástrofe era anterior àquele contexto específico, dizendo respeito à fabricação do reator de segurança, mas isso não era sabido e ficou evidenciado posteriormente. Enquanto acontecia o acidente e a partir das soluções disponíveis para os problemas que se apresentavam, pode-se, a partir de Ferreira, dizer que se tratou de “um furo ou ruptura do

3 A Comissão Nacional de Energia Nuclear (CNEN) é o órgão que, no Brasil, tem atribuição legal de gerenciar todas as atividades em usinas nucleoeletrônicas. As normas que regulamentam essas atividades são publicadas por tal comissão. Tais regras não dizem respeito a Chernobyl, mas é possível verificar que, na Resolução 04/97, por exemplo, a seção de “Instruções e Procedimentos para Operação” traz especificações quanto à realização de testes e como proceder quando ocorre algum tipo de violação, onde tudo é programado.

prescrito” (p. 349), o que também caracterizaria o real do trabalho. Tudo isso somado a um chefe cujas decisões eram arbitrárias e autoritárias, deixando os presentes assustados e atônitos diante de seus desmandos. Todas as tentativas de discordância e ponderação eram coibidas com ameaças.

Nas cenas retratadas, pode-se perceber a tensa situação de trabalho, da qual se pode inferir que o trabalho real acontece a partir de ordens diferenciadas e que se contradizem, tudo isso em um ambiente cujos riscos eram máximos e que exigia um trabalho prescrito que pudesse ser seguido à risca. Além disso, seria crucial ter um coordenador das atividades que manejasse a situação de modo a criar um clima de confiança mútua e diálogo, em que não houvesse pressão sobre os engenheiros realizando a tarefa. Por outro lado, após a explosão, os engenheiros que estavam em outros locais da usina, e anunciaram que era grave o que estava acontecendo, foram deslegitimados em seus avisos. O que se sucede após o fato de um acidente a respeito do qual eles ainda estavam tomando ciência, através de indicativos vários, também se mostra como uma situação em que o real do trabalho parece gerar um repertório restrito de saídas.

Em relação ao trabalho real, outras cenas reforçam que ele não tem, de fato, como ser previsto em lugar ou ofício nenhum, sendo inerente a qualquer trabalho o surgimento de situações inesperadas e dinâmicas. E aí temos lanternas que começam a falhar em túneis radioativos subterrâneos sem outro tipo de fonte de luz, ou equipamentos de detecção de radiação cujo limite é baixo, impedindo que os especialistas infiram o risco real a que todos estão expostos porque tampouco lhes são fornecidos outros equipamentos, além de não serem ouvidos em suas reivindicações. Até mesmo uma enfermeira, que deve decidir se permite que uma mulher se aproxime de seu marido à beira da morte, está sujeita ao inesperado ao ter que tomar essa decisão (que não é meramente técnica) a partir do imponderável. Os dilemas éticos fazem parte do trabalho real; no caso de Chernobyl, humanizar a morte através da presença de alguém querido trazia risco de contaminação e morte para o acompanhante⁴. O acidente evidenciou que, em alguns dos casos enumerados, o real se apresenta de formas múltiplas, como escassez de opções para lidar com faltas e falhas de equipamentos, ligadas às relações de poder que se davam no interior da máquina burocrática, ou decisões éticas inesperadas, quando todos lutam contra o tempo.

Apesar de nenhum protocolo, nenhuma prescrição, lograr “abstrair o vazio das normas” e da impossibilidade de antecipações exaustivas (Schwartz, 2011, p. 138), parece ficar evidente que, em Chernobyl, alguns limites foram ultrapassados. Não havia espaço, na sala onde se operava o teste, para renormatizações (dentro do possível em uma usina nuclear) de nenhuma espécie. Uma vez que as normas estão relacionadas a valores, como pontua Schwartz, a opção por modificá-las tem a ver com escolhas valorativas, mas o ambiente em que se deu a operação não oferecia alternativas devido ao autoritarismo das relações que ali se estabeleceram. As cenas do teste de segurança que culminou no acidente evidenciam o quanto o trabalho real pode estar muito além do prescrito e o quanto o real do trabalho, em seu caráter disruptivo, pode acontecer devido a relações de dominação com maior ou menor visibilidade, mas que, no caso discutido, eram evidentes.

Relações interpessoais de trabalho, sofrimento ético e a saúde do trabalhador

Como apontam Minayo-Gomez e Thedim-Costa (1997), a saúde do trabalhador é “uma meta, um horizonte”, tendo como pedra fundamental o “compromisso com a mudança do intrincado quadro de saúde da população trabalhadora” (p. 24). Para tal, a saúde do trabalhador requer um “posicionamento ético” (p. 24). A especificidade da saúde do trabalhador reside em incluir a

⁴ Essa foi a situação de Liudmila Ignátienko, esposa do bombeiro Vassíli Ignátienko, relato inicial do livro de Svetlana Aleksíévitch. Grávida, ela assiste à morte do marido, exposto a altas doses de radioatividade. A filha nasce carregando 28 roentgen no fígado e uma lesão congênita no coração (p. 34). Em 4 horas, o bebê morre. Natália Ignátienko, filha de Liudmila e Vassíli, havia recebido “todo o impacto radioativo” (p. 35).

determinação social nos processos de saúde-doença (Lacaz, 1996). Como assinala Minayo-Gomez (2011), há uma ampliação do “quadro interpretativo” desses processos (p. 24), dado que a categoria “trabalho” e a dimensão de “classe” passam a ser elementos constitutivos do adoecimento. Além disso, a saúde do trabalhador está necessariamente entrelaçada com a saúde ambiental, e o caso de Chernobyl é um exemplo paradigmático dessa assertiva.

A perspectiva, já comentada, de Dwyer (1989), segundo a qual as relações sociais estão estreitamente ligadas à produção de acidentes de trabalho, é cara à saúde do trabalhador por incluí-las nas situações de trabalho vinculadas aos acidentes. Levando-se em consideração a definição de Seligmann-Silva (1994), segundo a qual se pode considerar situação de trabalho como

. . . o conjunto complexo que inclui as condições físicas, químicas e biológicas do ambiente de trabalho; os aspectos técnicos; a organização prescrita e a organização real das atividades de trabalho, bem como a gestão das mesmas; a caracterização dos canais formais de comunicação e das relações interpessoais (p. 144).

Mudanças no mundo do trabalho com a reestruturação produtiva, a flexibilização das relações de trabalho, o avanço da ideologia gerencial, a apropriação de termos do mundo do esporte (times, equipes) para compreender as dinâmicas no interior de grupos de trabalhadores (Antunes, 2005; Sennet, 2009), entre outras – já estavam em processo à época da catástrofe nuclear, uma vez que tais mudanças tiveram origem com a crise do capitalismo da década de 1970. Contudo, a União Soviética, a princípio, não integrava o grupo de países caracterizados pelo modo de produção capitalista. As relações interpessoais de trabalho representadas na série parecem mais visivelmente abusivas e autocráticas, uma vez que, no gerencialismo e no toyotismo, outros meios são utilizados para que os trabalhadores atuem de um modo que se coadune com o rentismo, o lucro e a produtividade. A coerção se dá de modo sutil e o abuso é menos visível (mas não menos presente) no interior dessas ideologias, em que se lançou mão de padrões de comportamento nos quais o trabalhador “passa a ser o controlador de si mesmo” (Abramides & Cabral, 2003, p. 5).

No caso de Chernobyl – e não custa lembrarmos que não há aqui intenção de julgar as decisões tais como ocorreram –, os relacionamentos que se dão nas situações de trabalho postas são retratados como estando permeados por tensão e abuso de poder. Breus, na reportagem da BBC, afirma que Dyatlov, o engenheiro chefe, não se comportava do jeito autocrático como a série retrata, apesar de ser muito rigoroso. Ainda assim, ele e os outros dois chefes foram condenados por violar condições de segurança na ocasião. Antes do acidente, estava programado para acontecer a realização de “testes sobre a capacidade de refrigeração” da usina caso houvesse alguma situação de falta de energia (Sugimoto & Castilho, 2014, p. 319). A princípio, os testes começariam na madrugada do dia 25 de abril de 1986, mas um problema relacionado ao sistema de resfriamento de emergência, que estaria crucialmente ligado ao acidente de acordo com os autores, fez com que o teste fosse adiado para o turno seguinte. Segundo o que também se pode acompanhar através da série, o adiamento desse teste deveria ter sido por mais tempo, ou seja: ele não deveria ter acontecido em 26 de abril, mas havia pressa em realizá-lo por se tratar de uma operação que já vinha sendo adiada havia tempo.

Na série, podemos ver as etapas do teste de segurança desde os momentos em que se apresentavam sinais de que ele daria errado, quando a escolha de desistir ainda era uma opção. É possível também acompanhar o empenho dos engenheiros em seguir a orientação de segurança de que dispunham, segundo a qual devia-se desligar o reator e esperar 24 horas para recomeçar caso houvesse algum problema. O chefe, todavia, orienta que continuem. Eles tentam não cumprir a ordem, mas são ameaçados. Dyatlov os adverte, dizendo que não vão trabalhar mais em lugar algum se não o obedeceram e evoca sua experiência de 25 anos para avaliar sua razão. Diante

da ameaça, os subordinados obedecem a ordem, mesmo apavorados, confusos e a considerando arriscada. Seguindo-se a cronologia dos fatos narrados na série, pouco depois da constatação de explosão do núcleo, dois engenheiros, um deles de 25 anos de idade, procuram abrir as turbinas de água manualmente para evitar que o estrago fosse ainda maior. Enquanto o fazem, imersos em água até quase a metade do corpo, os rostos avermelhados e os olhos se fechando de cansaço, o jovem engenheiro pede desculpas e o outro diz que não fizeram nada de errado. Ao que o jovem engenheiro responde: sim, fizemos.

As cenas evocadas permitem uma miríade de discussões importantes, como as que relacionam a evolução da concepção de riscos e dos paradigmas que embasam a compreensão sobre variáveis envolvidas nos acidentes de trabalho (Valverde, 2007) – mas nos interessa precipuamente o debate sobre o sofrimento ético (Dejours, 2006) e a dinâmica entre trabalho real e trabalho prescrito – em especial no que se refere às relações sociais em uma dada situação de trabalho. Segundo Vasconcelos (2013), o sofrimento ético “é a vivência de sofrimento experimentada pelo sujeito quando comete, convive e/ou negligencia atos que condena moralmente” (p. 424). Os engenheiros da cena do teste fizeram algo de errado porque estavam sob pressão e não lhes foi dada nenhuma escolha. Como se reconciliar com isso, a não ser desse modo – expondo-se mais ainda à emissão de urânio ao tentar abrir manualmente as turbinas no intuito de salvar a população em perigo? O caso de Chernobyl foi rápido, em termos de uma ordem que deve ser obedecida (e que tem efeitos catastróficos e imediatos), mas as cenas permitem o questionamento a respeito dos trabalhadores de diversas áreas que são obrigados a fazer o que não consideram que seja adequado e, por não terem autonomia, acabam por fazê-lo, talvez repetidamente, por anos a fio.

Outro ponto curioso refere-se a até onde a convicção de alguém pode ir quando é confrontado com um suposto percurso de experiência maior do que o seu. Quando o trabalhador discorda das orientações que é obrigado a seguir, de que modo poderá sustentar sua discordância, se há um superior que alega ter 25 anos de experiência, além de fazer sérias ameaças? Como afirma Chanlat (2011, p. 112) “toda organização produz relações de poder” e, como aponta também a psicodinâmica do trabalho, “relações sociais de dominação estruturam o trabalho, o que produz desdobramentos sobre a subjetividade daqueles que trabalham, homens e mulheres” (Gernet & Dejours, 2011, p. 65). A cena do teste evidencia relações de dominação em que um silenciamento também se produz através da alegação de experiência maior.

Relações de dominação aparecem em outros diversos momentos, implicando deslegitimação constante. Com o decorrer do primeiro episódio, em Moscou, um especialista no reator usado na usina é convocado. Em reunião de cúpula, esse especialista, chamado Legasov, tenta explicar, através de seu conhecimento técnico, que a radioatividade provavelmente é muito mais alta do que a que foi medida – uma vez que os dosímetros medem um máximo de 3,6 roentgen, o que já seria preocupante. No entanto, a radioatividade mostrar-se-ia muito maior quando conseguem dosímetros de capacidade superior de aferição. Diante das colocações de Legasov, um dos altos mandatários do governo invalida a informação trazida pelo especialista.

Já em Pripjat, Legasov tenta esclarecer aos demais o que significa a “explosão”: o que está sendo expelido pelos ares e levado pelo vento é o equivalente a duas vezes a radioatividade da bomba de Hiroshima. Não há precedentes na história do planeta, ele adverte. Tudo o que será decidido, tudo o que for pensado para bloquear a emissão de radioatividade de uma maneira que não cause tantos danos aos trabalhadores designados para a missão, não deixava de ter um caráter experimental e inaugural. Segundo as informações ao final da série, vários cientistas foram recrutados para auxiliar Legasov nesse trabalho, mas eles, ao denunciarem a versão oficial dos fatos, também eram perseguidos e presos. Essa forma de gerir o acidente, com deslegitimação das contribuições dos cientistas e não reconhecimento da gravidade do ocorrido, se espelha no fato amplamente

divulgado de que o governo soviético demorou dois dias para assumir o acidente, e só o fez a partir da detecção de radioatividade em outros países, como a Suécia (Sugimoto & Castilho, 2014)⁵.

O fato é que os chefes precisavam, também, recrutar soldados e bombeiros, a depender da situação, para que pudessem se aproximar do núcleo que explodiu e isolar o material radioativo. A questão do sofrimento ético surge novamente: como mandar esses trabalhadores para serem expostos a uma radioatividade letal, e o quanto informá-los sobre a real dimensão do risco que correriam? Em uma das cenas em que Legasov já está em Pripyat, um comandante resolve, ele mesmo, checar, aproximando-se da usina, a medida real de radiação com um dosímetro mais preciso. Isso acontece porque, quando lhe é revelado que, mesmo com toda a proteção e uso de chumbo, ainda assim os efeitos radioativos não seriam totalmente anulados, o comandante prefere não expor a integridade física de seus subordinados e aceita fazer a verificação por si mesmo. Havia, porém, outras situações que exigiam uma quantidade grande de pessoas que seriam colocadas em risco.

O debate sobre o risco é amplo e, como pontua Baruki (2018), a palavra assumiu variados significados com o decorrer do tempo, chegando à ideia de risco psicossocial. No que se refere à ameaça à integridade física e psíquica de trabalhadores, a busca por garantir sua segurança física em situações laborais está intimamente ligada ao surgimento do próprio direito do trabalho. Segundo a autora, “a história do direito ao meio ambiente do trabalho seguro confunde-se com a história do direito à saúde do trabalhador” (p. 109), o que leva a discussões sobre monetarização do risco, culpabilização da vítima e às questões referentes à prevenção. Não pertence ao escopo deste artigo enveredar por essas trilhas, mas apontar a problemática acerca da forma como, no encaixe de solucionar um problema que poderia afetar todo o planeta, os mandatários e cientistas soviéticos escolheram expor os trabalhadores, retirando-lhes o direito à integridade física.

A partir das reflexões de Valverde (2007) sobre as contribuições de Véronique de Keyser, se tem em conta que os seres humanos – os trabalhadores – são aqueles que, em situações complexas, constituem um meio de segurança na medida em que conseguem evitar ou diminuir as consequências de incidentes, pode-se deduzir a importância de, no mínimo, lhes ser dada informação a respeito do que vão enfrentar nas tarefas para as quais são designados. Quanto mais informações tiverem, mais possibilidades terão de manejar as dificuldades que se apresentarem⁶. Assim, em face deste dilema ético em que o esforço coletivo humano era necessário para que uma catástrofe de grandeza ainda maior não acontecesse, expor os riscos a que estariam envolvidos àqueles que aceitassem a tarefa não eliminaria o problema, certamente – mas talvez evitasse danos ainda maiores.

Nessas cenas, porém, os trabalhadores são alijados da tomada de decisões em uma separação entre os que coordenam e os que executam. No entanto, as contribuições da saúde do trabalhador, de filiação marxista, apontam para a importância de tornar os trabalhadores protagonistas das situações de trabalho, das medidas de saúde e segurança e das decisões que os afetarão. Legasov, o cientista, é um trabalhador que não é respeitado em seu trabalho e nas contribuições que pode dar (a série mostra seu esforço para se fazer escutar e as ameaças que também recebe), mas, quando se situa no outro polo da relação, é um trabalhador que também não respeita os trabalhadores e ele subordinados e tampouco considera que possam ter contribuições a dar. Ainda que essa seja uma

5 É curioso notar como o conhecimento científico é minimizado ou negado em diferentes momentos e contextos graves das coletividades, como acidentes e pandemias. Em épocas de pandemia de Sars-Cov-2, alguns governos têm apresentado comportamentos e atuações muito semelhantes aos do governo soviético nos momentos iniciais de Chernobyl, trazendo grandes malefícios a países inteiros.

6 Aqui, cabe uma analogia com os trabalhadores da linha de frente no combate à Covid-19 que atuam em hospitais. Diante de uma situação parcialmente conhecida – a existência de um vírus novo, com alto grau de transmissibilidade e efeitos sistêmicos severos –, o único recurso que tais trabalhadores têm para minimizar o efeito de transmissão é o conhecimento. Na medida em que sabem dos riscos de estarem expostos a cargas virais altas, que têm informação a respeito do que fazer com equipamentos de proteção individual, podem diminuir as chances de serem contaminados e interromper a cadeia de transmissão. Os trabalhadores só saberão como reduzir os riscos através das informações de que dispõem.

pergunta sem resposta, é possível indagar o quanto a União Soviética (e outros países, afetados pela nuvem de radioatividade) perdeu por não incluir os trabalhadores nas tomadas de decisões e na busca conjunta de soluções para o acidente.

Trabalho invisível

Além do combate direto à radioatividade, havia outros tipos de trabalho que aconteciam ao redor da cena do acidente, embora fossem invisibilizados. As mulheres que lavavam as roupas dos trabalhadores enquadram-se nessa categoria, como se lê em um dos relatos: “Não havia máquinas de lavar, ninguém pensou nisso, não as trouxeram. Lavavam à mão. Eram todas mulheres mais velhas. Com as mãos cheias . . . de chagas. As roupas . . . continham dezenas de roentgen” (Aleksiévitch, 2016, p. 112).

Essas mulheres foram expostas à radiação executando uma atividade que talvez não fosse considerada trabalho. O trabalho invisível (Lhulier, 2012), muitas vezes executado por mulheres, aparece aqui constituindo o que Federici (2017) aponta como sendo tarefas domésticas. Federici chama atenção para o trabalho destinado às mulheres a partir do fim da Idade Média que teria permitido a acumulação primitiva de capital como condição para alavancagem do modo de produção capitalista. Esse trabalho referia-se à reprodução da força de trabalho e tudo o que foi construído como não sendo trabalho, recebendo um valor menor em relação àquilo que os homens faziam, mas que era crucial para que eles pudessem gerar riqueza. O trabalho de lavagem de roupas dos trabalhadores era uma ocupação que, a despeito de sua invisibilidade, constituía-se em condição fundamental para que o trabalho com protagonismo pudesse ser realizado. Os bombeiros precisavam de roupas para o trabalho e eram as mulheres que as viabilizavam.

Um dos problemas da invisibilidade de certos trabalhos frequentemente realizados por mulheres é que, se não são vistos ou considerados como tal, não recebem as devidas precauções, não são sequer cogitados como atividades de risco que merecem proteção. Finalmente, não são valorizados, não têm reconhecimento e, portanto, não recebem medalhas ou diplomas honrosos. Sua invisibilidade é tamanha que não há nenhuma cena, na série, que aponte, ainda que de relance, a presença de mulheres executando as tarefas cruciais (embora ignoradas) para que tudo fosse adiante. As trabalhadoras que aparecem são as enfermeiras do hospital da região e uma personagem fictícia de relevo, que congrega outros pesquisadores que ajudaram Legasov, o químico.

Condições de trabalho

Finalmente, a série e o livro de Aleksiévitch sobre o acidente de Chernobyl renovam as reflexões sobre as condições de trabalho, entendendo essa noção a partir da contribuição de Laurell e Noriega (1989), segundo os quais as condições de trabalho dizem respeito ao “conjunto dos elementos do processo de trabalho” (p. 46). Por outro lado, Lhulier (2012) chama atenção para o fato de que o trabalho é confundido com as condições de trabalho, invisibilizando-se, assim, aspectos importantes do trabalho real, que, para a autora, não se esgota naquilo que se faz, mas inclui também aquilo que não se faz, aquilo que se quer fazer, entre outros. Assim, no que se refere às condições de trabalho em Chernobyl, como já foi assinalado, não havia dosímetros adequados e, no momento da explosão, os engenheiros que trabalhavam no interior da central atômica não usavam uniforme de proteção. Foi apenas depois de as consequências da explosão estarem avançadas que equipamentos e roupas mais reforçados passaram a ser mais utilizados.

Um dos relatos colhidos por Aleksiévitch (2016, p. 45) aponta que os trabalhadores e bombeiros

. . . trabalhavam sem roupas especiais de proteção [e] dirigiam-se para lá sem protestar . . . esconderam deles a verdade sobre as altas doses recebidas . . . e ainda se alegraram ao receber . . . as medalhas que o governo lhes conferiu pouco antes de morrerem. Muitos nem chegaram a recebê-las . . .

Relatos dos próprios bombeiros ou “liquidadores” também mostram a que tipo de risco eles foram expostos:

Os robôs não aguentavam o trabalho, as máquinas ficavam loucas. Mas nós trabalhávamos. Às vezes descia sangue dos ouvidos, do nariz. A garganta ficava irritada, os olhos ardiavam. Surgia um ruído constante e monótono nos ouvidos . . . mas trabalhamos bem. E nos orgulhamos muito disso . . . (Aleksiévitch, 2016, p. 102).

Dias após o início do acidente, a força-tarefa se vê obrigada a convocar centenas de mineiros para cavar um túnel subterrâneo. Na cena em que o encarregado dos mineiros vai tomar conhecimento das tarefas que ele e sua equipe deverão executar, quando Legasov explica a ele o trabalho a ser executado, o chefe das minas encara fixamente o cientista. Este, por seu turno, sustenta o olhar, sabendo que não tem como fornecer melhores condições de trabalho além de um túnel construído 12 metros abaixo do nível do reator, para garantir a segurança dos trabalhadores. No entanto, como lembra o encarregado, a entrada do túnel não se situa 12 metros abaixo. Estarão todos expostos e isso fica claro sem que as palavras correspondentes sejam usadas. É preciso que o chefe dos mineiros tenha a perspicácia de fazer as perguntas certas. Do contrário, não seria informado.

Mais à frente, quando o trabalho efetivamente começa, o calor é insuportável dentro do túnel. A temperatura é de 50° Celsius. Um dos relatos aponta que os mineiros, “desnudos, empurravam de gatinhas os vagões . . . E ali havia as mesmas centenas de roentgen” (Aleksiévitch, 2016, p. 220). Quando o chefe político e o cientista Legasov são chamados para entender o que está acontecendo ao saberem que os mineiros estão nus, o chefe dos mineiros não hesita em dizer que não há possibilidade de cavar naquele calor usando roupas e que, de qualquer modo, elas não os protegeriam da radioatividade. Mais uma vez, ele não usa os termos específicos – urânio, contaminação, radiação – mas o encarregado dos mineiros, sem conhecimento de química ou de física nuclear, sabe a que está expondo seus trabalhadores e indaga: “quando isso acabar, vocês vão cuidar desses homens?”. Após alguma hesitação, o mandatário do governo diz não saber. O encarregado os fita pela última vez e, com desdém, volta ao trabalho.

Há pelo menos dois pontos de interesse nessas cenas e nos relatos colhidos por Aleksiévitch: um diz respeito à falta de honestidade quanto ao trabalho a ser executado, já comentada. Em um dos relatos da escritora, lê-se: “Aonde nos levavam? Para quê? Havia pouca informação. Sim, explodiu um reator. Mas e daí? . . . Ali [em Slutsk], as pessoas ainda não sabiam de nada. Elas, como nós, vieram pela primeira vez um dosímetro.” (2016, p. 109). As informações não eram claras e, de acordo com a autora, consta que livros sobre radiação e sobre as bombas de Hiroshima e Nagasaki haviam sumido das bibliotecas. Somavam-se a isso as injunções para defender a pátria, as evocações ao heroísmo. Esses homens eram chamados de “soldados do fogo”. O segundo ponto diz respeito aos momentos em que as autoridades políticas e científicas são confrontadas moral e eticamente pelas decisões que tomavam e pela responsabilidade que assumiam (ou não) com os trabalhadores. Os acidentes, os adoecimentos e as mortes não possuíam nenhum tipo de seguro. Diplomas, medalhas e mil rublos, no máximo (Aleksiévitch, 2016).

Diante disso, as autoridades, que eram trabalhadores, estavam, também elas (principalmente elas) perplexas diante do acidente, em busca não apenas de entender o que se passara como também à procura de soluções que não levassem seus operadores à morte – tampouco havia trabalho

prescrito para eles face à catástrofe. Entretanto, abdicaram de, junto com esses trabalhadores, humanizando-os, encontrar, coletivamente, saídas viáveis, o menos danosas que conseguissem. Essa saída construída coletivamente poderia ter sido um verdadeiro trabalho de cooperação, em que o saber dos trabalhadores, ocupando o lugar de sujeitos, também fosse levado a sério.

Considerações finais

Por meio da análise de questões de trabalho suscitadas a partir da série Chernobyl e do livro *Vozes de Tchernóbil*, pôde-se levantar algumas indagações que merecem visibilidade e uma discussão mais ampla a respeito da tragédia nuclear, aqui considerada como um gravíssimo acidente de trabalho. Os questionamentos dizem respeito ao sofrimento ético do trabalhador, que, por injunções superiores, é levado a fazer aquilo com o que não concorda, o que pode ter consequências nefastas; à honestidade com que superiores hierárquicos lidam com os trabalhadores no que concerne ao conhecimento da nocividade de suas atividades; ao colapso entre o trabalho prescrito e o real; à invisibilidade de certos trabalhos, fundamentais naquele contexto; às relações de poder e dominação e a perspectiva segundo a qual os processos sociais estão atrelados à fabricação de acidentes de trabalho.

Nesse sentido, a partir do princípio segundo o qual a saúde do trabalhador requer um posicionamento ético, do qual não se desvincula, e levando-se em conta as contribuições da ergonomia francófona sobre as reformatizações do trabalho prescrito a partir de escolhas dos trabalhadores necessariamente ligadas a valores, é possível pensar no quanto teria sido diferente o ocorrido em Chernobyl (e possivelmente em outros acidentes maiores) se os relacionamentos de trabalho fossem outros; se a gestão do acidente fosse participativa, no sentido de incluir o trabalhador enquanto sujeito das soluções pensadas, e não como objetos dos dirigentes e cientistas soviéticos, passíveis de sofrimento ético diante do conhecimento que tinham quanto à periculosidade a que expuseram os trabalhadores, sem notificá-los. Se, conforme a teoria sociológica de Dwyer (1989), os acidentes estiverem ligados às relações sociais, é exatamente sobre elas que se precisa deter e ponderar para evitar outros. Se os acidentes são produzidos organizacionalmente, é fundamental incluir as contribuições das clínicas do trabalho, em suas variedades de método e epistemologia, e da saúde do trabalhador – para pensar as atividades e os processos e as condições de trabalho.

Em síntese, cabe sempre retomar certas questões: será que somos coniventes com situações que, por sorte, não geram males ainda maiores? Como estão sendo tratados, por exemplo, os trabalhadores de Brumadinho e seus familiares, ou os de Mariana? Como são tratados e que consideração recebem aqueles que são indiretamente afetados por tais acidentes, na medida em que perdem seus empregos por serem de uma área onde ocorreu uma tragédia? Para finalizar, embora não se trate de acidente, pergunta-se: como serão tratados os trabalhadores da linha de frente da Covid-19?

Referências

- Abramides, M. B. C. & Cabral, M. S. R. (2003). Regime de acumulação flexível e saúde do trabalhador. *Saúde em Perspectiva*, 17(1), 3-10.
- Aleksievitch, S. (2016). *Vozes de Tchernóbil: a história oral do desastre nuclear*. São Paulo: Companhia das Letras.
- Antunes, R. (2005). *O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho*. São Paulo: Boitempo.
- Areosa, J. (2012). O contributo das ciências sociais para a análise de acidentes maiores: dois modelos em confronto. *Análise Social*, (204), 558-584.
- Areosa, J. & Dwyer, T. (2010). Acidentes de trabalho: uma abordagem sociológica. *Configurações*, 7, 107-128.

- Bandazhevsky, Y. (2013). Danos causados pelas radiações ionizantes sobre órgãos e sistemas vitais de fetos e crianças pequenas. *Estudos Avançados*, 27(77), 201-206.
- Baruki, L. V. (2018). *Riscos psicossociais e saúde mental do trabalhador: por um regime jurídico preventivo*. São Paulo: LTr.
- Batista, A. G., Santana, V. S. & Ferrite, S. (2019). Registro de dados sobre acidentes de trabalho fatais em sistemas de informação no Brasil. *Ciência & Saúde Coletiva*, 24(3), 693-704.
- Baverstock, K. & Williams, D. (2007). The Chernobyl accident 20 years on: an assessment of the health consequences and the international response. *Ciência & Saúde Coletiva*, 12(3), 689-698.
- Brito, J. (2011). A ergologia como perspectiva de análise: a saúde do trabalhador e o trabalho em saúde. In C. Minayo-Gomes (Org.), *Saúde do trabalhador na sociedade brasileira contemporânea*. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz.
- Chanlat, J. F. (2011). O desafio social da gestão: a contribuição das ciências sociais. In P. F. Bendassolli & L. A. P. Soboll (Orgs.), *Clínicas do trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade*. São Paulo: Atlas.
- Comissão Nacional de Energia Nuclear. (1997). Segurança na operação de usinas nucleoeletricas. Recuperado de <http://antigo.cnen.gov.br/normas-tecnicas>
- Daniellou, F., Laville, A. & Teiger, C. (1989). Ficção e realidade do trabalho operário. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 17(68), 7-13.
- Dejours, C. (2006). *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: FGV.
- Dupuy, J. P. (2007). A catástrofe de Chernobyl vinte anos depois. *Estudo Avançados*, 21(59), 243-252.
- Dwyer, T. (1989). Acidentes do trabalho: em busca de uma nova abordagem. *Revista de Administração de Empresas*, 29(2), 19-31.
- Federeci, S. (2017). *Calibã e as bruxas: mulher, corpo e acumulação primitiva*. São Paulo: Elefante.
- Ferreira, J. B. (2013). O real do trabalho. In F. Vieira, A. M. Mendes & A. R. C. Merlo, (Orgs.), *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*. Curitiba: Juruá.
- Gernet, I. & Dejours, C. (2011). Avaliação do trabalho e reconhecimento. In P. F. Bendassolli & L. A. P. Soboll (Orgs.), *Clínicas do trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade* (pp. 61-70). São Paulo: Atlas.
- Chernobyl: the true scale of the accident. (2005, 5 de setembro). Recuperado de <https://www.iaea.org/newscenter/pressreleases/chernobyl-true-scale-accident>
- Lacaz, F. (1996). *Saúde do trabalhador: um estudo sobre as formações discursivas da academia, dos serviços e do movimento sindical*. Tese de doutorado, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, SP, Brasil.
- Laurell, A. C. & Noriega, M. (1989). *Processo de produção de saúde: trabalho e desgaste operário*. São Paulo: Hucitec.
- Lhuillier, D. (2012). A invisibilidade do trabalho real e a opacidade das relações saúde trabalho. *Trabalho e Educação*, 21(1), 13-38.
- Minayo-Gomez, C. (2011). Campo de saúde do trabalhador: trajetória, configuração e transformações. In C. Minayo-Gomes (Org.), *Saúde do trabalhador na sociedade brasileira contemporânea* (pp. 23-34). Rio de Janeiro: Editora Fiocruz.
- Minayo-Gomez, C. & Thedim-Costa, S. M. F. (1997). A construção do campo de saúde do trabalhador: percurso e dilemas. *Cadernos de Saúde Pública*, 13(Supl. 2), 21-32.
- Pereira, A., Mendes, D. & Moraes, G. (2017). Do prescrito ao real: a imprevisibilidade e a importância do trabalho coletivo em um centro de usinagem de uma empresa metal-mecânica do interior do Estado de Minas Gerais. *Laboreal*, 13(1), 24-38.
- Rodrigues, A. B. & Santana, V. S. (2019). *Acidentes de trabalho fatais em Palmas, Tocantins, Brasil: oportunidades perdidas de informação*. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 44, 1-10.
- Santana, V., Nobre, L. & Waldvogel, B. C. (2005). Acidentes de trabalho no Brasil entre 1994-2004: uma revisão. *Ciência & Saúde Coletiva*, 10(4), 841-855.
- Schwartz, Y. (2011). Manifesto por um ergoengajamento. In P. F. Bendassolli & L. A. P. Soboll (Orgs.), *Clínicas do trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade* (pp. 132-166). São Paulo: Atlas.
- Seligmann-Silva, E. (1994). *Desgaste mental no trabalho dominado*. Rio de Janeiro: Editora UFRJ; Cortez Editora.
- Sennett, R. (2005). *A corrosão do caráter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record.
- Shramocych, V. & Chornous, H. (2019, 11 de junho). O que é fato e o que é ficção na série Chernobyl nas palavras de um ex-funcionário da usina. Recuperado de <https://www.bbc.com/portuguese/geral-48589563>

- Suguimoto, D. Y. L. & Castilho, M. A. (2014). Chernobyl – A Catástrofe. *Revista da Universidade Vale do Rio Verde*, 12(2), 316-322.
- Valverde, C. (2007). Instrumentos conceituais e metodológicos na análise de riscos e nos processos de prevenção: a abordagem de Véronique de Keyser. *Laboreal*, 3(1), 1-30.
- Vasconcelos, A. C. L. (2013). Sofrimento ético. In F. Vieira, A. M. Mendes & A. R. V. Merlo (Orgs.), *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*. Curitiba: Juruá.
- Xavier, A. M., Lima, A. G., Vigna, C. R. M., Verbi, F. M., Bortoleto, G. G., Goraieb, K., Collins, C. H. & Bueno, M. I. M. S. Marcos da história da radioatividade e tendências atuais. *Química Nova*, 30(1), 83-91.

Endereços para correspondência

vivianhp@globocom

Recebido em: 02/12/2019

Revisado em: 18/08/2020

Aprovado em: 27/08/2020

Quem manda também sofre: um estudo sobre o sofrimento de gestores no trabalho

Marcela Rucireta Germano Moretto¹ e Valquíria Padilha²

Universidade de São Paulo (Ribeirão Preto, SP, Brasil)

Baseado principalmente na Psicodinâmica do Trabalho, este artigo resume uma pesquisa que objetivou conhecer as causas de sofrimento no trabalho gerencial; identificar como gerentes percebem o sofrimento e o prazer em seu trabalho e quais as principais causas de prazer laboral. Foram feitas entrevistas semiestruturadas com gerentes de posições hierárquicas e setores distintos, no interior paulista. A interpretação das entrevistas deu-se pela Análise dos Núcleos de Sentido (ANS). Identificamos sete núcleos de sentido para entender as vivências de sofrimento e prazer no trabalho gerencial e identificar suas causas: a) Prescrição do trabalho; b) Culto às metas e desempenho; c) Relações interpessoais; d) Carga de responsabilidade; e) Autonomia; f) Reconhecimento e g) Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Confirmamos que há sofrimento laboral dos/das gerentes.

Palavras-chave: Prazer e sofrimento no trabalho, Sofrimento no trabalho gerencial, Psicodinâmica do trabalho.

Those who give orders also suffer: a study on suffering in managerial work

Based on the Psychodynamics of Work, this article summarizes a research that studied the causes of suffering in managerial work; to identify how managers perceive suffering and pleasure in their work, and what are the main causes of labour pleasure. Semi-structured interviews were conducted with managers of different hierarchical positions in companies from different sectors, in the countryside of the state of São Paulo. The interpretation of the interviews was made through Meaning Core Analysis. We identify seven meaning cores used to understand the experiences of suffering and pleasure in managerial work and identify their causes: a) Prescribed work; b) Worship of goals and performance; c) Interpersonal relationships; d) Responsibility burden; e) Autonomy; f) Acknowledgment, and g) Balance between work and personal life. We confirm that managers present labor suffering.

Keywords: Pleasure and suffering at work, Suffering in managerial work, Psychodynamics of work.

Introdução

De modo geral, é possível sugerir que sujeitos que ocupam cargos gerenciais, principalmente em empresas privadas, costumam desfrutar de alguns benefícios, como maior remuneração, relativa autonomia e maior poder, pelas oportunidades decisórias e de mando típicas dos cargos de chefias. Mas estariam os gerentes blindados contra o sofrimento gerado pelo trabalho? Compreendemos que quando há vivência de prazer no trabalho, não significa que não haja sofrimento e vice-versa. Concordamos com Dejours (2006), Araújo (2008) e Navarro e Padilha (2007) que o trabalho é ambivalente, pois pode causar infelicidade, alienação e doença mental ao mesmo tempo em que autorrealização, prazer e saúde.

Existem estudos brasileiros sobre as fontes de tensão em cargos de liderança e gestão e o estresse ocupacional de gestores que revelam expressiva incidência de estresse nessas funções (Braga & Pereira, 2011; Melo, Cassini & Lopes, 2011; Paula, 2013; Pereira, Braga & Marques, 2008, 2014; Pereira, Lanna & Coelho, 2014). Porém, há uma percepção dos gerentes de que fatores que geram mal-estar (pressões, sobrecarga, escassez de tempo e fadiga) são inerentes ao trabalho e, portanto,

1 <https://orcid.org/0000-0001-6548-6943>

2 <https://orcid.org/0000-0002-5564-6517>

passam a ser naturalizados e justificados (Melo et al., 2011). Encontramos poucas pesquisas que tratam especialmente do tema prazer e sofrimento de gestores.

A pesquisa que originou este artigo teve como objetivo conhecer as principais causas de sofrimento gerado pelo trabalho gerencial. Os objetivos secundários foram identificar como os gerentes percebem o sofrimento e o prazer no trabalho e quais são as principais causas de prazer no trabalho. Entre as pressuposições da pesquisa, consideramos que as principais causas de sofrimento no trabalho de gerentes incluem: a) a sobrecarga, comprometendo o equilíbrio entre trabalho e vida privada; b) a pressão para apresentar resultados e alta carga de responsabilidade; c) “frieza” nas relações interpessoais no trabalho; e d) distanciamento entre o trabalho real e o prescrito.

Para atingir os objetivos, além do levantamento bibliográfico sobre prazer e sofrimento no trabalho de gerentes (embasado, principalmente, na Psicodinâmica do Trabalho³), fizemos um estudo de abordagem qualitativa, com entrevistas semiestruturadas aprofundadas com cinco gerentes⁴ de posições hierárquicas variadas, em empresas públicas e privadas de diferentes setores, em uma cidade do interior paulista.

Fizemos menção também a alguns estudos sobre estresse na função gerencial, que embora não pertençam à base teórica da Psicodinâmica do Trabalho, nos auxiliaram a construir as pressuposições sobre causas de sofrimento no trabalho gerencial.

Ressaltamos que, por economia linguística, optamos por usar termos como gerente e gestor no gênero masculino, sem com isso coadunarmos com discursos preconceituosos ou misóginos.

Gestão contemporânea e sofrimento no trabalho

Administrar é o trabalho que envolve combinar e dirigir o uso de recursos para atingir determinados objetivos de uma organização, o que inclui planejamento, liderança, organização e controle (Hampton, 1983). Gestão refere-se a “cuidar para que a produtividade, eficiência e eficácia na utilização de recursos sejam cada vez maiores ou, alternativamente para que os efeitos nocivos sejam minimizados, atenuados ou (idealmente) expurgados” (Bendassolli, 2009, p. 8). Tradicionalmente, o termo gestão remete a controle, ordem e racionalidade (Gaulejac, 2007; Motta, 2004). Porém, o ambiente organizacional é frequentemente descrito como repleto de conflitos e paradoxos (Aguiar, 2013; Gaulejac, 2007; Motta, 2004; Shapero, 2011; Westley, 2011). Administrar é tomar decisões em vários tipos de situações – sendo que certas decisões apresentam um risco ou urgência maior, o que pode exigir forte implicação pessoal do gestor, gerando estresse (Laroche, 2017).

Um cargo gerencial implica trabalhar em ritmos intensos, lidar com conflitos, contradições, cargas de trabalho inesperadas e preocupações constantes que invadem o tempo livre, dando a sensação de que há sempre trabalho a fazer e decisões urgentes a tomar, afetando o equilíbrio entre vida profissional e pessoal e a qualidade de vida (Aguiar, 2013; Lima, 1995; Motta, 2004; Serva & Ferreira, 2006; Westley, 2011).

3 Embora saibamos que o campo de estudos em Psicodinâmica do Trabalho é amplo e tem disputas de interpretações diversas, no exterior e no Brasil, escolhemos essa escola como referência principal neste estudo porque entendemos que ela contribui quando elege o sofrimento e as relações entre prazer e sofrimento no trabalho como campo essencial de interesse. Enriquece nosso estudo sobre gestores quando entende que as vivências de prazer e sofrimento no trabalho estão em relação com a organização do trabalho, ou seja, reconhece a existência de uma estrutura social para a análise da subjetividade. Hoje, percebemos uma crescente disposição de diálogos frutíferos entre os autores da Psicodinâmica do Trabalho, das Clínicas do Trabalho, da Psicologia Social do Trabalho e da Psicossociologia do Trabalho.

4 Na intenção de identificar os Núcleos de Sentido para análise das falas, usamos o critério de saturação para estabelecer a quantidade de entrevistados, sabendo que, por não se tratar de uma pesquisa quantitativa, não há tratamento estatístico das informações. A questão foi estudar a relação do sujeito com o trabalho e propor causas de prazer e sofrimento no trabalho gerencial, o que se torna viável com poucas entrevistas em profundidade.

A vivência de sofrimento e prazer no trabalho está associada à carga psíquica do trabalho, que não é mensurável, pois tem caráter qualitativo, subjetivo e dinâmico. O trabalho pode aumentar ou diminuir essa carga, ou seja, pode ser fonte de tensão e/ou via de descarga de energia e de relaxamento. O trabalho é fatigante, fonte de tensão e desprazer quando há acúmulo de energia psíquica e as vias de descarga são fechadas. Quando a energia acumulada transborda, acarreta efeitos negativos na saúde física e/ou psíquica. Em oposição, um trabalho é equilibrante quando permite ao sujeito a diminuição da carga psíquica – por exemplo, quando o trabalhador possui autonomia e controle, as atividades são livremente escolhidas e organizadas ou as vias de descarga de energia são adaptadas às suas necessidades (Dejours, 1994a, 1996, 2004).

Ao enfrentar tensão no trabalho, as pessoas conseguem manter um quadro de normalidade, mas isso não necessariamente configura ausência de sofrimento (Dejours, 1994b). O “sofrimento é inevitável e ubíquo”, e a compreensão do sofrimento no trabalho tem como objetivo não anulá-lo, mas transformá-lo (Dejours & Abdoucheli, 1994, p. 137).

O sofrimento é caracterizado pela presença de um ou mais sentimentos, tais como “medo, insatisfação, insegurança, estranhamento, desorientação, impotência diante das incertezas, alienação, vulnerabilidade, frustração, inquietação, angústia, depressão, tristeza, agressividade, impotência para promover mudanças, desestímulo, desânimo, sentimento de impotência, desgaste emocional e/ou físico, desvalorização, culpa, tensão e raiva” (Mendes & Morrone, 2010, p. 32).

Pereira (2003) considerou como indicadores de sofrimento de gerentes o desgaste e a insegurança, e como indicadores de prazer a gratificação (associada aos sentimentos de realização e identificação com o trabalho) e a liberdade (relacionada à sensação de ter domínio e ser livre para organizar o próprio trabalho).

“A vivência de prazer, é caracterizada por sentimentos de reconhecimento, identificação, orgulho pela atividade em si, realização e liberdade” (Mendes & Morrone, 2010, p. 32). O reconhecimento é uma questão-chave nas vivências no trabalho, pois o indivíduo recebe retribuição simbólica por seus esforços e vivências de sofrimento à medida que sua contribuição para a organização é legitimada (Dejours, 2006, 2012). O reconhecimento como retribuição simbólica transforma o *ser* ao reconhecer sentido em sua realização e, assim, transforma sofrimento em prazer (Dejours, 2012). Em estudo de Paiva, Esther, Pires e Melo (2006) sobre gerentes do setor hoteleiro, as vivências positivas aparecem relacionadas a autonomia, *status*, prestígio e liberdade de acesso aos superiores.

Com base em Dejours (1994a, 1994b), Dejours e Abdoucheli (1994), Dejours e Jayet (1994) e Pereira (2003), conclui-se que sofrimento no trabalho é uma vivência única de um sujeito (dotado de características e experiências particulares anteriores ao contato com as situações de trabalho), que: a) se dá em um espaço intersubjetivo; b) surge com o aumento de carga psíquica no trabalho, dada a exposição a pressões e conflitos; c) produz efeitos nas dimensões psíquica e física do indivíduo; e d) de forma dinâmica, impacta as situações e relações de trabalho.

Várias causas podem ser apontadas como desencadeadoras de sofrimento no trabalho, estando em grande parte atreladas à organização do trabalho e às relações interpessoais (Aguiar, 2013; Dejours, 1994a, 1994b, 2006; Dejours & Abdoucheli, 1994; Dejours & Jayet, 1994; Lima, 1995; Mendes & Morrone, 2010; Pereira, 2003).

A organização do trabalho age como limitadora do desejo do trabalhador em relação à escolha e organização de suas atividades e relações de trabalho (Dejours, 1994a). Ela refere-se à divisão do trabalho (divisão de tarefas e o modo operatório prescrito) e às relações interpessoais no trabalho, como divisão de responsabilidades, hierarquia, controle e poder (Dejours & Abdoucheli, 1994). O sofrimento patogênico surge com o bloqueio da relação do indivíduo com a organização do trabalho (Dejours, 1994b).

Vale lembrar que desde quando Dejours ainda falava de Psicopatologia do Trabalho (na década de 1980) até os dias de hoje, com a Psicodinâmica do Trabalho, ele se preocupa em compreender quais são os processos psíquicos que o trabalhador mobiliza quando se confronta com a realidade do trabalho⁵. Nos anos 1980, focava a atenção para os processos defensivos dos trabalhadores (individuais e coletivos) contra o sofrimento e para como as organizações desenvolvem formas de explorar esses sistemas defensivos a seu favor (Dejours, 2016).

Lima (1995) sugere que a relação dos gerentes com os subordinados é frequentemente desprovida de verdadeiro afeto, sendo a empatia de caráter instrumental, um meio de melhorar as relações de trabalho e a produtividade dos demais trabalhadores. A falta de liberdade para manipular a própria organização do trabalho e o enfraquecimento da cooperação e das relações humanas no trabalho fortalecem o individualismo e a solidão no ambiente de trabalho, desencadeando sofrimento em todos os níveis hierárquicos de uma organização (Dejours, 1994b; Lima, 1995).

Paiva et al. (2006, p. 133) evidenciam que “agradar o subordinado e cobrá-lo no desempenho de suas funções torna-se um dilema vivenciado na função gerencial”. Entre as dificuldades no trabalho gerencial, apontam restrições financeiras e de planejamento, dificuldade na promoção da integração entre pessoas e equipes, conflitos interpessoais, dificuldade de agradar clientes, pressão, sobrecarga e dificuldades relacionadas a expectativas de superiores. Os conflitos mais recorrentes na função gerencial apontados eram relacionados à conciliação de diferentes interesses, a problemas específicos do setor, à gestão de pessoas e ao alcance de metas.

Gerentes sofrem também pela sensação de injustiça devido à falta de reconhecimento por seus esforços (Aguiar, 2013; Dejours, 2006). A falta de reconhecimento por colegas, líderes, clientes, amigos e familiares é uma das fontes de sofrimento para o trabalhador (Mendes & Morrone, 2010).

Aguiar (2013) aponta como fonte de sofrimento a busca constante pela perfeição no desempenho e o culto à performance, na medida em que o gestor não é capaz de controlar totalmente o comportamento de seus subordinados e que ele também é passível de falhas. Para Gaulejac (2007), esse tipo de vivência de sofrimento é agravado quando devem suprimir a própria subjetividade para propagar o discurso organizacional em busca da perfeição. A forte cobrança para alcançar os resultados prescritos pode ser acompanhada por pressões e insegurança quanto ao futuro profissional.

Conforme Mendes e Morrone (2010), estudos brasileiros apontam fatores propiciadores a vivências de sofrimento no trabalho, distribuídos nas dimensões: organização do trabalho, condições do trabalho e relações interpessoais. Os fatores propiciadores de sofrimento que compõem a organização do trabalho são: a) características da tarefa (fragmentação das atividades, procedimentos repetitivos, imprevisibilidade, risco de vida, imposição de ritmos, ausência de prescrição da tarefa, rigidez na condução da atividade, ausência de priorização) e b) gestão do trabalho (pressão para atingir metas, hierarquização rígida, ausência de participação nas decisões, supervisão coercitiva, falta de flexibilidade e/ou autonomia, grandes transformações na organização, conflitos entre valores pessoais e organizacionais e maiores exigências por qualificação).

Em relação a “condições do trabalho”, apontam como fatores de sofrimento: a) sobrecarga (excesso de carga de trabalho, jornadas de trabalho extensas e insuficiência de pausas e repouso); b) indisponibilidade de recurso material e humano; c) ambiente de trabalho (instalações físicas precárias, falta de ventilação, ruídos, temperatura alta, exposição a riscos físicos, químicos, biológicos e psíquicos); d) política de remuneração (baixa remuneração e falta de política de benefícios); e e) insatisfação com a empresa. No que tange às relações interpessoais, apontam os fatores de

5 A realidade do trabalho compreende as condições de trabalho (pressões físicas, químicas, segurança, ritmo de trabalho e jornada), as relações de trabalho (laços humanos no trabalho) e a organização do trabalho (divisão de tarefas e de pessoas, hierarquia e controle). Os processos psíquicos mobilizados quando os sujeitos entram em relação com a realidade do trabalho podem ser as neuroses, psicoses, sofrimentos, doenças físicas e mentais, prazer, fadiga, alcoolismo, depressão e suicídio, conforme Dejours, Abdoucheli e Jayet, 1994.

sofrimento: a) relação entre pares (má qualidade nas relações de confiança e/ou de cooperação e falha na comunicação) e b) relações com o cliente/usuário (insatisfatórias e/ou violentas, ambivalência da relação e identificação com a problemática dos usuários).

Pereira et al. (2008) apontam como principais causas de estresse de gerentes a cobrança por resultados, metas abusivas, dificuldade de administrar o tempo, sobrecarga de trabalho e dificuldades nas relações interpessoais. Como causas de tensão excessiva associada ao trabalho gerencial, listam a dificuldade em manter equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, sensação de falta de tempo para melhorar a qualidade de vida e a vivência de várias contradições: ter que ser inovador, mas respeitando normas da organização; “vivenciar conflitos por perceber-se em sobrecarga e não ter como questionar, por exercer função de confiança (gerencial)”; “sentir que os resultados estão de bom tamanho, mas não poder manifestar essa percepção para a organização, tendo que solicitar à equipe resultados ainda mais desafiadores” e “ter dificuldade de conciliar a necessidade de trabalhar em modelo participativo e a necessidade de isolamento, em função da competitividade” (Pereira, et al., 2008, p. 188).

Metodologia

Tendo esse conjunto de reflexões como referencial, a pesquisa empírica foi de cunho qualitativo⁶ e teve como sujeitos três homens e duas mulheres que exercem função gerencial em diferentes áreas e posições hierárquicas⁷ de empresas privadas e públicas de grande porte, em uma cidade do interior paulista. Como foi garantida participação sigilosa aos entrevistados, os denominamos com letras e seus gêneros foram ocultados⁸.

Os participantes foram escolhidos por critério de conveniência e disponibilidade para participar da pesquisa, com base em indicações. Inicialmente, docentes da universidade na qual o estudo foi realizado indicaram contatos de gerentes para participarem e a eles foram pedidas mais indicações, caso quisessem sugerir alguém para participar. Cinco pessoas foram contactadas via e-mail. Na mensagem padrão, descrevemos o tema, os objetivos da pesquisa, o método e fizemos o convite para a participação em forma de entrevista individual com duração estimada em torno de uma hora. Quatro dessas pessoas contactadas participaram da pesquisa (entrevistados A, B, C e E) e a outra não retornou o convite. O quinto participante (entrevistado D) foi indicado pelo participante A, no dia de sua entrevista. O convite foi feito pessoalmente, com as mesmas informações passadas aos demais via e-mail, e a entrevista realizada logo em seguida. Não houve grandes dificuldades para conseguir as participações na pesquisa e agendamento das entrevistas. Todos os entrevistados assinaram um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido⁹. As entrevistas foram gravadas em áudio e transcritas na íntegra.

6 Concordamos com Heloani e Lancman (2004, p. 80) quando defendem a escolha da pesquisa qualitativa no campo da Psicodinâmica do Trabalho, afirmando que “quando a pesquisa tem por objetivo descortinar os sentidos e significados que as pessoas utilizam ao se depararem com o mundo e o que se procura é a compreensão do fenômeno em sua totalidade, a opção pela abordagem qualitativa parece-nos a mais adequada”.

7 Conforme Chiavenato (2003), os níveis administrativos considerados foram: institucional (nível mais elevado, responsável pelos planos estratégicos e controle geral da organização), intermediário (nível com os gerentes de meio de campo, que alinham as estratégias do nível institucional à operação da empresa) e operacional (nível administrativo mais baixo, responsável pela administração da execução de tarefas na empresa).

8 Embora reconheçamos que fazer o recorte de gênero poderia enriquecer o debate, optamos por não desenvolver análises nesse sentido, já que preferimos focar em outros temas e desenvolvê-los com um pouco mais de profundidade, respeitando os limites de páginas de artigo nesta revista. Além disso, pela pesquisa ter sido feita em uma cidade pequena, preferimos não correr o risco de que qualquer entrevistado pudesse ser identificado.

9 Não foi necessário solicitar aprovação ao Comitê de Ética visto que a pesquisa não implicou nenhuma realização de experiência com humanos. A instituição à qual pertencemos não exige aprovação do Comitê de Ética quando são feitas apenas entrevistas.

Quadro 1: Perfil dos entrevistados

	Cargo Nível administrativo	Resumo de atividades	Setor da empresa	Tempo no cargo atual / Tempo na empresa	Idade, estado civil e filhos
Entrevistado A	Gerente geral da unidade Institucional ^a	Liderar pessoas da unidade, integrar diferentes áreas e recursos, prestar contas sobre o trabalho desenvolvido e os resultados e metas alcançados para superiores.	Empresa pública de serviços	14 anos/20 anos	67 anos, casado, 3 filhos adultos
Entrevistado B	Líder de área de Recursos Humanos Operacional	Responsável pelas atividades e resultados relacionados aos cargos e salários da unidade.	Empresa privada de transporte	2 anos/3,5 anos	30 anos, casado, sem filhos
Entrevistado C	Gerente de carteira Operacional	Responsável pelo atendimento ativo de clientes de uma carteira de banco.	Banco de economia mista	6 anos/13 anos	39 anos, casado, 2 filhos crianças
Entrevistado D	Coordenador da unidade Intermediário	Coordenação das áreas de atendimento e retaguarda, controle em tempo real do andamento dos serviços e do cumprimento de metas.	Empresa pública de serviços ^b	2,5 anos/14 anos	51 anos, casado, 2 filhos adultos
Entrevistado E	Gerente administrativo Intermediário	Responsável pela coordenação das equipes, participação no cumprimento de metas e em várias atividades de prestação de contas e auditorias.	Hospital público	7 anos/7 anos	50, divorciado, sem filhos

Notas: ^a O Entrevistado A pode ser classificado como gerente de nível institucional na unidade (mais alto), mas também como gerente intermediário se for considerada a rede de unidades. ^b A e D trabalham na mesma empresa.

Fonte: Elaborado pelas autoras.

Quatro entrevistas ocorreram no ambiente de trabalho durante o expediente e uma ocorreu fora do expediente¹⁰. Destaca-se que a escolha do local e horário das entrevistas foi de acordo com a disponibilidade e as preferências dos participantes.

As entrevistas duraram em média 55 minutos (A, B, C). Tivemos duas exceções: uma entrevista que durou 25 minutos (entrevistado E – o qual foi bastante sucinto) e uma entrevista que durou uma hora e 30 minutos (entrevistado D). O roteiro foi seguido de maneira completa em todas as entrevistas.

O roteiro foi elaborado com base em orientações de Mendes (2007a, 2007b), com dados de perfil e perguntas para identificar as condições e exigências do trabalho e as vivências de prazer e sofrimento. Acrescentamos perguntas que buscaram identificar particularidades sobre prazer e sofrimento no trabalho gerencial. Foi feita uma entrevista para pré-teste de roteiro com uma docente da universidade em que a pesquisa foi realizada, a qual já exercera cargo de gerência no passado e respondeu às perguntas com base nessa ocupação. Não consideramos essa entrevista nas análises, obviamente, pois ela foi realizada apenas para identificar possíveis redundâncias no roteiro e calcularmos o tempo médio da entrevista.

A análise das entrevistas foi baseada na Análise dos Núcleos de Sentido (ANS), indicada por Mendes (2007b), e na Análise de Núcleos de Significação (Aguiar & Ozella, 2006).

¹⁰ No que tange aos interesses desta pesquisa realizada, não percebemos nenhuma diferença importante que poderia decorrer do fato dos entrevistados estarem em seu local de trabalho ou na residência durante a entrevista.

A ANS consiste em desmembrar os discursos e agrupar seus conteúdos evidentes e recorrentes em categorias chamadas núcleos de sentido. A nomeação e definição desses núcleos é feita com base nos conteúdos verbalizados nas entrevistas (Mendes, 2007). Aguiar e Ozella (2006) propõem análise de núcleos de significação para compreender os sentidos presentes nos discursos, apontando que a compreensão do sujeito na pesquisa vai além do que é dito por ele, tornando-se necessário interpretar o discurso como fruto de subjetividades e processos simbólicos, culturais, sociais e emocionais que interferem na formação do pensamento do sujeito.

Partimos das seguintes pressuposições: a) há sofrimento na vida laboral dos gestores, apesar de, normalmente, ocuparem cargos de maior poder e autonomia e de maiores salários/incentivos em comparação a demais cargos na mesma empresa; b) o sofrimento estaria atrelado a certa “frieza” ou impessoalidade típica das relações humanas no trabalho¹¹; c) há sofrimento decorrente de pressão por alta performance, de alta carga de responsabilidade e do distanciamento entre o real e o prescrito; d) a sobrecarga, que compromete o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, gera sofrimento; e e) o sofrimento pode decorrer dos paradoxos inerentes ao cargo (ao mesmo tempo em que se tem maior autonomia, há sobrecarga de trabalho e maior tensão quanto à obtenção de resultados; ao mesmo tempo que se tem maiores incentivos e salários e possibilidade de ter melhor qualidade de vida, há pouco tempo livre para aproveitar sua vida pessoal e conviver com outras pessoas queridas, além das que podem existir no ambiente laboral).

Análises

Ao analisarmos as entrevistas transcritas, identificamos sete núcleos de sentido para entender as vivências de sofrimento e prazer no trabalho: a) Prescrição do trabalho; b) Culto às metas e ao desempenho; c) Relações interpessoais; d) Carga de responsabilidade; e) Autonomia; f) Reconhecimento; e g) Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

Prescrição do trabalho

Vimos que a prescrição do trabalho de gestores está voltada essencialmente para resultados e entregas. Eles recebem demandas de clientes ou superiores, com liberdade para determinar como serão atendidas e prescrever o percurso. Os entrevistados mostraram visão positiva sobre a falta de prescrição, que, ao contrário do esperado, não representa necessariamente uma fonte de sofrimento, uma vez que pode ser um meio para exercerem autonomia e controle sobre o próprio trabalho.

Quanto ao distanciamento entre o trabalho prescrito e o real, os gestores deparam-se com diversos imprevistos e lacunas entre o que planejam e o que acontece. Observamos que isso pode ser fonte de sofrimento à medida que se veem imputados a agir diante do trabalho, de transformar os imprevistos em situações que lhes sejam favoráveis. Quando desacompanhados de sensação de impotência, os imprevistos se mostraram como fonte de prazer, pois proporcionam sensação de dinamismo, falta de monotonia e aprendizado. Segundo Dejours (1994a, 1994b), Dejours e Jayet (1994) e Mendes e Morrone (2010), a organização do trabalho aparece atrelada ao sofrimento quando o sujeito perde liberdade, autonomia e flexibilidade.

No trabalho de todos os entrevistados, percebemos que a autonomia se sobressai à sensação de impotência diante da prescrição de suas atividades, rotinas e imprevistos relacionados à rotina.

11 Quando mencionamos a palavra “frieza”, estamos nos referindo à impessoalidade que pode ocorrer nas relações de trabalho, especialmente num contexto de objetificação dos sujeitos e sequestro das subjetividades, associado aos modelos de gestão do Toyotismo, conforme Faria e Meneghetti (2007). Numa abordagem frankfurtiana, é possível ainda compreender a “frieza” como o não se importar com o outro, indiferença, não se envolver com os outros ou “não estar nem aí”, conforme Gruschka (2014).

Ou seja, eles demonstraram ter autonomia para manipular os imprevistos, replanejar suas atividades e as dos subordinados, conforme os recursos disponíveis, de modo a minimizar problemas e/ou alcançar os resultados demandados. Observamos, portanto, prevalência da autonomia sobre a divisão de tarefas e o modo operatório prescrito. Além disso, todos os entrevistados demonstraram ter contas a prestar e resultados a entregar para superiores ou, até mesmo, para órgãos fiscalizadores, como é o caso do gestor hospitalar. Com isso, destacamos que essa autonomia de prescrição do trabalho dos entrevistados refere-se ao percurso de divisão de tarefas e responsabilidades, e não necessariamente aos projetos e resultados que serão entregues, como veremos no próximo núcleo de sentido referente às metas.

Culto às metas e ao desempenho

Notamos forte presença do culto às metas e da cultura da performance na função gerencial (Bendassolli, 2003; Ehrenberg, 2010; Gaulejac, 2007; Wood & Paula, 2010) e grande afinidade dos gestores com as características associadas a essa cultura, como desejo de progredir e culto da qualidade e excelência, fortalecendo a atração por essa ideologia, e também ênfase em persistência e resiliência, reforçando a inspiração em um sujeito heroico que empreende e conquista a vitória e seus objetivos (Bendassolli, 2003, 2005).

A cultura da performance e as características associadas a ela não necessariamente geram sofrimento aos gestores. A alta demanda por apresentar resultados e as metas podem fazer com que eles se sintam desafiados ao perceberem-nas como oportunidades para alcançar reconhecimento e sucesso. De um lado, os entrevistados mostraram que as metas são benéficas ao permitirem ver de forma mais clara o planejamento, o percurso e o sentido das ações realizadas e, depois, alcançar reconhecimento e recompensas pelo trabalho. Podemos pensar na relação narcísica que o gestor pode estabelecer com a organização, como nos mostra Ronchi (2016) ao afirmar que o ambiente organizacional é profícuo para a valorização do heroísmo e da narrativa performática que faz apologia à excelência.

De outro lado, vimos que o culto às metas pode gerar sofrimento à medida que elas se distanciam de seu papel enquanto guia para as atividades, quando deixam de ser estimulantes ao parecerem intangíveis e abusivas e quando transparecem injustiça em relação às cobranças (Gaulejac, 2007; Mendes & Morrone, 2010; Pereira et al., 2008). Isso ocorre com o Entrevistado C, único que relatou explícito sofrimento decorrente de metas:

A cobrança é feita, pelo menos onde estou, de uma maneira muito intensa e com antigos gestores, até assédio a gente teve, assédio moral ... O que me chateia muito são as cobranças que a gente recebe em relação ao cumprimento de metas. Isso me gera ansiedade, sofrimento, mal-estar (C.).

Notamos também que vivências negativas associadas às metas/resultados estariam relacionadas à discrepância entre recursos disponíveis e resultados demandados, acompanhada da impossibilidade de negociar mais recursos.

Outro aspecto é o papel dos demais trabalhadores em relação ao cumprimento das metas dos gestores, os quais precisam garantir que outros as cumpram. Nesse sentido, observamos incômodo e/ou conflitos interpessoais pela falta de comprometimento que percebem por parte de outros trabalhadores.

O nível de autocobrança por parte dos entrevistados não necessariamente gera sofrimento, mas pode fazê-lo quando o sujeito diz ultrapassar seus limites pessoais para atingir metas estabelecidas.

Não observamos diferenças importantes nas vivências dos gestores entrevistados de empresas públicas, mista e privada quanto ao tema das metas. Tanto na empresa pública em que trabalham A e D quanto na empresa pública em que trabalha E, há metas e diretrizes a serem cumpridas, assim como em empresas privadas e mistas. A empresa de A e D possui fortes evidências da gestão

gerencialista no setor público (Gaulejac, 2007) como parte de um processo de modernização do serviço público, o que a aproxima de modelo de gestão de empresas privadas – com a expressiva adoção de metas para medir produtividade e tecnologias para atendimento. A e D reforçam que atendem a diversas metas, sendo elas classificadas em metas corporativas, setoriais e individuais. Além disso, há a medição de padrão de qualidade por meio de pesquisas externas e vários indicadores. Eles veem a adoção de metas positivamente e como algo importante para a manutenção do padrão de qualidade dos serviços.

Na empresa de E, um hospital público, além do cumprimento de metas, há prestação de contas para diversos órgãos, como secretaria de saúde, órgãos fiscalizadores e tribunal de contas, além de uma série de auditorias durante o ano. Ou seja, mesmo nas empresas públicas vimos que há forte cobrança por metas e uma série de processos de auditoria e medição de padrões de qualidade. Com exceção da empresa em que trabalha o entrevistado C, um banco de economia mista, nas demais empresas dos entrevistados, observamos processos participativos para a definição de metas. Dependendo do tipo de meta, participam os gestores entrevistados e/ou seus subordinados.

O entrevistado B conta:

Definimos formalmente metas de gestores, ou seja, a empresa acompanha minhas metas e eu participo de sua elaboração. Faço o mesmo com minha equipe, mas é um processo extraoficial. Ou seja, eu faço porque eu acho que é o melhor jeito de gerir e não porque o processo da empresa me força a isso. Eu acredito que é essencial o planejamento de metas em conjunto com o seu responsável. Essa é a melhor forma de medir e estimular o desempenho (B).

Nesse caso, B possui metas relacionadas à sua área de atuação na empresa privada.

A natureza das metas apresenta diferenças. No caso das empresas públicas abordadas, elas estão mais relacionadas ao atendimento de clientes e serviços oferecidos. Por exemplo, a empresa de A e D considera metas como tempo de atendimento e quantidade de pessoas atendidas por dia, entre diversas outras. No caso do entrevistado C, o banco não tem apenas metas de atendimento, mas também ênfase em metas financeiras. Assim, podemos observar algumas distinções na natureza das metas entre empresas públicas e empresas mistas/privadas. Também observamos diferença na cobrança pelas metas, que se mostrou mais forte em relação ao banco, o que pode não necessariamente estar ligado ao setor privado ou misto, mas à área de atuação da empresa (setor bancário).

Relações interpessoais

Vimos que as relações com os subordinados são de característica técnica e com carga de impessoalidade. Dois aspectos chamam a atenção: o instrumentalismo nas relações interpessoais no trabalho e a necessidade de exercer autoridade através da adesão dos trabalhadores, sendo necessário incorporar normas e ideologias da empresa para transmiti-las a eles (Gaulejac, 2007; Lima, 1995; Paiva et al., 2006).

Dejours (2012) diz que a cooperação implica renúncia à expansão da singularidade em prol do viver junto. A cooperação reprime, em parte, a própria inteligência e subjetividade no confronto do indivíduo com o real (outros modos, vontades, experiências). Conflitos surgem, mostrando que a renúncia suposta pela cooperação nem sempre é consentida – o que gera sofrimento e triunfo do individualismo, ameaçando a cooperação. Assim, a cooperação não é marcada apenas pela mobilização em prol do coletivo, mas também por renúncias consentidas ou não. Nesse contexto, vimos que a suposta falta de adesão por parte dos outros trabalhadores é possível fonte de sofrimento

para os gerentes, confirmando que ter maior poder organizacional em relação ao demais não necessariamente significa obter dos outros tudo aquilo que se quer (Lima, 1995).

O entrevistado D mencionou diversas vezes como os conflitos e a falta de comprometimento de outros trabalhadores lhe gera desgaste. O entrevistado E, por sua vez, reforça que o comprometimento e adesão dos subordinados geram prazer. Diz que sua maior fonte de prazer no trabalho é o reconhecimento dos clientes e sente grande prazer ao ver que os clientes são bem atendidos, mesmo que sua equipe tenha problemas e não esteja 100% satisfeita. O gosto pelo reconhecimento ou pela idealização do reconhecimento podem estar ligados ao desejo narcísico de ser amado e de ser percebido como um sujeito de qualidades e virtudes (Ronchi, 2016).

Sobre a relação dos gerentes intermediários/operacionais com seus líderes, vimos relações de parceria e apoio que proporcionam vivência de reconhecimento e prazer no trabalho. Sobre sua relação com o líder, o entrevistado E diz que “essa relação que a gente tem de continuidade, parceria, acho que muda o peso do trabalho, tira o peso do trabalho”.

Para o entrevistado D, uma grande dificuldade encontrada foi passar a liderar seus pares, o que lhe gerava muita pressão – os conflitos interpessoais se intensificam com a função gerencial. Para ele, existe um estigma em relação aos cargos de gestão que faz com que os subordinados se sensibilizem mais com as cobranças do que se sensibilizariam se fossem cobrados por pares. Um dos efeitos que conflitos interpessoais geraram em seu comportamento foi um certo distanciamento das pessoas em seu trabalho e certa insensibilidade, evidenciando vivências de sofrimento no trabalho devido a conflitos interpessoais (Dejours & Jayet, 1994; Gaulejac, 2007).

Bendassolli (2011), Lima (1995), Motta (2004) e Paiva et al. (2006) afirmam que a função gerencial está sujeita a lidar com conflitos de interesses com outros trabalhadores. Com a fala do entrevistado D, podemos interpretar que o distanciamento por parte dos gerentes em suas relações interpessoais no trabalho não se dá necessariamente por frieza, insensibilidade ou falta de afeto, mas sim como mecanismo de defesa contra o sofrimento e resguardo para evitar ou mitigar conflitos. Assim, impessoalidade, frieza e distanciamento entre as pessoas não necessariamente geram sofrimento para os gestores. Por sua vez, conflito entre as pessoas, falta de adesão e não reconhecimento aparecem como fontes de sofrimento (Aguiar, 2013; Bendassolli, 2011; Dejours, 1994b, 2006; Gaulejac, 2007; Mendes & Morrone, 2010; Pereira, 2003).

Nas entrevistas com os gerentes A e D, de empresa pública, observamos que não há autoridade direta sobre todos os trabalhadores da empresa e sobre admissões e demissões devido à estrutura organizacional típica da empresa. O entrevistado A afirma que não tem autoridade para admissão ou demissão em determinados departamentos da empresa. Assim, constrói autoridade por meio de parcerias – seguindo uma estrutura organizacional matricial, em que os líderes de departamentos possuem autoridade técnica sobre os serviços, enquanto os entrevistados A e D coordenam os serviços/atendimentos para atender as metas e diretrizes da empresa como um todo.

O entrevistado D conta que qualquer problema com funcionários precisa ser comunicado à outra empresa pública que administra o departamento de Recursos Humanos. É essa empresa que orienta e toma decisões acerca de admissões, advertências e demissões de funcionários. Assim, notamos uma maior restrição dos gerentes na gestão de conflitos interpessoais nessa empresa pública do que em empresas privadas, onde geralmente os gestores têm maior autonomia para manipular/tomar decisões acerca do quadro de funcionários. Nesse contexto, o entrevistado D reforça o desgaste gerado quando há falta de comprometimento por parte de outros trabalhadores.

Embora a empresa em que trabalha o entrevistado E também seja pública e haja interveniência de uma organização privada, ele não mencionou nada sobre restrições quanto

a advertências e demissões dos funcionários na entrevista. Apenas destacou o comportamento positivo dos funcionários no atendimento aos clientes, como mencionado anteriormente. Essa temática também não foi mencionada nas entrevistas de B e C (empresa privada e empresa mista, respectivamente). Por isso, não é possível generalizar conclusões sobre autonomia dos gerentes em relação à gestão de pessoas nas organizações públicas e privadas.

Carga de responsabilidade

Os entrevistados demonstraram enxergar que as maiores cargas de responsabilidade que têm em relação a subordinados são naturais da função gerencial. O entrevistado E afirma que é um benefício de cargos gerenciais sentir-se responsável por algo e “fazer acontecer”.

Vimos que a alta carga de responsabilidade, acompanhada de sensação de poder agir, de ter controle sobre as situações, é fonte de prazer. A carga de responsabilidade pode representar a oportunidade de ser sujeito ativo no trabalho e driblar sensações de impotência, atreladas ao sofrimento. A visão dos gestores de que alta carga de responsabilidade é algo positivo remete a Gaulejac (2007), ao dizer que a organização se associa à onipotência, expansão, perfeição e excelência, apresentando-se como meio de satisfazer desejos e canalizar angústias.

Por outro lado, vimos que quando associada à responsabilidade pelo trabalho de terceiros e à falta de adesão – dado que o gestor não é capaz de controlar totalmente o comportamento dos subordinados e deve responder pelas metas deles –, a carga de responsabilidade também pode gerar vivências de sofrimento. A isso se soma a sobrecarga de atividades para o gestor (Aguiar, 2013; Mendes & Morrone, 2010; Pereira, 2003; Pereira et al., 2008).

Autonomia

A autonomia para prescrever suas atividades é considerada prazerosa pelos entrevistados. A autonomia para participar da definição de metas é vista como positiva, enquanto a não participação, negativa. Aparece associada a vivências de sofrimento no trabalho a falta de autonomia devido a normas e burocracias da organização, tanto em relação a recursos para realizar atividades quanto à tomada de decisões sobre o quadro de funcionários e conflitos interpessoais. Quatro dos entrevistados demonstraram vivências negativas quando têm sua autonomia engessada. A falta de autonomia pode gerar sensação de impotência diante do trabalho, provocando vivências de sofrimento (Dejours, 1994a, 1994b; Dejours & Jayet, 1994; Mendes & Morrone, 2010). O entrevistado E comenta que “as frustrações basicamente são as mesmas. Das expectativas que você gostaria de ter liberdade”.

Destaca grande apreço pela oportunidade de participar de decisões da empresa, mesmo com autonomia engessada:

Essa participação nas discussões, nas decisões, o compartilhamento, é o essencial. Desde que estou aqui, compartilho com o diretor geral de todas as decisões que são tomadas. Essa participação, esse compartilhar faz 100% da diferença (E.).

Não observamos sofrimento ou prazer diretamente atrelado à posição hierárquica ocupada pelos gestores, não sendo possível estabelecer uma relação direta. Porém, ficou claro que quanto mais alta é a posição hierárquica, maior autonomia se tem para manipular recursos, metas e diretrizes. Quanto aos gestores operacionais, vimos com particularidade a possibilidade de maior sobrecarga de tarefas operacionais – já que esses podem precisar executar atividades da operação, e não apenas gerir a execução.

Reconhecimento

Notamos que o reconhecimento que vem de gerentes superiores é mais explícito, frequente e, geralmente, formalizado – expresso em algum tipo de recompensa como promoção, ganho financeiro ou autonomia/permissão para participar de decisões na empresa. Enquanto isso, o reconhecimento proveniente dos subordinados é menos explícito e se manifesta de forma essencialmente subjetiva. Os gestores destacaram unanimemente sentir forte reconhecimento do seu trabalho pelos seus superiores e acham difícil saber se seu trabalho é reconhecido por pares e subordinados. O reconhecimento apareceu como fonte de prazer no trabalho também quando ele vem de pessoas externas à organização, como clientes, sendo uma expressiva fonte de prazer para os gerentes.

Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal

Notamos que a preocupação constante com o trabalho é unânime entre os entrevistados e que a fronteira entre trabalho e vida pessoal é bastante porosa (Aguiar, 2013; Bendassolli, 2005; Gaulejac, 2007; Lima, 1995; Motta, 2004; Pereira, 2003; Serva & Ferreira, 2006; Westley, 2011).

Para o entrevistado E, a preocupação constante com o trabalho é natural e voluntária: “estou ligado 24h, independentemente de onde esteja ... Acho que isso é uma opção, é o meu jeito de trabalhar”.

O entrevistado D diz que a falta de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal já fora mais prejudicial para ele, mas que ainda é uma questão bastante complicada. Ele diz:

Hoje estou fazendo um exercício danado, danado para não levar quase todas as coisas daqui para casa ... já interferiu bastante no meu relacionamento com a família, a ponto até de eu quase me separar por conta do trabalho (D.).

O entrevistado C diz que a preocupação constante com o trabalho lhe gera sofrimento e que não possui equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho:

Eu sou muito competitivo. Essa minha carteira sempre está entre as primeiras, mas isso me causa um sofrimento muito grande. Eu sou muito ansioso, não paro de pensar nisso, eu penso nisso inclusive nas férias, final de semana, feriado, antes de dormir ... Então, eu tenho oscilações de momentos de felicidade, momentos de cansaço, de insatisfação, mesmo (C.).

Os entrevistados C e D comentaram sobre como o trabalho invade a vida pessoal e gera uma sensação de escassez de tempo. O entrevistado D diz que “passamos muito tempo com quem trabalhamos, pouco tempo com a família e nenhum tempo com nós mesmos”.

Os entrevistados A e B afirmam que preocupações com trabalho invadem suas vidas pessoais, mas que conseguem moderar bem o equilíbrio entre vida pessoal e privada. Sobre isso, o entrevistado B comenta:

Acho que é inerente ao cargo, porque no final das contas, você é responsável pela entrega de uma equipe. Mas eu tento ... Não sei se tento exatamente fazer alguma coisa em relação a isso, mas eu tento sempre lembrar que eu fiz o meu melhor, porque eu sinto que eu sou uma pessoa que me cobro muito, então eu me dedico bastante e que se der algum problema, a gente consegue resolver (B.).

O entrevistado B levanta ainda uma questão sobre como a cidade em que trabalha e as condições de vida também afetam esse equilíbrio entre vida pessoal e trabalho. Sobre isso, ele afirma:

Hoje ele é muito bom e que ele já foi muito ruim. Quando eu morei em São Paulo, eu trabalhava 12-14h por dia ... São Paulo é uma cidade que é muito difícil de morar, não é igual aqui, que com um salário relativamente ok você já vive bem. Você tem que ganhar muito, muito bem pra ter uma qualidade de vida parecida com aqui em relação a São Paulo, porque senão vai morar no fim do mundo e para se deslocar é muito difícil (B.).

Assim, notamos que os gestores naturalizam o fato de o trabalho invadir seu tempo livre (Zaratini & Padilha, 2010). Vimos que há sofrimento à medida que o sujeito não consegue amenizar essas preocupações e obter equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e quando a falta de equilíbrio prejudica as relações familiares e gera sensação de não ter tempo para si.

Causas de sofrimento e prazer

Com base na análise, observamos quatro principais causas de sofrimento no trabalho gerencial: a) falta de adesão por parte dos demais trabalhadores, que pode intensificar conflitos interpessoais, gerar sobrecarga de tarefas e aumentar a sensação de impotência; b) incapacidade de lidar com preocupação constante em relação ao trabalho e moderar o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, gerando sensação de impotência diante da própria vida; c) discrepância entre os resultados demandados e os recursos disponíveis para alcançá-los e a cobrança percebida como injusta; e d) o engessamento da autonomia do gestor, por normas e metodologias da empresa que limitam a prescrição das próprias metas/projetos e seu poder de decisão. No Quadro 2, sintetizamos as causas de prazer e de sofrimento de gestores identificadas.

Quadro 2: Causas identificadas de sofrimento e prazer no trabalho, por núcleos de sentido

Núcleos de sentido	Causas de sofrimento no trabalho	Causas de prazer no trabalho
Prescrição do trabalho	Distanciamento do real e do prescrito acompanhado de falta de autonomia e flexibilidade para manipular e controlar o próprio trabalho Limitações que impedem o gestor de prescrever as próprias metas Discrepância entre os resultados/entregas demandados e os recursos disponíveis para alcançá-los Sensação de impotência diante do próprio trabalho	Falta de prescrição do trabalho associada à liberdade para prescrever os próprios objetivos e rotinas Sensação de dinamismo e de falta monotonia
Culto às metas e ao desempenho	Metas intangíveis e incoerentes com os recursos disponíveis para alcançá-las Cobranças por metas e desempenhos que despertam sensação de injustiça Autocobrança excessiva Competitividade excessiva por parte do próprio sujeito Priorização da rentabilidade financeira em detrimento das necessidades dos clientes	Alcance de objetivos da empresa e de objetivos profissionais e pessoais
Relações interpessoais	Conflitos interpessoais Falta de adesão dos funcionários	Apoio dos líderes Afinidade e afeto nas relações de trabalho

continua...

...continuação

Núcleos de sentido	Causas de sofrimento no trabalho	Causas de prazer no trabalho
Carga de responsabilidade	Alta responsabilidade associada à falta de controle sobre o desempenho de outros sujeitos e falta de adesão Sobrecarga de tarefas decorrentes da falta de responsabilidade dos subordinados em relação às atividades	Alta carga de responsabilidade quando associada ao poder e controle sobre a organização do trabalho
Autonomia	Falta de liberdade para participar das decisões da empresa Falta de autonomia para manipular a organização do trabalho	Liberdade para contribuir com ideias e iniciativas na empresa Participação nas decisões da empresa Autonomia para tomar decisões cotidianas Autonomia para prescrever a própria rotina
Reconhecimento	Falta de reconhecimento	Reconhecimento por parte de líderes Reconhecimento demonstrado através de avaliações de desempenho formais Reconhecimento por parte dos clientes Recompensas e demonstrações de reconhecimento tangíveis e/ou formais, tais como recompensa financeira, promoções no trabalho, permissão para participar de decisões importantes
Equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal	Falta de equilíbrio entre a vida profissional e a pessoal Falta de tempo para si mesmo Incapacidade de lidar com a preocupação constante com o trabalho e moderar o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional	

Fonte: Elaborado pelas autoras.

Considerações finais

A partir das causas de sofrimento e prazer no trabalho identificadas, pudemos tanto confirmar quanto rejeitar parcialmente as pressuposições do início da pesquisa. De um lado, confirmamos que há sofrimento na vida laboral dos gestores. De outro, observamos que o sofrimento no trabalho não está necessariamente atrelado à “frieza” e à impessoalidade nas relações interpessoais no trabalho, mas os conflitos interpessoais e a falta de adesão por parte dos demais trabalhadores destacam-se como causas recorrentes de sofrimento no trabalho gerencial. A percepção de sobrecarga e de falta de equilíbrio entre vida pessoal e profissional e a incapacidade de estabelecê-lo foi confirmada como causa de sofrimento no trabalho gerencial.

Outra confirmação foi que o sofrimento pode decorrer de paradoxos inerentes ao cargo: a) ao mesmo tempo que se tem maior autonomia sobre suas próprias atividades e poder sobre a organização em comparação com os demais trabalhadores, há sobrecarga de trabalho e maior tensão quanto à obtenção de resultados e b) ao mesmo tempo que se tem maiores incentivos e salários e, assim, possibilidade de ter melhor qualidade de vida, há pouco tempo livre para aproveitar a vida pessoal – conviver com pessoas queridas que estejam fora do ambiente de trabalho e cuidar de si mesmo.

A suposição de que a pressão por alta performance e alta carga de responsabilidade são causas de sofrimento foi parcialmente confirmada. Esses fatores geram sofrimento quando

acompanhados de percepção de injustiça em relação às cobranças, de sobrecarga ou de dificuldades relacionadas a ser responsável pelo desempenho de outros, que nem sempre mostram adesão e comprometimento para cumprir as metas. Não necessariamente a alta carga de responsabilidade em si gera sofrimento, podendo até mesmo ser prazerosa.

Por fim, a suposição de que o sofrimento pode ser causado pelo distanciamento entre o real e o prescrito foi confirmada, mas com ressalvas. Os gestores que entrevistamos demonstraram não necessariamente se incomodar com imprevistos e mudanças na rotina e no planejamento. Porém, o distanciamento entre os resultados demandados e os recursos para alcançá-los surgiu como fator propício para vivências de sofrimento.

Os sete núcleos de sentido encontrados, que por diversas vezes se interligam, revelam a complexidade da relação sofrimento-prazer-trabalho e confirmam análises feitas por Dejours (2006) e Dejours e Abdoucheli (1994), quando afirmaram que a) o trabalho é essencialmente ambivalente, causador de infelicidade e adoecimento ao mesmo tempo em que causa autorrealização e aprendizado e b) o trabalho é espaço de construção de sentido e identidade. Os entrevistados demonstraram essa visão do trabalho como atividade paradoxal, construtiva e necessária.

Notou-se um verniz de naturalização nas vivências de sofrimento no trabalho (Dejours, 2006; Melo et al., 2011). Porém, os gestores não apresentaram indiferença sobre o tema, reforçando que a naturalização associada à percepção do sofrimento no trabalho “é interpretada como o resultado de uma composição entre o sofrimento e a luta (individual e coletiva) contra o sofrimento no trabalho” (Dejours, 2006, p. 36).

Certa dificuldade dos gestores em falar sobre suas vivências de sofrimento no trabalho foi uma limitação percebida – a qual acreditamos poder ser motivada pela falta de reflexão prévia sobre o tema e por não conhecerem o entrevistador; além de que o tema, *per se*, é intimista e profundo. Acreditamos que a realização de mais entrevistas com os mesmos gestores poderia ter estabelecido maior confiança e ter quebrado algumas resistências, além de ter fomentado a reflexão dos entrevistados sobre o assunto e possibilitar coleta mais rica sobre as vivências.

Outra limitação da pesquisa foi a ausência de escuta coletiva – recorrente nas pesquisas fundamentadas na Psicodinâmica do Trabalho –, não realizada pela falta de conveniência e disponibilidade dos participantes.

Pelas leituras que fizemos de pesquisas realizadas sobre gestores, percebemos que cinco gestores não necessariamente tenha sido uma quantidade insuficiente de entrevistados, porque nossos resultados tangenciam muitas das conclusões a que outros pesquisadores chegaram. Ademais, não há preocupação com representatividade estatística em pesquisas qualitativas (Heloani & Lancman, 2004; Miles & Huberman, 2003).

Para pesquisas futuras, destacamos a necessidade de aprofundar sobre os núcleos de sentido identificados, sobre o impacto dos diferentes tipos de estrutura organizacional, níveis hierárquicos e setores macroeconômicos nas vivências subjetivas dos gestores, e de se fazer o recorte de gênero e geração (idade). Podem ainda ser investigados possíveis nexos de causalidade entre o tempo de exercício na função de gestor e vivências de prazer e sofrimento no trabalho. No horizonte de tantas possibilidades, também seria interessante aprofundar as análises feitas aqui comparando gestores com não gestores e gestores do setor público com gestores do setor privado. Seria interessante também desenvolver uma pesquisa para considerar as experiências anteriores de gestão e não apenas o contexto de trabalho atual, pois os gerentes podem ter vivenciado experiências nos setores público e privado ao longo da carreira. Outro possível estudo que poderia trazer contribuições para essa temática poderia considerar as vivências de

gestores de empresas familiares, considerando tanto os que fazem parte da família proprietária do negócio quanto os que não fazem.

Referências

- Aguiar, V. B. (2013). *Psicodinâmica da relação gestor/a-equipe: análise do prazer-sofrimento no trabalho em uma organização pública*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília, Brasília. Recuperado de <https://repositorio.unb.br/handle/10482/13631>
- Aguiar, W. M. J. & Ozella, S. (2006). Núcleos de significação como instrumento para a apreensão da constituição dos sentidos. *Psicologia: Ciência e profissão*, 26(2), 222-245. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932006000200006&lng=pt&nrm=iso
- Araújo, J. N. G. (2008). Entre servidão e sedução do trabalhador: uma secular insistência do capital. In A. M. Mendes (Org.), *Trabalho e saúde. O sujeito entre emancipação e servidão* (pp. 54-68). Curitiba: Juruá.
- Bendassolli, P. F. (2003). Afeto sob controle. *GV-executivo*, 2(2), 63-67. Recuperado de <https://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/1971.pdf>
- Bendassolli, P. F. (2005). Cultura da performance. *GV-executivo*, 3(4), 45-48. Recuperado de <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/gvexecutivo/article/download/34605/33411>
- Bendassolli, P. F. (2009). *Os fetiches da gestão*. Aparecida, SP: Ideias & Letras.
- Bendassolli, P. F. (2011). Mal-estar no trabalho: do sofrimento ao poder de agir. *Revista Mal-Estar e Subjetividade*, 10(1), 63-98. Recuperado de <http://www.pedrobendassolli.com/textos/mal-estar.pdf>
- Braga, C. D. & Pereira, L. Z. (2011, novembro). *Relação entre a Função Gerencial e o Estresse Ocupacional: uma análise a partir do Impacto das Novas Tecnologias de Gestão*. Artigo apresentado no III Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, João Pessoa, PB. Recuperado de <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EnGPR113.pdf>
- Chiavenato, I. (2003). *Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações*. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Dejours, C. (2016). Souffrance et plaisir au travail : l'approche par la Psychopathologie du Travail. *Travailler*, 1(35), 17-30. Recuperado de <https://www.cairn.info/revue-travailler-2016-1-page-17.htm>
- Dejours, C. (1994a). A carga psíquica do trabalho. In C. Dejours, E. Abdoucheli & C. Jayet, (Orgs.), *A psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas.
- Dejours, C. (1994b). Trabalho e saúde mental: da pesquisa à ação. In C. Dejours, E. Abdoucheli & C. Jayet, A *psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas.
- Dejours, C. (1996). Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. In J-F Chanlat (Coord.), *O indivíduo na organização. Dimensões esquecidas* (Vol. 1). São Paulo: Atlas.
- Dejours, C. (2004). Subjetividade, trabalho e ação. *Revista Produção*, 14(3), 27-34. Recuperado de <https://www.scielo.br/pdf/prod/v14n3/v14n3a03.pdf>
- Dejours, C. (2006). *A Banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: Fundação Getulio Vargas.
- Dejours, C. (2012). *Trabalho Vivo: trabalho e emancipação. Tomo II*. Brasília, DF: Paralelo 15.
- Dejours, C. & Abdoucheli, E. (1994). Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. In C. Dejours, E. Abdoucheli & C. Jayet, *A psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas.
- Dejours, C., Abdoucheli, E. & Jayet, C. (1994). *A psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas.
- Dejours, C. & Jayet, C. (1994). Psicopatologia do trabalho e organização real do trabalho em uma indústria de processo: metodologia aplicada a um caso. In C. Dejours, E. Abdoucheli & C. Jayet, *A psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas.

- Ehrenberg, A. (2010). *O culto da performance: da aventura empreendedora à depressão nervosa*. Aparecida, SP: Ideias & Letras.
- Faria, J. H. & Meneghetti, F. K. (2007). O Sequestro da Subjetividade. In J. H. Faria (Org.), *Análise crítica das teorias e práticas organizacionais*. São Paulo: Atlas.
- Gaulejac, V. (2007). *Gestão como doença social. Ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. Aparecida, SP: Ideias & Letras.
- Gruschka, A. (2014). *Frieza burguesa e educação: a frieza como mal-estar moral da cultura burguesa na educação*. Campinas, SP: Autores Associados.
- Hampton, D. R. (1983). *Administração contemporânea: teoria, prática e casos*. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil.
- Heloani, R. & Lancman, S. (2004). Psicodinâmica do trabalho: o método clínico de intervenção e investigação. *Revista Produção*, 14(3), 77-86. Recuperado de <https://www.scielo.br/pdf/prod/v14n3/v14n3a08.pdf>
- Laroche, H. (2017). La prise de décision. In N. Aubert, J-P. Gruère, J. Jabes, H. Laroche & S. Enlart (Orgs.), *Management : aspects humains et organisationnels*. Paris: PUF.
- Lima, M. E. A. (1995). *Os equívocos da excelência: as novas formas de sedução na empresa*. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Melo, M. O. L., Cassini, M. L. & Lopes, A. M. (2011). Do Estresse e Mal-Estar Gerencial ao Surgimento da Síndrome de Estocolmo Gerencial. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 11(2), 84-99. Recuperado de <https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/22784>
- Mendes, A. M. (2007a). Inventário sobre trabalho e riscos de adoecimento – ITRA: Instrumento diagnóstico de indicadores críticos no trabalho. In A. M. Mendes (Org.), *Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Mendes, A. M. (2007b). Pesquisa em psicodinâmica: a clínica do trabalho. In A. M. Mendes (Org.), *Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Mendes, A. M. & Morrone, C. (2010). Trajetória teórica e pesquisas brasileiras sobre prazer e sofrimento no trabalho. In A. M. Mendes, A. R. C. Merlo, C. F. Morrone & E. P. Facas (Orgs.), *Psicodinâmica e Clínica do Trabalho: Temas, interfaces e casos brasileiros*. Curitiba: Juruá.
- Miles, M. B. & Huberman, A. M. (2003). *Analyse des données qualitatives*. Bruxelas: Deboeck.
- Motta, P. R. (2004). *Gestão contemporânea: a ciência e a arte de ser dirigente*. Rio de Janeiro: Record.
- Navarro, V. & Padilha, V. (2007). Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo. *Psicologia & Sociedade*, 19(spe), 14-20.
- Paiva, K., Esther, A., Pires, A. & Melo, M. (2006). Milícias, malícias e delícias da função gerencial: o setor hoteleiro em foco. *Revista Turismo em Análise*, 17(3), 116-141. Recuperado de <http://www.revistas.usp.br/rta/article/view/63759>
- Paula, V. V. (2013). A saúde dos executivos – um estudo do estresse na atividade gerencial. IX Congresso Nacional de Excelência em Gestão, Rio de Janeiro. Recuperado de <http://www.inovarse.org/filebrowser/download/15437>
- Pereira, J. A. S. (2003). *Prazer-sofrimento na atividade gerencial de uma empresa estratégica: impacto dos valores organizacionais*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil. Recuperado de <http://lpct.com.br/wp-content/uploads/2012/11/24-Pereira-Valores-Organizacionais.pdf>
- Pereira, L. Z., Braga, C. D. & Marques, A. L. (2008). Estresse no trabalho: estudo de caso com gerentes que atuam em uma instituição financeira nacional de grande porte. *Revista de Ciências da Administração*, 10(21), 175-196. Recuperado de <https://periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/view/2175-8069.2008v10n21p175/12670>
- Pereira, L. Z., Braga, C. D. & Marques, A. L. (2014). Estresse no Trabalho: um desafio para os gestores das organizações brasileiras. *REGE Revista de Gestão*, 21(3), 401-413. Recuperado de <http://www.revistas.usp.br/rege/article/view/99945>
- Pereira, L. Z., Lanna, F. C. C. & Coelho, G. I. (2014). Estresse ocupacional e liderança. *Reuna*, 19(4), 205-226. Recuperado de <http://www.spell.org.br/documentos/ver/36545/estresse-ocupacional-e-lideranca>
- Ronchi, C. C. (2016). *Narcisismo nas organizações. O drama do individualismo no mundo do trabalho*. Curitiba: Juruá Editora.

- Serva, M. & Ferreira, J. L. (2006). O fenômeno *workaholic* na gestão de empresas. *RAP* 40(2), 179-200. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/rap/v40n2/v40n2a02.pdf>
- Shapiro, A. (2011). O que a gestão diz e o que os gestores fazem. In H. Mintzberg, B. Ahlstrand & J. Lampel. (Orgs.), *Management não é o que você pensa*. Porto Alegre: Bookman.
- Westley, F. (2011). Tomada de decisão: não é o que você pensa. In H. Mintzberg, B. Ahlstrand & J. Lampel (Orgs.), *Management não é o que você pensa*. Porto Alegre: Bookman.
- Wood, T., Jr. & Paula, A. P. P. (2010). O culto da performance e o indivíduo S.A. In A. Ehrenberg. *O culto da performance: da aventura empreendedora à depressão nervosa*. Aparecida, SP: Ideias & Letras.
- Zaratini A. & Padilha, V. (2010). Trabalho e tempo livre: um estudo sobre qualidade de vida no trabalho com gerente do setor hoteleiro. *FACEF Pesquisa*, 13(2), 204-220. Recuperado de <https://bdpi.usp.br/item/002175653>

Endereço para correspondência

marcelarucireta@gmail.com

valpadilha@usp.br

Recebido em: 22/12/2019

Revisado em: 19/10/2020

Aprovado em: 20/10/2020

Pessoas transgêneras e o mundo do trabalho: desafios e reflexões sobre o compromisso ético e político da Psicologia

Heloisa Aparecida de Souza¹, Gustavo Renan de Almeida da Silva²,
Rômulo Lopes da Silva³ e Carlos Henrique Ferreira da Silva⁴
Pontifícia Universidade Católica de Campinas (Campinas, SP, Brasil)

Na contemporaneidade, a não conformidade às normas de gênero produz discriminações nos diversos contextos sociais, incluindo o laboral. Compreendendo o trabalho como um elemento central na constituição do ser humano, no presente artigo, organizado como ensaio teórico, abordamos os desafios cotidianos enfrentados pelas pessoas transgêneras e seus impactos na inserção profissional, além de discutir o compromisso ético e político da Psicologia com essa população. Dessa forma, buscamos refletir sobre a importância de se abordar a temática “gênero” e “trabalho”, de forma crítica, na formação e atuação profissional. Defendemos que é essencial que a Psicologia, enquanto ciência e profissão, reflita criticamente sobre as possibilidades e situações de trabalho encontradas pelas pessoas trans e atue de forma a contribuir com o rompimento da visão que naturaliza e/ou atribui exclusivamente ao sujeito a responsabilidade pela exclusão social.

Palavras-chave: Psicologia, Transgeneridade, Trabalho, Discriminação.

Transgender people and the world of work: challenges and reflections about the ethical and political commitment of Psychology

In the contemporary world, non-compliance with gender norms produces discrimination in different social contexts, including at work. Understanding labor as a central element in the constitution of human beings, in this theoretical essay, we address the daily challenges faced by transgender people and their impact on professional insertion, in addition to discussing the ethical and political commitment of Psychology towards this population. In this way, we verify the importance of addressing the themes “gender” and “work” in a critical manner, in both professional training and performance. We argue that Psychology, as a science and profession, must reflect critically on the possibilities and work situations encountered by trans people and act so as to contribute to disrupting the view that naturalizes and/or attributes the responsibility for social exclusion exclusively to the subject.

Keywords: Psychology, Transgender, Work, Discrimination.

Apresentação

Tendo em vista a heterogeneidade e singularidade das vivências da população LGBT⁵ no Brasil, percebe-se que as pessoas transgêneras são vítimas de intensos e frequentes preconceitos e exclusões (Rondas & Machado, 2015; Souza, 2012). Tomando como ponto de partida a centralidade do trabalho na constituição da identidade, subjetividade e do posicionamento social do ser humano (Antunes, 1995; Coutinho, Krawulski & Soares, 2007), faz-se necessário compreender os desafios impostos a essa população para a sua inserção laboral na atualidade.

Utilizamos o termo “transgênero” para nos referirmos aos indivíduos que se identificam e/ou se expressam de maneira diferente daquela que, com base em sua constituição fisiológica, é esperada

1 <https://orcid.org/0000-0002-0297-0858>

2 <https://orcid.org/0000-0002-1012-1717>

3 <https://orcid.org/0000-0002-2164-8119>

4 <https://orcid.org/0000-0001-8025-8930>

5 Acrônimo utilizado para descrever pessoas lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros, mas não nos esquecendo também de outras possibilidades nas discussões de diversidade sexual e de gênero, tais como assexuais, intersexuais, *queer*, dentre outros. Toda a população LGBT sofre com preconceitos, contudo, devido à heterogeneidade, focaremos na realidade das pessoas trans.

socialmente, empregando o termo “trans” com o mesmo sentido (Jesus, 2012). Dessa forma, pessoas transgêneras ou trans englobam homens e mulheres transexuais, travestis e outras expressões que subvertem a linearidade entre a anatomia genital e a expectativa de papel social de gênero. O termo “transfobia”, por sua vez, é usado para fazer referência aos preconceitos e discriminações sofridos pelas pessoas transgêneras.

Em relação ao termo “trabalho”, compreendemos sua polissemia e contradições na construção da subjetividade humana (Sato, 2009). Em sua essência, é uma categoria fundante da humanidade, o que implica na compreensão da centralidade do trabalho nos processos de humanização e constituição de sujeitos (Marx, 1844/1993). Contudo, devido a toda a complexidade, diversidade e heterogeneidade que o cercam no capitalismo contemporâneo, comumente, é compreendido como sinônimo de emprego (Antunes, 2000). Ou seja, muitos se dispõem a utilizar seu potencial físico e mental em troca de uma remuneração, encontrando pouco sentido na atividade que exercem visando garantir a subsistência e algum nível de inserção social (Singer, 1998). Tendo em vista essa realidade, neste texto, a compreensão de “mundo do trabalho” aproxima-se do entendimento de “classe-que-vive-do-trabalho” de Antunes (2000), que abarca trabalhadores da indústria, da prestação de serviços e do campo, incluindo os desempregados, considerando assim os diversos tipos de vínculos e relações, como o trabalho formal, informal, temporário, terceirizado, ausência de emprego, entre outros.

Considerando a realidade de pessoas trans, a precarização do trabalho é apenas uma das manifestações da transfobia no Brasil, que tem se mostrado bastante letal. Em 2018, foram registradas as mortes de 164 pessoas trans, segundo o Grupo Gay da Bahia (Michels, Mott & Paulinho, 2019). Constatou-se que 97,5% desses assassinatos foram de pessoas identificadas com o gênero feminino, das quais 65% eram profissionais do sexo e 60% morreram nas ruas, revelando a vulnerabilidade de travestis e mulheres transexuais no Brasil. Além disso, conforme o *Transgender Europe*, o país lidera o ranking mundial de assassinatos de travestis e transexuais (Benevides & Nogueira, 2019), sendo essas, em termos relativos, as pessoas mais vulneráveis a mortes violentas dentre a população LGBT (Michels et al., 2019).

Os diversos contextos sociais, tais como o familiar e o escolar, em geral, são incapazes de acolher e oferecer suporte a pessoa trans, e essa realidade está intimamente ligada às dificuldades encontradas para a inserção profissional (Souza, 2012). Os complexos desafios cotidianos, no entanto, são pouco considerados pelas pesquisas desenvolvidas no Brasil. Pacheco, Rasera, Prado e Teixeira (2017) analisaram os trabalhos científicos brasileiros com interface entre Psicologia e transexualidades, obtendo como resultado que a temática é recente e as produções, em sua maioria, se organizam em torno do “diagnóstico” das transexualidades. Por isso, os autores discutem a necessidade de desamarar as transexualidades do campo da saúde em direção à perspectiva da despatologização das identidades e da luta pela visibilidade e sociabilidade.

Nesse sentido, este texto, em forma de ensaio teórico (Meneghetti, 2011), busca problematizar os fazeres e saberes da(o) profissional de Psicologia com o intuito de enfatizar a necessidade de a categoria assumir compromisso com o enfrentamento dos desafios vivenciados pela população transgênera no mundo do trabalho.

Vale ressaltar que a aproximação da Psicologia com o mundo do trabalho é marcada por uma grande variedade de objetos de estudos, métodos e posicionamentos teóricos e políticos (Bernardo Oliveira, Souza & Sousa, 2017). No entanto, o Código de Ética Profissional do Psicólogo sinaliza para o dever da(o) profissional defender a liberdade, dignidade, igualdade e integridade do ser humano, além de procurar eliminar qualquer forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão (Conselho Federal de Psicologia, 2014). Portanto, entendemos que é papel de todas(os) psicólogas(os) compreender as questões de gênero e buscar contribuir, independentemente da área de atuação ou abordagem teórica, com a inserção social da população trans.

Para realizar tal discussão, utilizamos como referencial teórico autores da Psicologia Social do Trabalho (PST) que compreendem o trabalho de forma crítica e engajada com os interesses da classe trabalhadora, singularizando e analisando os fenômenos do atual contexto social e refletindo sobre sua relação com a subjetividade, dignidade e saúde dos trabalhadores (Coutinho, Bernardo & Sato, 2017). Recorremos também a Michel Foucault (1977/1997) para discutir os processos políticos e regulatórios presentes em nossa sociedade visando ao controle da população, estigmatizando e excluindo quem não se encaixa nas normas estabelecidas.

Inicialmente, discutimos a relação entre Psicologia e trabalho na contemporaneidade. Posteriormente, tecemos reflexões sobre a normatização de gênero e abordamos os desafios enfrentados pelas pessoas trans nos diversos contextos e suas implicações no mundo do trabalho. Por último, oferecemos reflexões sobre o compromisso da Psicologia com os direitos sociais, a inserção no trabalho das pessoas transgêneras e a necessidade de compreensão crítica sobre os elementos “gênero” e “trabalho” na formação em Psicologia, de forma a construir uma ciência e profissão cada vez mais engajada com as demandas das pessoas trans.

Psicologia e trabalho na contemporaneidade

As seguintes questões motivaram o presente texto: quais os desafios enfrentados pelas pessoas trans no mundo do trabalho? Se o trabalho é um elemento importante na constituição de identidades, ao ser dificultada a inserção e permanência de pessoas trans, como essa realidade afeta sua subjetividade? Como a Psicologia se relaciona com essas questões? Para refletir sobre tais questionamentos, é importante discutir sobre os sentidos e significados atribuídos ao trabalho na atualidade.

Ao longo da história, os significados do trabalho foram se modificando, assumindo papel central na formação das identidades individuais e na organização da sociedade. Atualmente, o trabalho é dotado de múltiplos significados, que se diferem de acordo com os contextos históricos, econômicos e políticos, assim como se diferencia nas representações individuais, implicando diretamente em diversas dimensões da vida humana (Antunes, 1995; Seligmann-Silva, 2011). Tendo em vista o polimorfismo e o papel na constituição de subjetividades, é importante para a Psicologia compreender as situações e os sentidos do trabalho ou não trabalho (desemprego) para o indivíduo.

A análise econômica do trabalho se tornou bastante frequente no meio acadêmico, enquanto a compreensão de sua função psicológica foi, durante muito tempo, negligenciada. No entanto, desde o final do século XX, há empenho de estudiosos em construir conhecimento que recupere o sentido psicológico que o trabalho ocupa no desenvolvimento humano. No Brasil, principalmente após os anos de 1980, a Psicologia Social do Trabalho (PST) tem oferecido importantes contribuições para se pensar o trabalho como uma atividade humana que se relaciona com a saúde, a subjetividade e a emancipação dos seres humanos, sendo marcado por contradições e situações laborais diversas (Coutinho et al., 2017).

O trabalho oferece possibilidades de inserção social, prazer, inovação, resistência e criatividade. Em contrapartida, os atuais contextos sociais, políticos e históricos afetam suas formas de organização, produzindo diferentes modos de exploração e sofrimento. A precarização do trabalho gera o sentimento de humilhação, indignidade e até de não pertencimento da condição humana, sendo fonte de desgaste mental, sofrimento e adoecimento das(os) trabalhadoras(es) (Seligmann-Silva, 2011). Ademais, desempregados são alvo de preconceitos e de exclusão social, pois aqueles que permanecem fora do mercado de trabalho por algum tempo, independentemente dos motivos, são rotulados, com frequência, como incompetentes, desinteressados e/ou preguiçosos, individualizando uma questão que é social, visto que não há possibilidade de trabalho para todos (Souza, 2012).

A PST convida-nos a analisar a integração dos elementos macro e microestruturais, buscando entender os aspectos gerais e singulares, objetivos e subjetivos presentes nas relações de trabalho (Coutinho et al., 2017). Ou seja, ao considerar o trabalho como um elemento complexo e essencial para o ser humano, entende como imprescindível lançar um olhar atento para os diversos elementos que compõem as situações laborais de um indivíduo. Ou ainda, conforme sugerido por Hirata (2014), incluir a interseccionalidade de diversos marcadores sociais, tais como raça, gênero e classe social, na compreensão dos sentidos atribuídos ao trabalho.

A PST tem múltiplas influências teóricas, aproximando-se de estudos de diversos temas que nos ajudam a compreender os fenômenos do mundo do trabalho, com grande convergência com o pensamento social crítico latino-americano (Coutinho et al., 2017). Apesar de Michel Foucault não compor as principais referências da PST, compreendemos que essa integração teórica é pertinente à discussão da articulação entre papel de gênero e trabalho para as pessoas trans, visto que esse autor, além das importantes contribuições aos estudos de sexualidade e gênero, compreende o trabalho como um instrumento de hierarquização, oferecendo subsídios que sinalizam o grau de dominação e utilidade dos sujeitos.

. . . o investimento político do corpo está ligado, segundo relações complexas e recíprocas, à sua utilização econômica; é, numa boa proporção, como força de produção que o corpo é investido por relações de poder e de dominação; mas em compensação sua constituição como força de trabalho só é possível se ele está preso num sistema de sujeição (onde a necessidade é também um instrumento político cuidadosamente organizado, calculado e utilizado); o corpo só se torna força útil se é ao mesmo tempo corpo produtivo e corpo submisso (Foucault, 1977/1997, p. 28).

Dessa maneira, para o autor, o trabalho pode ser considerado um dispositivo normativo, assim como sexualidade e gênero, conectando-se diretamente com as relações de poder em nossa sociedade, atribuindo utilidades aos corpos por meio do estabelecimento de padrões físicos ou comportamentais que são considerados ideais. Nesse sentido, como discutiremos mais abaixo, a inserção das pessoas trans no mundo do trabalho exige constantes adaptações, subversões e/ou negociações com as normas sociais. Apesar de haver poucos dados e estudos abordando a realidade de trabalho da população trans, Souza (2012) e Rondas e Machado (2015) apontam que é comum restar-lhes a informalidade, precariedade ou a total exclusão do mercado de trabalho.

Se a Psicologia negligenciou a relação entre trabalho e subjetividade humana durante muito tempo, mirando, muitas vezes, apenas o trabalho formal e contribuindo para adaptar os indivíduos às situações de dominação (Bernardo et al., 2017), na atualidade, perante às diferentes faces do trabalho, a Psicologia é convidada a assumir um compromisso com os indivíduos que atuam em trabalhos formais, informais ou que estão desempregados, dando visibilidade à população em situações precárias de trabalho e contribuindo com a construção de políticas de proteção social.

Assim, diante da realidade das pessoas trans que, em geral, sofrem um “duplo preconceito”, primeiramente pela sua expressão de gênero e em seguida pelo lugar que ocupam no mundo do trabalho, é necessário que a(o) profissional de Psicologia compreenda a complexidade das situações de trabalho e sua relação com a subjetividade humana, comprometendo-se com os interesses das pessoas trans e intervindo de modo a contribuir com a diminuição da exclusão desses indivíduos.

Gênero e transgeneridades: normatização e exclusão em diversos contextos

Partindo da compreensão de que toda a trajetória de desenvolvimento de pessoas transgêneras costuma ser marcada por exclusões (Mattos & Cidade, 2016; Souza & Bernardo, 2014),

impactando diretamente suas possibilidades no mercado de trabalho, buscaremos, neste tópico, discutir as normas sociais (Foucault, 2001) e seus reflexos em diversos contextos. Dessa forma, precisamos considerar que as dificuldades vivenciadas nos diferentes espaços de socialização, tais como nas famílias, espaços escolares e comunidades, geram dificuldades para a inserção profissional.

Primeiramente, cremos ser imprescindível pontuar que, na sociedade contemporânea ocidental, a noção de gênero e sexualidade está ancorada em perspectivas cisheteronormativas, termo utilizado por abarcar a intersecção entre as normativas de identidade de gênero e de orientação sexual (Veiga, 2017). Vale salientar que, segundo Diehl e Vieira (2017, p. 190), identidade de gênero corresponde à “percepção subjetiva de uma pessoa sobre seu gênero”, isso é, o modo como ela se reconhece e se identifica (por exemplo, homem, mulher ou identidades não binárias), enquanto orientação sexual “refere-se à atração física, romântica e emocional de uma pessoa em relação a outra” (Diehl & Vieira, 2017, p. 191). Portanto, as perspectivas cisheteronormativas esperam uma identidade de gênero conforme o sexo designado no nascimento, com base na genitália⁶ (vulva-mulher-feminino ou pênis-homem-masculino), ou seja, cisgênera, e experiências afetivo-sexuais exclusivamente heterossexuais.

Para Arán e Peixoto Júnior, “o ato de nomear é, ao mesmo tempo, a repetição de uma norma e o estabelecimento de uma fronteira” (2007, p. 134), isso é, a naturalização entre sexo e gênero tem início na interpelação médica sobre o bebê, que torna-se um enunciado performativo a partir da nomeação “é menina” ou “é menino”. Assim, organizam-se expectativas sociais, as quais estabelecem um marcador entre o que é considerado “normal” e as demais experiências, que são consideradas transgressoras, anormais, patológicas, indesejadas e/ou subalternas. Foucault (2001) utilizou o termo “monstros” para se referir aos indivíduos demarcados por transgredirem as normas estabelecidas, que por inspirarem temores e dúvidas, devem ser corrigidos, destruídos ou anulados, literal ou simbolicamente. Dessa forma, a transgeneridade deixa de ser vista apenas como “uma dentre muitas possibilidades humanas de determinação do próprio gênero” (Arán, Murta & Lionço, 2009, p. 1148) para ocupar esse espaço de anormalidade e exclusão.

Ocorre que, para manter a hegemonia das práticas normativas, é preciso, constantemente, demarcar, excluir e/ou patologizar tudo o que foge dos padrões vigentes, visto que a norma é frágil e necessita de mecanismos para ser sustentada (Foucault, 1979/1997). Ressalta-se, no entanto, que cada trajetória de vida deve ser analisada de forma individual (Tenório & Prado, 2016), pois é impossível considerar que todas as pessoas trans enfrentarão as mesmas dificuldades; porém, existem indícios de desafios que são comuns, os quais muito frequentemente impactam a inserção dessas pessoas no mercado de trabalho.

Souza (2012) constata que a maioria das famílias não se encontram preparadas para proteger e defender as crianças trans, sendo, em grande parte das vezes, a primeira instituição a violentá-las, exigindo que mudem o seu comportamento e se adequem às normas de gênero. A autora afirma ainda que a não aceitação da identidade de gênero por parte da família e as práticas de punição fazem com que seja frequente, ainda na adolescência, o rompimento das relações nesse contexto. Portanto, diferentemente do que acontece em outros grupos estigmatizados devido a marcadores como raça/etnia ou religiosidade, nos quais família e comunidade costumam ser pontos de apoio e de desenvolvimento de estratégias de enfrentamento ao preconceito vivenciado, no caso de pessoas LGBT, é frequente que essas próprias instituições sejam fontes de discriminação e exclusão para o indivíduo (Drescher, 2014).

O ambiente escolar também é apontado como um espaço adverso para as pessoas trans, com vivências marcadas por preconceitos, desrespeitos e humilhações (Bento, 2011; Souza & Bernardo,

6 Ressalta-se que a cisheteronormatividade pressupõe corpos “machos” e “fêmeas” antagônicos, não considerando possibilidades que transcendam esse binarismo, como no caso da intersexualidade.

2014). A escola costuma exigir que todos os indivíduos se comportem de acordo com o que é esperado para o seu gênero designado, marcando e excluindo quem subverte essa regra. As práticas discriminatórias nesse ambiente costumam ir da proibição do uso do nome social, passando pela dificuldade no uso dos banheiros e chegando às chacotas dos colegas, à exposição e ao desrespeito à expressão de gênero e sexualidade por parte de professores e demais funcionários.

Não obstante, Jesus, Souza e Silva (2015) chamam a atenção para o silenciamento e a negação da diversidade sexual nas escolas, perpetuando manifestações preconceituosas. Já Bento (2011) afirma que a escola, frequentemente, apresenta-se como um “espaço de terror” para as pessoas trans, devido à reiteração das normas de gênero e sexualidade; a autora considera que o ambiente inóspito provoca a “expulsão”, muito mais do que uma mera “evasão” dessas(es) estudantes. Não nos surpreende, assim, pesquisas que apontam que 72% das pessoas trans não concluíram o Ensino Médio, 56% delas concluíram o Ensino Fundamental e somente 0,02% acessaram a universidade (Associação Nacional de Travestis e Transexuais, 2018).

Considerando que a sociedade capitalista valoriza o ensino formal e compreende a pouca escolaridade como sinônimo de despreparo para o ingresso no exigente mercado de trabalho, não é difícil depreender o impacto de tais exclusões nas dificuldades encontradas por pessoas trans para se inserirem profissionalmente (Souza & Bernardo, 2014). Além disso, a transfobia presente em nossa sociedade faz com que, com frequência, essas pessoas se sintam constrangidas, humilhadas e expostas quando buscam uma atividade remunerada.

Perante essa realidade, são poucas as oportunidades encontradas pelas pessoas transexuais no mundo do trabalho formal, tornando imprescindível repensar e problematizar o enfrentamento dos obstáculos para a inserção social do grupo em questão. Em outras palavras, se a realidade de violência e preconceitos é encontrada desde a infância pelas pessoas que não se enquadram aos padrões de sexualidade e gênero, impondo grandes desafios para sua inserção social e no trabalho, não é suficiente falar exclusivamente em ações voltadas para a inserção no mercado de trabalho. Diante disso, é necessário enfrentar a cisheteronormatividade, considerando-a como uma construção regulatória que nega e exclui o “diferente”, gerando sofrimentos significativos e socialmente determinados.

Como discutiremos a seguir, é necessário intensificar o compromisso da Psicologia com os indivíduos que vivenciam exclusão social nos diversos contextos. Mais especificamente em relação ao trabalho, cabe a essa, como ciência e profissão, direcionar “suas práticas para promover o fortalecimento dos trabalhadores e trabalhadoras, ao invés de contribuir para sua manutenção em relações de submissão e dominação” (Bernardo & Pereira, 2017, p. 150).

Compromisso da Psicologia com os direitos sociais e com a inserção das pessoas transgêneras no mundo do trabalho

O saber psicológico deve estar a serviço de toda a sociedade, evitando que o bem-estar de alguns se fundamente no desconforto de outros e impedindo que a busca por interesses exija a desumanização de sujeitos (Martin-Baró, 1996). Sendo assim, após termos refletido sobre alguns dos desafios cotidianos vivenciados por pessoas trans, acreditamos ser de grande valia retomarmos documentos normativos do Conselho Federal de Psicologia, que orientam a prática das(os) psicólogas(os) acerca das questões de gênero, além de retomar algumas conquistas da população trans nos últimos anos e defender a necessidade de um posicionamento crítico da Psicologia perante a atual situação sociopolítica na busca por maior igualdade.

Existem múltiplas possibilidades de atuação da Psicologia em relação ao mundo do trabalho e, como discutido acima, a discriminação social vivenciada pela população trans nos diversos contextos

tem implicações na sua inserção profissional. Assim, nossa discussão neste tópico não se restringe somente à denominada “Psicologia no Trabalho e Organizações”. Defendemos que, para contribuir com a inserção social e no trabalho das pessoas trans, a atuação de todas(os) Psicólogas(os) deve estar em consonância com o código de ética da profissão, que evidencia que é dever das(os) profissionais de Psicologia promover o bem-estar do ser humano, procurando eliminar toda forma de discriminação, compreendendo os contextos sociais e culturais e considerando as intensas e conflituosas relações de poder existentes na contemporaneidade.

Princípios Fundamentais

- I. O psicólogo baseará o seu trabalho no respeito e na promoção da liberdade, da dignidade, da igualdade e da integridade do ser humano, apoiado nos valores que embasam a Declaração Universal dos Direitos Humanos.
- II. O psicólogo trabalhará visando promover a saúde e a qualidade de vida das pessoas e das coletividades e contribuirá para a eliminação de quaisquer formas de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.
- III. O psicólogo atuará com responsabilidade social, analisando crítica e historicamente a realidade política, econômica, social e cultural.
- . . . VII. O psicólogo considerará as relações de poder nos contextos em que atua e os impactos dessas relações sobre as suas atividades profissionais, posicionando-se de forma crítica e em consonância com os demais princípios deste Código (Conselho Federal de Psicologia, 2014, p. 7).

Com base nos princípios fundamentais, é possível afirmar que, independentemente de abordagem, posicionamento político ou área de atuação, a(o) psicóloga(o), na atualidade, precisa se comprometer efetivamente com as pessoas que estão mais vulneráveis à discriminação social e no trabalho, como é o caso das pessoas trans.

A Psicologia se omitiu e pouco contribuiu com a discussão crítica sobre o conceito de gênero em diversos momentos da história. Como exemplo disso, podemos citar os diversos testes psicológicos que abordam as características de homens e mulheres como se fossem inatas (Santos, 2013) e o discurso binário de gênero presente em livros de desenvolvimento humano (Anjos & Lima, 2016). Da mesma forma, isso fica evidente ao considerarmos que a visão patologizante das transexualidades ainda é a predominante e que tudo isso reforça as normas de gênero e a sensação de inadequação das pessoas trans, gerando rótulos e sofrimentos.

A transexualidade, que na décima edição da Classificação Internacional de Doenças (CID) configurava como Transtorno da Identidade Sexual (Organização Mundial da Saúde, 1993), deixou de ser considerada um diagnóstico no eixo de transtornos mentais na 11ª edição do referido manual (Organização Mundial da Saúde, 2018), passando a ser denominada como Incongruência de Gênero, figurando no eixo relativo à saúde sexual. Tal mudança de classificação, segundo a própria OMS, é condição de acesso aos serviços de saúde e representa um avanço no entendimento das vivências de pessoas trans, pois deixa de considerá-las com um transtorno mental. Contudo, na prática, sabemos que é difícil romper com os regimentos cisheteronormativos e considerar os diferentes modos de subjetivação.

O fortalecimento do posicionamento ético-político da Psicologia exige também uma visão crítica dos manuais médicos e a busca por outros instrumentos e recursos para realizar intervenções. Nesse sentido, Tenório e Prado (2016) defendem que um dos instrumentos primordiais das(os) psicólogas(os) é a escuta das experiências das pessoas trans, procurando fugir da lógica normativa de controle da vida. Prado (2018) também relata a experiência em um Ambulatório de Transexualidades do SUS, no qual, em meio às normas técnicas e ações protocolares, se busca adotar, no cotidiano, práticas que visam ao respeito e à despatologização dos gêneros e dos corpos. Porém, realidades como essas ainda são raras no país e têm pouco registro na área do trabalho e organizações.

Não podemos desconsiderar que, apesar do histórico patologizante e naturalizante da Psicologia em relação às identidades trans, temos avançado no sentido de respeito e inclusão dessa população. A Resolução nº 1, de 22 de março de 1999 (Conselho Federal de Psicologia, 1999), que estabeleceu normas de atuação para as(os) psicólogas(os) em relação às questões de orientação sexual, ressaltando as ações éticas de não discriminação e promoção de bem-estar de todos, explicitou que a homossexualidade não deveria ser tratada como patologia e criticou as teorias e terapias que visavam à manutenção da heteronormatividade. Outro grande marco nos debates de gênero e sexualidade dentro da categoria profissional foram as Resoluções nº 1, de 29 de janeiro de 2018, e nº 8, de 5 de agosto de 2020, que visam proteger as pessoas trans de violências transfóbicas praticadas no cotidiano e indicam a necessidade de maior comprometimento ético-político da Psicologia com a temática (Conselho Federal de Psicologia, 2018, 2020).

Contudo, ao considerar as demandas da população LGBT e as resistências oferecidas por setores conservadores da sociedade e presentes na própria profissão, verificamos que há um longo e conflituoso caminho pela frente. Lionço (2017) afirma que, na atualidade, a Psicologia é alvo de muitas ofensivas fundamentalistas contra o posicionamento ético da profissão em defesa de grupos estigmatizados e, mais do que nunca, é preciso zelar pelos princípios da laicidade e democracia em nossa sociedade. Em um cenário de fundamentalismo religioso e conservadorismo extremo, os estudos de gênero são atacados com veemência, principalmente por meio da propagação do combate à chamada “ideologia de gênero”.

Segundo Mattos (2018), a expressão “ideologia de gênero” passou a ser utilizada por grupos ultraconservadores que se opõem à concepção de ideologia como forma de ocultamento das desigualdades sociais e naturalização de regras e normas arbitrárias. Ao contrário disso, tem sido um rótulo que contribui para promover o descrédito da discussão crítica junto à sociedade sobre gênero e sexualidade, com a concepção de que essa reflexão promoveria “a destruição da diferença sexual e, no limite, da família tradicional (heterossexual, cisgênera, nuclear), ao pressupor que o indivíduo pode escolher, arbitrariamente, seu gênero” (Mattos, 2018, p. 577).

Perante esse contexto de intensos conflitos sociais, torna-se importante destacar algumas importantes conquistas que foram alcançadas pelas pessoas trans nas últimas décadas, garantindo mais dignidade e possibilidade de inclusão social:

- No dia 29 de janeiro de 2004, uma comitiva composta por pessoas transgêneras foi recebida pela primeira vez pelo Congresso brasileiro, tornando pública a luta e as reivindicações dessa parcela da população. Esse dia tornou-se o “dia nacional da visibilidade Trans” (Cidade & Bicalho, 2017);
- Quatro anos depois, o Ministério da Saúde instituiu a portaria nº 457, de 19 de agosto de 2008, que previa o tratamento de “redesignação sexual” às mulheres transexuais no âmbito do SUS e, anos depois, ampliou o acesso ao processo transexualizador às travestis e homens transexuais por meio da Portaria nº 2.803, de 19 de novembro de 2013 (Ministério da Saúde, 2008, 2013);
- No ano de 2009, as pessoas transgêneras passaram a ser atendidas pelo nome social no SUS, direito garantido pela portaria nº 1.820, de 13 de agosto de 2009 (Ministério da Saúde, 2009);
- Em 2014, o Ministério da Educação ofereceu a opção de utilização do nome social no Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM) (Moreno, 2014) e, em 2015, passou a ser possível adotar o nome social nas instituições de ensino (Brasil, 2015);
- Ainda em 2014, o Conselho Nacional de Combate à Discriminação e Promoção dos Direitos de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais estabeleceu parâmetros para a inclusão dos itens “orientação sexual”, “identidade de gênero” e “nome social” nos boletins de ocorrência emitidos pelas autoridades policiais no Brasil (Brasil, 2014);

- Em 2018, o Supremo Tribunal Federal (STF), perante a morosidade e possível negligência do legislativo brasileiro em cumprir sua função em aprovar leis que garantam direitos às pessoas trans, reconheceu o direito a alteração do gênero e do prenome sem a necessidade de autorização judicial ou cirurgia de readequação sexual e, em 2019, equiparou a homofobia e a transfobia ao crime de racismo (Supremo Tribunal Federal, 2019).

Apesar desses significativos avanços, Rocon, Sodré & Rodrigues (2016) defendem a necessidade de um olhar crítico, pois muitas das conquistas sociais ratificam a judicialização e medicalização das vidas trans, mantendo a matriz cisnormativa e binária de gênero. Nesse mesmo sentido, Pacheco et al. (2017) sinalizam para o aumento das publicações na área de Psicologia sobre as transexualidades na última década, contudo, alegam que a aproximação da Psicologia com a temática seria paradoxal, com muitos posicionamentos que defendem o diagnóstico e alguns que abordam sua despatologização.

Além disso, considerando a ausência de políticas públicas que promovam o acesso ao trabalho e/ou geração de renda para pessoas trans, há necessidade de uma atuação crítica e engajada das(os) psicólogas(os) com os interesses dessa população, atuando na busca de novos direitos e intervindo nos microambientes, como é o caso das organizações do trabalho.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), em parceria com o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento e o Programa Conjunto das Nações Unidas sobre HIV/Aids (Organização Internacional do Trabalho, 2015), lançou um documento que visa à conscientização sobre os desafios enfrentados por lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais e pessoas vivendo com HIV/Aids para se inserirem nas organizações, conclamando toda a sociedade a expressar responsabilidade social na garantia dos direitos dessa população. Essa mesma publicação afirma que, diante dos inúmeros preconceitos, as pessoas trans enfrentam uma dificuldade ainda maior, sendo, com muita frequência, excluídas das oportunidades de emprego.

Não obstante, somente nos anos 1990 o tema da diversidade se tornou pauta nas organizações brasileiras, influenciadas por práticas estrangeiras. Surgiu, assim, a compreensão e divulgação de que as políticas de gestão da diversidade cultural nas empresas tendem a atrair e desenvolver novas competências e adicionar valor ao negócio (Fleury, 2000). Na prática, essa visão ainda é incipiente e cercada por polêmicas. Contudo, a fomentação dessa ideia contribuiu com o debate do tema.

Assim, além de poderem atuar com a promoção da diversidade no ambiente de trabalho, as(os) psicólogas(os) que atuam nas organizações, inserção mais tradicional da psicologia em interface com o mundo do trabalho, não devem compactuar com a discriminação nos processos seletivos. Essas(es) profissionais precisam estar atentas(os) para detectar práticas discriminatórias no cotidiano das organizações e contribuir com o combate a elas, favorecendo o desenvolvimento de consciência e responsabilidade social no que se refere à inclusão da diversidade de expressão de gênero nas empresas, incentivando a acolhida e permanência das pessoas trans e contribuindo para tornar menos penosa a sua inserção profissional.

Considerando as peculiaridades do contexto social brasileiro que dificultam o acesso e permanência das pessoas trans ao mercado de trabalho formal, os saberes e fazeres da Psicologia precisam encontrar formas para intervir também junto às pessoas trans que estão desempregadas e nos diversos trabalhos informais. Assim, cabe à Psicologia, em todas as áreas de atuação, compreender a realidade social e de trabalho e se posicionar contra os sofrimentos provocados pelas rígidas normas de gênero e sexualidade presentes em nossa sociedade, denunciando, assim como afirmam Pacheco et al. (2017, p. 215), “a transfobia como elemento central no cerceamento dos direitos das pessoas transexuais”.

Portanto, compete à Psicologia, enquanto ciência e profissão embasada na promoção dos direitos humanos, assumir, nos diversos espaços, incluindo o acadêmico e de geração de conhecimentos, o compromisso de abordar de forma crítica a discussão sobre a inclusão social e

no trabalho das pessoas transgêneras. Ou seja, precisamos refletir e agir, produzindo e propagando estudos e práticas que busquem compreender as vivências subjetivas nos diferentes contextos sociais, ressaltando a liberdade e a autonomia dos sujeitos, denunciando práticas que geram sofrimentos, compensando a escassez históricas de publicações e intervenções com tais enfoques na Psicologia (Pacheco et al., 2017).

Compreensão crítica de gênero e trabalho na formação em Psicologia

Aproximando-nos do final deste texto, cremos ser oportuno discutir também a necessidade de se abordar de forma crítica a temática “gênero” e “trabalho” desde a formação inicial da(o) profissional de Psicologia. Na modernidade, de acordo com Borges, Canuto, Oliveira e Vaz (2013), a Psicologia e outras ciências humanas se tornaram importantes disseminadoras da discussão sobre gênero e sexualidade. Contudo, grande parte dos estudos apresentam conclusões que reforçam a compreensão normativa e disciplinar dos corpos. Da mesma forma, Bernardo et al. (2017) sinalizam que as visões adaptacionistas e naturalizantes do tema “trabalho” permanecem hegemônicas nos cursos de Psicologia.

Além disso, estudos também apontam que nas graduações em Psicologia não há discussões consistentes e críticas sobre as normas de gênero e, de modo geral, nossas universidades continuam formando profissionais com visão pragmática, rígida e pouco preparados para lidar com o assunto (Borges et al., 2013; Soares, Massaro & Campanini, 2010). Não é incomum, nas universidades/faculdades, a ausência de disciplinas obrigatórias que abordam as questões de gênero e sexualidade – quando existem, geralmente a abordagem ocorre em matérias optativas ou que apenas tangenciam o assunto, tal como Psicologia Social ou Políticas Públicas. Além de carecer de diálogo interdisciplinar e crítico, há poucos profissionais atuando nos estudos de gênero na Psicologia (Borges et al., 2013; Soares et al., 2010). Ademais, como já apresentado acima, Pacheco et al. (2017), ao estudarem o estado da arte da produção da Psicologia brasileira sobre transexualidades, constatou que a maioria dos trabalhos adotam olhar patologizante e binário.

Em relação à área do trabalho, é necessário incentivar que a(o) estudante de Psicologia desenvolva um olhar amplo e crítico das complexas e heterogêneas relações laborais existentes na atualidade. Para isso, é preciso fornecer subsídios para que compreenda as contradições presentes no mundo do trabalho e esteja apta(o) a realizar intervenções que vão além do espaço das organizações formais, alcançando a população desempregada e os diversos segmentos do mercado informal (Bernardo et al., 2017). Nesse sentido, Souza (2012) destaca a importância de intervir junto à população trans que se encontra apartada do mercado de trabalho ou inserida em setores marcados por precarização e negligências.

De acordo com Borges et al. (2013, p. 731), as universidades constituem “locais de (re) produção do saber”. Compreende-se, assim, que corroboram não apenas para a formação profissional, como também para a manutenção ou não de discursos sociais. Desse modo, as compreensões naturalizantes e individualizantes não perpassam apenas a sociedade leiga, mas também o meio acadêmico (Soares et al., 2010), o que afeta a formação, o arsenal explicativo e a prática profissional de psicólogas(os). Por conseguinte, isso acaba por contribuir para a reiteração da cisheteronormatividade e da naturalização das situações precárias de trabalho.

Portanto, é de extrema urgência às universidades/faculdades repensarem seus discursos, pesquisas, ensinamentos e práticas, o que Borges et al. (2013) apontam como bastante desafiante, mas também profícuo à Psicologia. Nesse mesmo sentido, Parker (2014) afirma que os inúmeros embates sociais apresentados à Psicologia na atualidade devem ser encarados como possibilidades de ação

que favoreçam a transcendência dos pensamentos cristalizados, por meio de práticas, experiências e técnicas que contribuam para a justiça e a emancipação do ser humano.

Assim, é preciso preparar Psicólogas(os) que compreendam as consequências dos preconceitos e da exclusão na subjetividade dos indivíduos, que tenham oportunidade de realizar estudos críticos em relação aos temas gênero e trabalho e de desenvolver práticas de estágio supervisionado comprometidas com as populações que são, constantemente, sujeitas a preconceitos em espaços que abrangem o trabalho informal e o desemprego.

Considerações finais: possibilidades e desafios

Visto que o trabalho é um elemento essencial nos processos de subjetivação e inserção social na contemporaneidade, em uma sociedade marcada por rígidas regras normativas, sexistas e excludentes, constata-se que as pessoas transgêneras vivenciam grandes desafios para se inserirem profissionalmente. Nesse cenário, a Psicologia, enquanto ciência e profissão, também lida com desafios que impõem a necessidade de se posicionar de forma ética e comprometida com os interesses dessas pessoas, buscando favorecer a inserção social e a consolidação de direitos.

Diante da escassez de produções científicas que abordem a vivência cotidiana das pessoas trans, ao considerar a dimensão do trabalho, buscamos, com este estudo, oferecer contribuições, ainda que singelas, para que a realidade desses indivíduos seja mais conhecida e respeitada socialmente, bem como para a construção de um posicionamento mais crítico e atuante da Psicologia em relação a essa temática.

Conforme apresentado neste artigo, tais dificuldades extrapolam o âmbito do trabalho, perpassando também a família, a escola e até mesmo a própria ciência, as quais, muitas vezes, reiteram a cisheteronormatividade e dificultam a aproximação das pessoas trans ao mundo do trabalho. É inegável que se trata de uma problemática complexa e que demanda diversos níveis de reflexão e atuação para reais mudanças. Assim, destaca-se que o posicionamento ético-político das(os) psicólogas(os), independentemente de área de atuação ou abordagem teórico-metodológica, precisa estar fundamentado nos princípios do Código de Ética da profissão. Nesse sentido, é essencial que a atuação das(os) profissionais de Psicologia vise facilitar a inclusão e permanência das pessoas transgêneras nos diversos contextos em que são estigmatizadas, excluídas e marginalizadas, inclusive no trabalho.

Salientamos ainda, conforme apontado por Parker (2014), que o discurso de “saber neutro” é falso e perigoso, cabendo a(o) psicóloga(o) atuar de modo ético e político, em seus diferentes campos, para a promoção de uma ciência e de uma profissão que corroboram com a resistência e transformação do cotidiano das pessoas transgêneras. Portanto, acreditamos que a Psicologia possa desempenhar, com ainda mais potencialidade, o seu papel de ser promotora da liberdade, da dignidade e da inclusão de todos os seres humanos, auxiliando, efetivamente, no enfrentamento dos desafios vivenciados pelas pessoas trans – e esse posicionamento precisa ser estimulado desde a formação de novas(os) profissionais.

Todavia, vale ressaltar que tais transformações não cabem apenas à Psicologia, devendo envolver também instituições governamentais, empresas e diferentes atores sociais. Apresenta-se, assim, como imprescindível o desenvolvimento de ações junto à sociedade, a coletivos e movimentos sociais para o fortalecimento da resistência à transfobia, assim como para a sua superação.

Por fim, revela-se indispensável a realização de mais produções e estudos científicos, tal como nos propomos neste ensaio, que elucidem as vivências cotidianas e os direitos das pessoas transgêneras, tendo em vista a denúncia e erradicação de práticas que geram sofrimentos para tal população. Eis aí uma das nossas formas de enfrentamento da transfobia na vida cotidiana.

Que essa ação provoque e motive outras atuações, as quais facilitem a efetivação do direito de todas as pessoas transgêneras de estarem inseridas na atividade do trabalho, sobretudo com dignidade.

Referências

- Anjos, K. P. L. & Lima, M. L. C. (2016). Gênero, sexualidade e subjetividade: algumas questões incômodas para a psicologia. *Psicologia em Pesquisa*, 10(2), 49-56.
- Antunes, R. (1995). *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho* (2ª ed.). Campinas, SP: Editora da Universidade Estadual de Campinas.
- Antunes, R. (2000). *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo.
- Arán, M. & Peixoto Júnior, C. A. (2007). Subversões do desejo: sobre gênero e subjetividade em Judith Butler. *Cadernos Pagu*, (28), 129-147.
- Arán, M., Murta, D. & Lionço, T. (2009). Transexualidade e saúde pública no Brasil. *Ciência & Saúde Coletiva*, 14(4), 1141-1149.
- Associação Nacional de Travestis e Transexuais. (2018). *Mapa dos assassinatos de Travestis e Transexuais no Brasil em 2017*. Brasília: ANTRA.
- Benevides, B. G. & Nogueira, S. N. B. (Orgs.) (2019). *Dossiê: Assassinatos e violência contra travestis e transexuais no Brasil em 2018*. Brasília: ANTRA.
- Bento, B. (2011). Na escola se aprende que a diferença faz a diferença. *Revista Estudos Feministas*, 19(2), 549-559.
- Bernardo, M. H., Oliveira, F., Souza, H. A. & Sousa, C. C. (2017). Linhas paralelas: as distintas aproximações da Psicologia em relação ao trabalho. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 34(1), 15-24.
- Bernardo, M. H. & Pereira, M. S. (2017). O trabalho no contexto brasileiro atual e os compromissos da Psicologia. In E. F. Raserá, M. S. Pereira & D. Galindo (Orgs.), *Democracia participativa, Estado e Laicidade: Psicologia Social e enfrentamentos em tempos de exceção* (pp. 143-158). Florianópolis: ABRAPSO.
- Borges, L. S., Canuto, A. A., Oliveira, D. P. & Vaz, R. P. (2013). Abordagens de gênero e sexualidade na Psicologia: revendo conceitos, repensando práticas. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 33(3), 730-745.
- Brasil. (2014). *Resolução CNCD/LGBT nº 11, de 18 de dezembro de 2014*. Estabelece os parâmetros para a inclusão dos itens “orientação sexual”, “identidade de gênero” e “nome social” nos boletins de ocorrência emitidos pelas autoridades policiais no Brasil. Brasília, DF: CNCD/LGBT.
- Brasil. (2015). *Resolução CNCD/LGBT nº 12, de 16 de janeiro de 2015*. Brasília, DF: CNCD/LGBT.
- Cidade, M. L. R. & Bicalho, P. P. G. (2017). Produção de verdade e processos de criminalização: retificação do registro civil de pessoas trans no judiciário fluminense. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 69(1), 137-150.
- Conselho Federal de Psicologia. (1999). *Resolução CFP nº 001/99, de 22 de março de 1999*. Estabelece normas de atuação para os psicólogos em relação à questão da Orientação Sexual. Brasília, DF: CFP.
- Conselho Federal de Psicologia. (2014). *Código de Ética Profissional do Psicólogo*. Brasília, DF: Conselho Federal de Psicologia. Recuperado de: <https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2012/07/Co%CC%81digo-de-%C3%89tica.pdf>
- Conselho Federal de Psicologia. (2018). *Resolução CFP nº 1, de 29 de janeiro de 2018*. Estabelece normas de atuação para as psicólogas e os psicólogos em relação às pessoas transexuais e travestis. Brasília, DF: CFP.
- Conselho Federal de Psicologia. (2020). *Resolução CFP nº 008/20, de 05 de agosto de 2020*. Estabelece normas de exercício profissional da psicologia em relação às violências de gênero. Brasília, DF: CFP.
- Coutinho, M. C., Bernardo, M. H. & Sato, L. (2017). *Psicologia social do trabalho*. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Coutinho, M. C., Krawulski, E. & Soares, D. H. P. (2007). Identidade e trabalho na contemporaneidade: repensando articulações possíveis. *Psicologia & Sociedade*, 19(spe), 29-37.
- Diehl, A. & Vieira, D. L. (2017). Transgeneridade em adolescentes e adultos. In A. Diehl & D. L. Vieira (Orgs.), *Sexualidade: do prazer ao sofrer* (2ª ed., pp. 183-204). Rio de Janeiro: Grupo Gen/Roca.
- Drescher, J. (2014). O que tem em seu armário? In P. Levounis, J. Drescher & M. E. Barber (Orgs.), *O livro dos casos clínicos GLBT* (pp. 21-34). Porto Alegre: Artmed.

- Fleury, M. T. L. (2000). Gerenciando a Diversidade Cultural: experiência de Empresas Brasileiras. *RAE – Revista de Administração de Empresas*, 40(3), 18-25.
- Foucault, M. (1977/1997). *Vigiar e punir*. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Foucault, M. (1979/1997). *Microfísica do Poder* (11ª ed.). Rio de Janeiro: Graal.
- Foucault, M. (2001). *Os anormais: curso no Collège de France (1974-1975)*. São Paulo: Martins Fontes.
- Hirata, H. (2014). Gênero, classe e raça: interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. *Tempo Social*, 26(1), 61-73.
- Jesus, J. G. (2012). *Orientações sobre a população transgênero: conceitos e termos*. Brasília: Autor.
- Jesus, C. C., Souza E. J. & Silva, J. P. da (2015). Diversidade sexual na escola: reflexões sobre as concepções de professores/as. *Revista Bagoas*, 9(13), 279-298.
- Lionço, T. (2017). Psicologia, democracia e laicidade em tempos de fundamentalismo religioso no Brasil. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 37(spe), 208-223.
- Martin-Baró, I. (1996). O papel do Psicólogo. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 2(1), 7-27.
- Marx, K. (1844/1993). *O capital*. (Vol. I). São Paulo: Nova Cultural.
- Mattos, A. R. (2018). Discursos ultraconservadores e o truque da “ideologia de gênero”: gênero e sexualidades em disputa na educação. *Revista Psicologia Política*, 18(43), 573-586.
- Mattos, A. R. & Cidade, M. L. R. (2016). Para pensar a cisheteronormatividade na psicologia: lições tomadas do transfeminismo. *Periódicus*, 5(1), 132-153.
- Meneghetti, F. K. (2011). O que é um ensaio-teórico?. *Revista de Administração Contemporânea*, 15(2), 320-332.
- Michels, E., Mott, L. & Paulinho (2019). *População LGBT morta no Brasil*. Recuperado de <https://tribunahoje.com/wp-content/uploads/2019/01/Popula%C3%A7%C3%A3o-LGBT-morta-no-Brasil-relat%C3%B3rio-GGB-2018.pdf?x69597>
- Ministério da Saúde. (2008). *Portaria nº 457, de 19 de agosto de 2008*. Brasília: Ministério da Saúde.
- Ministério da Saúde. (2009). *Portaria nº 1.820, de 13 de agosto de 2009* (2009). Dispõe sobre os direitos e deveres dos usuários da saúde. Brasília: Ministério da Saúde.
- Ministério da Saúde. (2013). *Portaria nº 2.803, de 19 de novembro de 2013*. Redefine e amplia o Processo Transsexualizador no Sistema Único de Saúde (SUS). Brasília: Ministério da Saúde.
- Moreno, A. C. (2014). Inep diz que 95 transexuais poderão usar nome social no Enem 2014. *Portal G1 Educação*. Recuperado de <http://g1.globo.com/educacao/enem/2014/noticia/2014/09/inep-diz-que-95-transexuais-poderao-usar-nome-social-no-enem-2014.html#:~:text=Transexuais%20tamb%C3%A9m%20podem%20optar%20por%20usar%20o%20banheiro%20feminino.&text=A%20edi%C3%A7%C3%A3o%20de%202014%20do,nome%20social%20durante%20a%20prova>
- Organização Internacional do Trabalho (2015). *Promoção dos Direitos Humanos de pessoas LGBT no Mundo do Trabalho* (2ª ed.). Projeto “Construindo a igualdade de oportunidades no mundo do trabalho: combatendo a homo-lesbo-transfobia”. Brasília, DF: Organização Internacional do Trabalho.
- Organização Mundial da Saúde (1993). *Classificação de transtornos mentais e de comportamento da CID-10: descrições clínicas e diretrizes diagnósticas*. Porto Alegre: Artmed.
- Organização Mundial da Saúde (2018). *Código Internacional de Doenças – CID-11, de 18 de junho de 2018*. Genebra: OMS.
- Pacheco, B. G. C., Rasesa, E., Prado, M. A. M. & Teixeira, F. B. (2017). Psicologias e transexualidades: escritos e escrituras da psicologia brasileira. In E. Rasesa, M. Pereira & D. Galindo (Orgs.), *Democracia participativa, Estado e laicidade: psicologia social e enfrentamentos em tempos de exceção* (pp. 209-226). Porto Alegre: Abrapso.
- Parker, I. (2014). *Revolução na Psicologia: da alienação à emancipação*. Campinas, SP: Alínea.
- Prado, M. A. M. (2018). *Ambulare*. Belo Horizonte: Fafich/Selo PPGCOM/UFMG. Recuperado de <https://seloppgcom.fafich.ufmg.br/novo/publicacao/ambulare/>
- Rocon, P. C., Sodré, F. & Rodrigues, A. (2016). Regulamentação da vida no processo transsexualizador brasileiro: uma análise sobre a política pública. *Revista Katálisis*, 19(2), 260-269.
- Rondas, L. O. & Machado, L. R. S. (2015). Inserção profissional de travestis no mundo do trabalho: das estratégias pessoais às políticas de inclusão. *Pesquisas e Práticas Psicossociais*, 10(1), 192-205.

- Santos, H. M. (2013). A importância de discutir gênero na psicologia. In D. V. Andrade & H. M. Santos (Orgs.), *Gênero na psicologia: articulações e discussões*. Salvador: CRP-03.
- Sato, L. (2009). Trabalho: sofrer? Construir-se? Resistir? *Psicologia em Revista*, 15(3), 189-199.
- Seligmann-Silva, E. (2011). *Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo*. São Paulo: Cortez.
- Singer, P. (1998). *Globalização e desemprego: diagnóstico e alternativas*. São Paulo: Contexto.
- Soares, A. F. B., Massaro, A. C. & Campanini, K. S. M. (2010). *O papel do Psicólogo junto ao movimento LGBTTT*. Artigo apresentado no I Simpósio sobre Estudos de Gênero e Políticas, Londrina, PR. Recuperado de: <http://www.uel.br/eventos/gpp/pages/arquivos/4.KarluzeCia.pdf>
- Souza, H. A. (2012). *Os desafios do trabalho na vida cotidiana de mulheres transexuais*. Dissertação de Mestrado, Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Campinas, SP, Brasil.
- Souza, H. A. & Bernardo, M. H. (2014). Transexualidade: as consequências do preconceito escolar para a vida profissional. *Revista Bagoas*, 8(11), 157-175.
- Supremo Tribunal Federal. (2019). *STF enquadra homofobia e transfobia como crimes de racismo ao reconhecer omissão legislativa*. Recuperado de <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=414010>
- Tenório, L. F. P. & Prado, M. A. M. (2016). As contradições da patologização das identidades trans e argumentos para mudança de paradigma. *Revista Periódicus*, 1(5), 41-55.
- Veiga, L. F. (2017). *Armário de vidro e as chaves perdidas: sobre políticas públicas e direitos sexuais da população LGBT*. Artigo apresentado na VI Jornada de Pesquisa em Psicologia – PSI UNISC, Santa Cruz do Sul, RS. Recuperado de https://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/jornada_psicologia/article/view/17619

Endereço para correspondência

heloisa_apsouza@yahoo.com.br
gustavo.renan.almeida@gmail.com
romulo.lopes@outlook.com
chfsilva10@gmail.com

Recebido em: 21/01/2020

Revisado em: 01/09/2020

Aprovado em: 29/09/2020

Terceirização, saúde e resistências: provocações ético-políticas à psicologia social do trabalho em contexto de precarização subjetiva

Sergio Dias Guimarães Junior¹ e João Batista de Oliveira Ferreira²
Universidade Federal do Rio de Janeiro (Rio de Janeiro, RJ, Brasil)

A intenção deste ensaio é promover uma reflexão crítica acerca das articulações entre terceirização, saúde e algumas possíveis formas de resistência nos contextos laborais contemporâneos. Para tal, serão apresentados resultados de pesquisas realizadas com trabalhadoras e trabalhadores subcontratados de uma universidade pública brasileira. Foram feitos encontros coletivos, entrevistas semiestruturadas e elaboração de diários de campo pelos pesquisadores envolvidos. Os resultados apontam que os subcontratados vivenciam situações de exclusão, discriminação, sentimento de invisibilidade, falta de reconhecimento, sobrecarga e outras injustiças. Questões étnico-raciais e de gênero também foram observadas como aspectos produtores de sofrimento. Em contrapartida, foi possível observar algumas formas de resistência como produção de mecanismos de defesa contra o sofrimento e envolvimento de caráter político em movimentos coletivos de lutas. Defende-se o compromisso ético-político da psicologia social do trabalho brasileira – como produto de seu tempo – de assumir postura crítica diante desta temática e contribuir para a promoção de movimentos de resistência em prol da continuidade das lutas pela saúde, garantia de direitos e formas de trabalho pautadas na dignidade da vida.

Palavras chave: Serviços terceirizados, Precarização do trabalho, Resistências.

Outsourcing, health, and resistance: ethical-political provocations to the social psychology of work in the context of subjective precariousness

This paper provides a critical reflection on the articulation between outsourcing, health and forms of resistance in contemporary work contexts. We present the results of a research carried out with female workers and subcontracted workers from a Brazilian public university. Collective meetings, semi-structured interviews and field journals were carried out. The results show that subcontractors are endowed with invisibility and experience situations of exclusion, discrimination, lack of recognition, overload and other injustices. Ethnic-racial and gender issues were also observed as aspects that produce suffering. On the other hand, it was possible to observe different forms of resistance: production of defense mechanisms against suffering; political involvement in collective struggles; and possible illness processes that, in the end, represent an extreme way to resist extremely precarious work. It defends the ethical-political commitment of the social psychology of Brazilian work – as a product of its time – to take a critical stance on this matter and contribute to the promotion of resistance movements in favor of the continuity of the struggle for health, guarantee of rights and forms of work based on the dignity of life.

Keywords: Outsourced services, Precarious work, Resistances.

Introdução

“Lá onde há poder, há resistência”
(Foucault, 1988, p. 91)

Enquanto produto do seu tempo, a Psicologia Social do Trabalho (PST) encontra-se imersa na atual configuração societária brasileira, distinta pelos diversos aspectos sócio-políticos que caracterizam o processo de precarização social do trabalho no país marcado pelo crescente movimento de desabilitação de direitos – tanto direitos trabalhistas de cunho jurídico-administrativo, quanto o direito a uma existência digna e a formas de trabalho pautadas na garantia e conquista da saúde e dignidade da vida, em sua dimensão ético-estético-política.

1 <https://orcid.org/0000-0001-5522-6646>

2 <https://orcid.org/0000-0002-7723-744X>

Neste cenário, a PST, enquanto perspectiva crítica, encontra-se convocada a “estar atenta à correlação de forças, às formas de resistência, às implicações das mudanças macrossociais para a vida cotidiana dos trabalhadores e . . . a dar elementos para potencializar ações coletivas de resistência e de resgate e ampliação de direitos e da cidadania” (Sato, Coutinho & Bernardo, 2018, p. 22).

Nesse caminho reflexivo, é possível observar que, no decorrer da constituição sócio-histórica dos contextos laborais contemporâneos, imersos nos moldes do chamado novo espírito do capitalismo (Boltanski & Chiapello, 2009), observou-se um processo de refinamento das formas de exploração e subordinação do trabalho ao capital, cujas condições de possibilidade foram constituídas pelo enlace das características do capitalismo financeiro, os desígnios da racionalidade neoliberal (Dardot & Laval, 2016) – atravessando diversos âmbitos da vida dos sujeitos, para além de mera doutrina econômica – e as formas de acumulação flexível de capital. Como principais desdobramentos dessa articulação, puderam ser observados aumentos dos níveis de informalidade, desemprego e crescente processo de precarização social do trabalho que gradativamente se materializa em contextos laborais, esses marcados por processos de corrosão do caráter (Sennett, 2009), banalização de injustiças sociais (Dejours, 1999) e múltiplos efeitos subjetivos que estão na contramão do histórico de lutas pela saúde da/pela classe trabalhadora.

Nesse mosaico, observa-se ampliação das formas de precarização e flexibilização do trabalho que formam um cenário de desabilitação de direitos e encontram, no processo de terceirização, uma de suas facetas mais extremas (Antunes & Druck, 2015; Druck, 2013, 2011). As recentes decisões político-jurídicas a respeito da terceirização, no contexto trabalhista brasileiro, revelam a acentuada consolidação dessa prática e afirmam a natureza global da fragilização dos vínculos laborais na contemporaneidade. A autorização legal da subcontratação irrestrita no Brasil (coroada pela aprovação do Projeto de Lei nº 13.429/2017 e ainda reforçada pela recém-aprovada “Reforma” Trabalhista – Lei nº 13.467/2017), além do crescimento de sua capilarização pelo país, estão acompanhados de fortes ameaças aos mecanismos de proteção social, saúde, organização e resistência dos sujeitos envolvidos nesses processos. Estudos como os realizados por Guimarães Junior e Ferreira (2018), Guimarães Junior e Assunção-Matos (2018), Guimarães Junior, Oliveira e Assunção-Matos (2017) e Barbat, Henriques, Guimarães Junior e Ferreira (2016) reafirmam esta tendência, especificamente no que tange ao trabalho de sujeitos subcontratados em universidades públicas do país.

A partir do exposto, a intenção principal do presente texto é promover uma reflexão crítica acerca da articulação entre terceirização, saúde e algumas possíveis formas de resistência nos contextos contemporâneos de trabalho. Para tal, serão apresentados alguns resultados de pesquisa realizada nos anos de 2016, 2017 e 2018 com sujeitos subcontratados dos setores de limpeza e manutenção de uma universidade pública brasileira.

Aqui, parte-se da noção de saúde enquanto permanente movimento instaurador de novas normas; enquanto normatividade vital (Canguilhem, 2009). Como a capacidade de questionar normas *a priori*, usuais, já conhecidas, fixas e determinadas num movimento que fundamentalmente propõe reconfigurações a partir da invenção de normas outras para a existência. Saúde enquanto invenção e, no limite, criação.

Entende-se, portanto, que essa noção não mais está “vinculada à entificação de constantes fisiológicas. Saúde é a posição na qual o organismo aparece como produtor de normas na sua relação ao meio ambiente. Até porque a norma, para um organismo, é exatamente sua capacidade em mudar de norma” (Safatle, 2011, p. 24). Neste sentido, é possível redirecionar nossos pensamentos para a concepção de doença no sentido de considerá-la como a permanência de normas usuais, de estados-normais. Doença enquanto uniformidade do normal, como fixidez dos sujeitos a uma norma única, como não invenção (Safatle, 2011).

A partir dessas considerações, este ensaio crítico está estruturado da seguinte maneira: primeiramente, será promovida uma reflexão conceitual acerca das articulações entre trabalho,

poder e vida, seus tensionamentos sócio-históricos e desdobramentos contemporâneos. Em seguida, será desenvolvida uma discussão sobre a especificidade do processo de terceirização nos contextos laborais, sua historicidade no âmbito brasileiro e seus efeitos para a saúde dos sujeitos subcontratados. Por fim, serão apresentados alguns resultados da pesquisa mencionada anteriormente com a intenção de perscrutar as im-possíveis formas de dominação, resistência e saúde que configuram o campo normativo da realidade laboral dos trabalhadores e trabalhadoras da universidade em questão.

Como resistir ao i-resistível? Tensionamentos conceituais a partir da articulação entre trabalho, poder e vida

Para que possa ser desenvolvida uma reflexão acerca da articulação entre terceirização e formas de resistência na contemporaneidade, é preciso, num movimento reflexivo, dar um passo para trás e retomar alguns pontos fundamentais que nos fornecem pistas acerca da historicidade e das condições de possibilidade e formação dos contextos laborais em sua configuração atual.

Nesse processo, ao investigar as relações entre trabalho³ e subjetividade⁴ – e seus desdobramentos ético-políticos –, ficamos diante da estreita articulação entre poder e vida, cuja constituição representa um potente caminho para se pensar as formas de dominação e resistência nos contextos laborais contemporâneos. O jogo dos dispositivos de poder em diferentes sociedades revela modos de controle e sujeição da vida, cujas características e roupagens variam de acordo com sua historicidade, permitindo o vislumbre de limites e possibilidades de resistência⁵.

Ao retirar o poder de um estatuto unitário, quase que personificado dentro de limites carregados de sujeições, Foucault (1988) aponta o seu exercício como imanente à multiplicidade de forças em correlação. Exercido a partir de inúmeros pontos de origem, o poder – e suas relações consequentes – produz-se a cada instante como efeito imediato de qualquer tipo de relação.

Concomitante às proposições acerca dos caracteres múltiplo e móvel das relações de poder, a constatação de que “lá onde há poder há resistência” (Foucault, 1988, p. 91) abre horizontes de análise ainda mais complexos. Considera-se, aqui, a noção de resistência a partir de sua pluralidade fundamental: como pontos de resistência, sempre únicos, em função dos quais existem as correlações de poder (Foucault, 1988). A irregularidade de sua distribuição e sua presença nos meandros descontínuos ao longo de toda a rede de poder revelam que esses pontos, em seu exercício transitório, são capazes de produzir reagrupamentos, rompimentos, remodelagens, desmanches, desconstruções, desvios e transformações. Sendo assim, há que se fazer, logo de saída, considerações acerca das estratégias e dos dispositivos de poder e sua relação com a vida em diferentes tipos de sociedade e contextos de trabalho.

Ao demonstrar as variadas facetas do poder em diferentes constituições societárias, Foucault (1998; 2005) aponta para as modulações através das quais as estratégias de poder consolidaram seu exercício. Desde máximas soberanas que, a partir do “fazer morrer”, ditavam destinos, até tecnologias disciplinares direcionadas para o corpo individual (tecnologia disciplinar do corpo) e também à vida em suas dimensões mais amplas (tecnologia de regulamentação da vida), o autor revela como, ao longo do tempo, o poder virou seus olhos para a vida enquanto elemento central

3 Aqui, parte-se da noção de trabalho enquanto modos de sentir, pensar e agir que estão para além de prescrições, manuais e regras laborais. Trata-se de um processo no qual a subjetividade coloca-se à prova constantemente, cujo desenrolar incita movimentos de criação e invenção (Mendes, 2007; Dejours, 2004).

4 Subjetividade enquanto processo, ou seja, processos de subjetivação, não como formas identitárias ou modelos individuais, mas no sentido da constituição de modos de existência e invenção de possibilidades de vida (Lapoujade, 2015; Deleuze, 2013).

5 Dispositivos enquanto máquinas que fazem ver e falar (Deleuze, 1996). Noção considerada aqui como um conjunto heterogêneo de linhas e forças de diferentes origens e tipos, heterogêneas (Foucault, 1979; Deleuze, 1996), que possuem efeitos de subjetivação (Ferreira, 2017).

a ser investido e potencializado: “agora é sobre a vida e ao longo de todo o seu desenrolar que o poder estabelece seus pontos de fixação” (Foucault, 1988, p. 130).

O relevo dado por Foucault a este processo revela o aparecimento do que ele chamou de “biopolítica da espécie humana” – tecnologia de poder que se caracteriza menos como anátomo-política do corpo e mais investida na vida em termos biológicos, políticos e processuais. Dessa forma, a biopolítica estaria na constituição de uma estratégia mais ampla, denominada por Foucault de “biopoder” que, ao considerar aspectos como a vida e a morte, diferencia-se dos antigos dispositivos disciplinares pelo seu esforço direcionado para a regulação e otimização da vida: poder interessado na vida de ponta a ponta, desde seus aspectos biológicos, detalhes anatômicos, no corpo, até suas dimensões populacionais e totalizantes (Pelbart, 2008, 2003).

Assim, observa-se que “este biopoder . . . foi elemento indispensável ao desenvolvimento do capitalismo” (Foucault, 1988, p. 132), como fator fundamental ao projeto de modernidade capitalista industrial na sua tarefa de se apoderar das potências da vida em função dos modos e modelos de produção desse sistema.

Nesse sentido, revela-se interessante a articulação entre dispositivos de poder e formas de produzir e trabalhar. Torna-se relevante, então, considerar as diferentes facetas e roupagens forjadas pelo poder nos ambientes laborais ao longo dos anos, os processos de produção e trabalho nos quais as estratégias do poder incidiram com maior força e intensidade e as finalidades e intenções que respondiam.

Observa-se variações no predomínio das formas de poder e controle no trabalho, desde os clássicos contextos originários da gerência industrial (Braverman, 1987), até modos de trabalhar tayloristas/fordistas, cujos princípios disciplinares não eram estrangeiros à ideologia “corpo-máquina” – considerando seres humanos enquanto maquinaria útil e produtiva. Em contraste, o modo de trabalho e produção toyotista articula-se com mecanismos de poder que direcionam seus olhares para a vida em seus aspectos mais gerais, controlando-a de modo mais sutil e horizontal, porém não menos eficaz (Boltanski & Chiapello, 2009).

Essa forma labiríntica de controle materializa-se nos modos de gestão – no sentido de técnicas diversas utilizadas com a finalidade de garantir a perenidade das organizações – e de gerenciamento da força de trabalho enquanto combustível necessário para a manutenção da engrenagem capitalista. Gaulejac (2007), baseado em reflexões foucaultianas, chama atenção para a passagem do sistema disciplinar para o que ele chama de poder gerencialista, cujo exercício se despe da roupagem opressiva e estática que lhe eram características e passa a se preocupar com as implicações subjetivas dos indivíduos que trabalham.

Poder que vira a página dos corpos úteis e dóceis e objetiva transformar energia psíquica em força produtiva e mobilização para o trabalho, que deixa de lado aspectos repressores para elaborar mecanismos de sedução com fins produtivos, que troca imposições por estratégias de adesão e não reclama mais obediência, mas sim investe nas possíveis formas de reconhecimento de quem trabalha. Assim, a gestão gerencialista passa a mobilizar desejos e afetos direcionados a uma organização que atinge um limiar quase que personificado – enquanto um ente que é capaz de reconhecer e valorizar quem a ele dedica tempo e investimento subjetivo (Gaulejac, 2007, 2015).

Nesse caminho, o processo produtivo parece tornar-se mais poroso, difuso, fluido e os dispositivos de controle que o atravessam não mais deixam rastros explícitos que permitem identificar facilmente sua origem, destino ou intenções. Essa dinâmica instaura um cenário no qual tempos e movimentos não são mais rígida e explicitamente controlados, e nem corpos mecanicamente docilizados, num processo em que passa a ser possível vislumbrar relações laborais mais flexíveis e multiformes – flexibilidade concebida enquanto simulacro de uma suposta autonomia e liberdade (Sennett, 2009).

Esse mosaico rompe em diversos aspectos com o padrão fordista de produção e gera, como consequência, modos de trabalhar e viver baseados na flexibilização e precarização em diferentes

dimensões. De mãos dadas com o capitalismo flexível, observa-se o crescimento contínuo de aparatos tecnológicos e o predomínio da lógica financeira que mantém sua égide sob os pilares da volatilidade, velocidade e descartabilidade desmedidas, num processo de “tudo para ontem”, de temporalidades 24 horas por dia durante sete dias por semana – 24/7 – (Crary, 2016), cuja urgência segue seu fluxo transformando tudo o que encontra em seu caminho em obsoleto, antigo e ultrapassado (Antunes, 2014; Antunes & Druck, 2015).

Nesse cenário, observa-se que o fenômeno da precarização social do trabalho possui suas condições de possibilidade atreladas ao predomínio da lógica financeira na economia global – acentuado nas décadas de 1980 e 1990 –, à vigência das formas de acumulação flexível do capital, à ofensiva neoliberal como dogma hegemônico e aos governos defensores da chamada desregulamentação dos mercados. A combinação desses fatores serviu como adubo para a germinação deste fenômeno, marcado pela institucionalização da flexibilização do trabalho no país (Druck, 2016, 2013, 2011, Antunes & Druck, 2015).

Especificamente acerca da referida ofensiva neoliberal, Dardot e Laval (2016) afirmam que a dinâmica tentacular dos ideais e princípios neoliberais estão para além do âmbito das doutrinas e práticas político-econômicas, pois alcançam dimensões mais amplas, complexas e íntimas da vida dos sujeitos. Em outras palavras, sua função encontra-se exercida nos modos de existir, sentir, pensar, se comportar e agir. Lógica que, em seu funcionamento, tem a competitividade como fundamento primeiro e a imposição de uma espécie de “sujeito-empresa” que, no limite, compete consigo próprio e ao qual é atribuída a integral responsabilidade dos seus possíveis êxitos e fracassos nos contextos laborais – dinâmica essa que desconsidera a complexidade social característica do mundo do trabalho na intenção de reduzir problemas mais amplos e individualizar questões sócio-historicamente construídas.

A partir do que foi exposto anteriormente observa-se que: seja no contexto contemporâneo ou em outros períodos históricos, por meio de disciplinas rígidas ou controles mais escorregadios, as estratégias de poder para com a vida sofreram transformações ao longo do tempo; (re)modelagens planejadas para que seu exercício pudesse pavimentar um caminho propício para a reprodução de determinados modos de viver e trabalhar, assim como para o crescimento desenfreado do capitalismo e os efeitos subjetivos que o acompanham. Diante do que foi visto, cabe considerar os limites e possibilidades de resistência aos efeitos desses dispositivos de poder e dominação⁶.

Em face de tais aspectos, percebe-se que a vida ainda encontra espaço de manobra para o permanente processo de reinvenção. Pelbart (2008) afirma que diante do poder sobre a vida encontram-se as potências da vida e que ao biopoder revela-se uma biopotência – própria vida, composta por forças insubordináveis e teimosas que representam um caminho através do qual é possível intensificar enfrentamentos, resistências, estalos e rachaduras nas formas de vida e trabalho na contemporaneidade.

Tal reflexão produz ressonância com as noções de biopolítica enquanto produção alternativa de subjetividade que se dá como resistência e acontecimento de liberdade, cujos tremores instauram essa biopolítica como acontecimento, ou seja, como ruptura à linearidade, continuidade, fixidez e determinação das ordens e dispositivos de poder – conduzindo-nos a uma concepção biopolítica de racionalidade considerada enquanto razão biopolítica (Hardt & Negri, 2016). Forças que vêm “de dentro”, que partem do interior da modernidade, pautadas na produção de um comum alicerçado em práticas sociais coletivas, inclusive no seio dos contextos laborais.

A partir do que aqui foi exposto, percebe-se que, de uma maneira ou de outra, algo da vida sempre escapa, sempre escapará às artimanhas e tecnologias de poder e dominação. Neste sentido, a

⁶ Thomas Pétilleux (2013) aponta que a noção de dominação atrela-se aos mecanismos de poder e seus múltiplos efeitos. Revela-se enquanto abuso de poder cujos desdobramentos refletem, principalmente, na capacidade de ação dos sujeitos dominados, em perda da capacidade inventiva e aumento dos modos de servidão no trabalho.

dimensão laboral apresenta-se como potente território para se pensar tais questões, principalmente ao considerarmos as configurações contemporâneas dos contextos de trabalho, marcados pela dinâmica da terceirização enquanto prática disseminada e, mais recentemente, reforçada por decisões político-jurídicas. É a respeito desta prática e dos aspectos que orbitam em seu entorno que as linhas seguintes se dedicam.

O processo de terceirização em questão: apontamentos críticos em contexto de subcontratação irrestrita

Na busca por uma definição conceitual do processo de terceirização, Marcelino e Cavalcante (2012, p. 338) defendem que se trata de “. . . todo processo de contratação de trabalhadores por empresa interposta, cujo objetivo último é a redução de custos com a força de trabalho e (ou) a externalização dos conflitos trabalhistas”. Na mesma direção, o Departamento Intersindical Estatística e Estudos Sócio-Econômicos – DIEESE (2014) afirma que a terceirização caracteriza-se por uma dinâmica entre uma “empresa contratante ou empresa-mãe” que transfere a execução de uma atividade, realizada por um sujeito diretamente contratado, para outro trabalhador ou trabalhadora vinculado(a) a uma “empresa terceira ou contratada”.

Para além da mera transmissão de funções e atividades, tal prática também pode ser analisada a partir de uma perspectiva crítica, a saber: “o que as empresas chamam de terceirização é a divisão do trabalho própria no capitalismo, que sempre existiu, pois as economias capitalistas são compostas por espaços de acumulação diferentes, vários capitais se relacionando entre si para a produção de mercadorias” (Filgueiras & Cavalcante, 2015, p. 19). A partir desse ângulo de análise, observa-se casos nos quais terceirização são contratações diferenciadas por parte das empresas contratantes, cujos interesses estão explícitos.

Curiosamente, percebe-se que desde as primeiras fases do capitalismo industrial, marcado pela efervescência rígida dos antigos modelos fabris, a prática da subcontratação dava sinais de existência. Tal afirmação pode ser justificada pelas contribuições de Braverman (1987), que apontam a presença de uma variedade de sistemas de subcontratação numa época na qual acreditava-se que era possível comprar e adquirir trabalho da mesma forma como eram adquiridas matérias primas para a produção fabril. Assim, é possível constatar que mesmo “por volta de 1870, o empregador imediato de muitos trabalhadores não era o grande capitalista, mas o subcontratador intermediário, ao mesmo tempo empregado e pequeno empregador de trabalho” (Dobb, 1947, pp. 266-267, citado por Braverman, 1987, p. 63).

Ao longo do tempo, o processo de subcontratação foi se aprimorando, em escala global, e seu fundamento de redução de custos empresariais e intenções de “fazer mais com menos” foram sendo materializados de diferentes maneiras. O aperfeiçoamento e propagação dos sistemas de terceirização/*outsourcing*/subcontratação foram tais que, nesses processos, “as grandes empresas recorrem a subcontratados de primeiro nível, que subcontratam empresas de segundo nível, e assim por diante. Quanto mais complexo o produto final, mais longa é a cadeia. A subcontratação, assim, dá origem a redes muito ramificadas” (Boltanski & Chiapello, 2009, p. 243).

No que tange ao contexto brasileiro, as contribuições de Souto Maior (2017) e Antunes e Druck (2015) atestam que a regulamentação da terceirização das atividades no Brasil iniciou-se na década de 1970, tendo como marco a Lei nº 6.019/74 que autorizou a subcontratação de determinados serviços por parte de organizações do ramo financeiro. A Lei nº 5.645/1970, na mesma década, tornou legal a prática da terceirização de serviços (transporte, limpeza, custódia etc.) por instituições do setor público. Nesse período, não era autorizada a terceirização de quaisquer tipos de atividades permanentes, principais (atividades-fim) das empresas. Em 1993, impulsionado por forças

do âmbito privado, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) editou o Enunciado 331 – cancelando o anterior Enunciado 256, de 1986 – que tornou lícita a contratação de quaisquer serviços ligados às atividades de suporte (atividades-meio), o que era vedado pelo enunciado anterior.

Mais recentemente, o Projeto de Lei nº 4.302/1998 – aprovado de forma preocupante em março de 2017 – legalizou a terceirização de todas as atividades das empresas (tanto meio quanto fim). Transformado na Lei Ordinária nº 13.429/2017⁷ e ainda reforçado pela aprovada “Reforma” Trabalhista (Lei nº 13.467/2017)⁸, esse projeto instaura um cenário de terceirização sem limites no país, no qual são atendidas as urgências e necessidades do empresariado em detrimento das frágeis tentativas de manutenção da rede de proteção social e da saúde dos trabalhadores e trabalhadoras subcontratados.

Estimativas referentes à quantidade de vínculos empregatícios formais em atividades tipicamente terceirizadas reforçam a relevância deste tema e reafirmam a capilarização do processo de terceirização no cenário trabalhista brasileiro. Um recente relatório do Dieese (Secretaria Nacional de Relações de Trabalho & Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, 2017) aponta que, no ano de 2014, havia no Brasil cerca de 12,5 milhões de trabalhadores e trabalhadoras terceirizados, e 35,6 milhões em atividades tipicamente contratantes (não-terceirizados). Acredita-se que até o presente momento este número tenha aumentado de maneira significativa – tendo em vista, principalmente, as recentes decisões político-econômicas do país.

Importantes contribuições do campo da sociologia do trabalho afirmam que o fenômeno da terceirização representa a principal forma de flexibilização e precarização do trabalho na conjuntura social contemporânea (Druck, 2013, 2011). Partindo dessa perspectiva, e considerando outras formas de trabalho flexível – como a chamada *quarteirização* e a *pejotização*⁹ –, temos a intenção de pensar, neste texto, sobre o modo através do qual este fio possibilita a elaboração de uma rede social precária e contribui, igualmente, para que novas costuras sejam feitas no âmbito trabalhista, trazendo sérias consequências para as trabalhadoras e trabalhadores nele envolvidos, tanto para a sua saúde quanto para seus mecanismos de proteção social e formas de resistência.

Os múltiplos desdobramentos e efeitos deletérios da prática da terceirização podem ser observados a partir de pesquisas acadêmicas de diferentes campos epistemológicos que se lançaram à investigação da subcontratação enquanto objeto de estudo. Aspectos relacionados à remuneração (Secretaria Nacional de Relações de Trabalho & Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, 2014; Filgueiras & Cavalcante, 2015), jornada de trabalho (Filgueiras & Dutra, 2014; Rebelo, Moreira, Lopes & Coura, 2018), índices de rotatividade (Pelatieri, Camargos, Ibarra & Marcolino, 2018), riscos de acidentes e mortes no trabalho (Fundação Comitê de Gestão Empresarial, 2013) e efeitos para a saúde física e mental (Seligmann-Silva & Heloani, 2017; Franco & Druck, 2013; Franco, Druck & Seligmann-Silva, 2010; Barros & Mendes, 2003) fazem parte desse conjunto de sinalizações que nos dão pistas acerca da nocividade dessa prática, além de alertam sobre a preocupação com a sua continuidade e disseminação irrestrita pelo país.

7 O projeto de lei em questão tem como marco principal a legalização da terceirização, tanto de atividades meio quanto de atividades fim das empresas. Antunes & Druck (2015) já anunciavam tal possibilidade, denominando o cenário decorrente dessa possível decisão de um contexto de “terceirização sem limites”.

8 As aspas aqui empregadas intencionalmente revelam uma marcação e um posicionamento de que a recém-aprovada reforma trabalhista não possui caráter reformador no sentido de evolução jurídica ou desenvolvimento das leis trabalhistas brasileiras em prol de relações mais justas entre as empresas e a classe trabalhadora, mas sim defende os interesses do capital e catalisa os processos de exploração e dominação dos trabalhadores e trabalhadoras do país. Seus enunciados trazem mudanças polêmicas no ordenamento jurídico que defendem, entre outros pontos negativos, o trabalho intermitente, que pode levar ao enfraquecimento da formação de vínculos entre a classe trabalhadora. Observa-se que os enunciados que propagam a novidade pelos quatro cantos do Brasil o fazem sob um simulacro desenvolvimentista, baseados na ideia de um suposto aprimoramento das leis para um maior desenvolvimento do país. O presente ensaio não compartilha dessa ideia e posiciona-se de forma crítica, tecendo possíveis contribuições que possam auxiliar nos esforços de combate e enfrentamento deste movimento preocupante das “reformas” e “modernizações” brasileiras.

9 A chamada “quarteirização” refere-se a uma espécie de efeito cascata decorrente do próprio processo de terceirização. Nesses casos, empresas subcontratadas terceirizam outras para a realização de suas atividades, evidenciando um processo no qual o que já é terceirizado também terceiriza/subcontrata. Por sua vez, a “pejotização” diz respeito ao processo através do qual sujeitos tornam-se empreendedores de si por meio da roupagem de Pessoa Jurídica (PJ), ou seja, de uma espécie de sujeito-empresa.

Além dos estudos anteriormente citados, destacam-se também outras pesquisas não menos importantes referentes à temática da terceirização na contemporaneidade. Entre elas estão os estudos de Filgueiras (2014), que discorre sobre a relação entre terceirização e trabalho análogo à escravidão no Brasil; e de Figueiras e Druck (2014) e Lima (2010), que ressaltam a presença de práticas de violência psicológica, discriminação e assédio no cotidiano laboral dos sujeitos subcontratados. Estudos como os realizados por Guimarães Junior e Ferreira (2018), Guimarães Junior e Assunção-Matos (2018), Guimarães Junior et al. (2017) e Barbati et al. (2016) reafirmam essa tendência, especificamente no que tange o trabalho de sujeitos subcontratados em universidades públicas do país.

Adiante, pensaremos sobre tais questões ao observar alguns resultados da pesquisa realizada com trabalhadores e trabalhadoras subcontratados de uma universidade pública brasileira localizada no estado do Rio de Janeiro.

Resistências apesar-de-tudo: um olhar a partir da dinâmica subcontratual de uma universidade pública brasileira

As recentes pesquisas desenvolvidas por Guimarães e Ferreira (2018) e Barbati et al. (2016) com trabalhadores e trabalhadoras terceirizados do setor de limpeza e manutenção em universidades públicas brasileiras dão sinais acerca do cotidiano laboral desses sujeitos. Entre os resultados observados, destacam-se o contexto de fragmentação e a posição de fragilidade trabalhista na qual encontram-se os subcontratados, imersos numa dinâmica de precarização e ameaça constante de perda de direitos.

Em paralelo, os estudos de Costa (2004, 2008), realizados com garis da cidade universitária da Universidade de São Paulo (USP), fornecem importantes subsídios para se pensar os processos de desigualdade, exclusão e invisibilidade social nos contextos laborais. Neste sentido, Lhuilier (2012) afirma que essas atividades ignoradas e invisibilizadas, por estarem à margem do foco das atenções dos contextos de trabalho, são as que apresentam maiores riscos para os sujeitos que com ela estão envolvidos, inclusive de acidentes e outros contratemplos trabalhistas. Nas palavras da autora, “os operários da limpeza se apresentam em condições que tornam invisíveis suas atividades. Estas não são reconhecidas senão em tempo de greve, quando a poeira se acumula e os esgotos transbordam. O trabalho não é visto senão quando não é realizado” (Lhuilier, 2012, p. 24).

Em consonância com tais pesquisas e com o objetivo deste ensaio, a presente seção tem como finalidade apresentar e discutir os resultados de uma pesquisa realizada com sujeitos subcontratos de uma universidade pública brasileira. A saber: realizou-se uma pesquisa com 13 sujeitos, dez mulheres e três homens, todos com vínculo contratual terceirizado que prestavam serviços para a universidade em questão. Os sujeitos envolvidos tinham idade entre 30 e 60 anos, ensino médio completo e um período mínimo de três anos de trabalho na instituição, alocados em dois de seus principais centros e unidades internas. Todos faziam parte dos setores de limpeza, exercendo o cargo de auxiliar de serviços gerais. As intervenções metodológicas aconteceram durante o primeiro e o segundo semestres do ano de 2016, no próprio local de trabalho dos subcontratados. Os participantes que contribuíram com o estudo assinaram um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) em que estava expresso o caráter voluntário e anônimo da participação na pesquisa¹⁰.

No que tange às escolhas metodológicas, foram organizados encontros coletivos com os trabalhadores e trabalhadoras assim como algumas entrevistas semi-estruturadas. Conduzidas

¹⁰ Cabe destacar que o projeto de pesquisa em questão foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Rio de Janeiro (CAAE: 55723216.9.0000.5582; Parecer: 1.625.615), vinculado ao Comitê Nacional de Ética em Pesquisa do Ministério da Saúde do Brasil, quanto aos seus aspectos éticos e legais.

individualmente e com duração média de uma hora, tais entrevistas tiveram todo o seu conteúdo verbalizado transcrito e posteriormente analisado por dois pesquisadores (autores deste ensaio). Também foram elaborados diários de campo por parte dos pesquisadores envolvidos. O processo de análise das sinalizações obtidas se deu por meio de reuniões entre os pesquisadores na intenção de observar temáticas que eram mais recorrentes na fala dos participantes, assim como assuntos que os próprios defendiam como de grande relevância no seu cotidiano laboral. Assim, a recorrência dos temas oriundos dos encontros coletivos e entrevistas representou o principal critério para a formação de categorias e núcleos de análise baseados nas verbalizações dos sujeitos participantes. A leitura cuidadosa das anotações e transcrições permitiu compreender os discursos e perceber núcleos/categorias de sentido que neles emergiam e se repetiam, revelando detalhes e informações que, articuladas às teorias, permitiram melhor compreensão do fenômeno estudado.

Dessa forma, observa-se que os encontros coletivos organizados representaram espaços nos quais era possível falar livremente acerca das vivências, afetos e sentimentos relacionados ao trabalho e aos impactos que este faz em suas vidas. Tais características estão em consonância com a noção de espaços públicos de discussão no trabalho, cuja dinâmica permite a livre circulação da palavra, o debate e a construção da confiança entre os sujeitos a partir da expressão coletiva do sofrimento e das possibilidades de elaboração e transformação do mesmo (Dejours, 2012; Martins & Mendes, 2012).

Deste modo, observa-se que as sinalizações produzidas nos encontros coletivos, assim como o conteúdo das entrevistas, revelaram que os sujeitos subcontratados estavam envolvidos em um contexto no qual predominam formas, normas e práticas instituídas de trabalho que, em relação umas com as outras, abafam as possibilidades vivas do fazer singular e da mobilização coletiva, oferecendo aos sujeitos um cotidiano com normas fixas, excludente, regular, prescritivo e linear, delimitando claramente um campo restrito de possíveis que mantém a continuidade de sua lógica e funcionamento.

No contexto da pesquisa em questão, observou-se a prevalência de normas rígidas, regras fixas, práticas instituídas e atividades rotineiras (já conhecidas e repetidas religiosamente pelos subcontratados em seu cotidiano), que dificultam a construção e emergência de laços de cooperação e confiança entre pares, assim como de possíveis movimentos de mobilização e deliberação coletiva no trabalho. Entre tais tarefas, a limpeza de salas, corredores e outros espaços da universidade destacam-se por estarem atravessadas e ritmadas pelo movimento dos ponteiros do relógio que, em seu exercício, marca a cadência do cotidiano laboral desses trabalhadores e trabalhadoras, cujas tarefas são executadas em tempo e espaço rigidamente controlados por seus superiores.

Dinâmica cujas possibilidades de desvio, criação, e exercício da capacidade normativa dos sujeitos – aqui considerada enquanto processo de saúde – estão constantemente acompanhadas pela hegemonia da fixidez normativa do funcionamento do local e pela rigidez da norma que, mesmo sem ser verbalizada ou estar presente em manuais ou relatórios, dita e faz esses sujeitos naturalmente reproduzirem o “jeito que se trabalha” enquanto subcontratado na universidade. Uma vez obstruída a capacidade normativa dos sujeitos pela insistência em seguir normas fixas e/ou pela desistência da aposta em formas de vida e trabalho singulares, observa-se vivências de sofrimento e quadros de adoecimento no trabalho.

Os principais resultados do estudo apontam que os trabalhadores e trabalhadoras subcontratados são dotados de invisibilidade e vivenciam situações de exclusão, discriminação e outras injustiças no cotidiano da universidade. A falta de reconhecimento pelo seu fazer, acompanhada dos atrasos salariais, da sobrecarga de atividades e das más condições estruturais de trabalho, se apresentam como sinalizações críticas obtidas durante os encontros e entrevistas.

Em paralelo, discriminações de cunho étnico-racial também estiveram presentes nos relatos dos sujeitos participantes. Tal sinalização aponta para uma necessária discussão sobre

questões étnico-raciais e questões de gênero nos contextos de trabalho – principalmente sobre os atravessamentos que estão no entorno do fato de ser mulher e/ou ser negro nesses cenários. Santos, Diogo e Shucman (2014), ao analisarem a tríade trabalho-gênero-raça, reafirmam a dinâmica social – cada vez mais viva – responsável pela criação de um não lugar destinado a mulheres, negros e, particularmente, às mulheres negras nos contextos laborais. Observa-se que esse não lugar está acompanhado, entre outros diversos fatores, de menor nível de remuneração, menores chances de promoção e mobilidade social, e piores condições de trabalho.

A partir desta análise, não causa espanto o fato de que quase a totalidade dos subcontratados participantes da pesquisa eram negros e que suas queixas e lamentos eram (e possivelmente ainda são) por muitas outras vozes evocados. Tais questões nos reclamam atenção desde muito tempo e sua permanência no seio social nos dá pistas de que, por exemplo, a terceirização no Brasil tem raça e gênero. Sabe-se que é preciso falar, escrever, pensar, refletir e agir sobre isso. No presente texto, afirma-se a pertinência e urgência dessas temáticas serem trabalhadas e mais bem consideradas nos campos epistemológicos que se dedicam à produção de conhecimento acerca da relação entre trabalho-subjetividade/trabalho-saúde, isso para que seus desdobramentos teórico-práticos estejam atrelados à garantia de direitos trabalhistas e à afirmação de uma vida digna em suas mais amplas e íntimas dimensões.

Em contrapartida às sinalizações mencionadas, alguns outros sujeitos relataram que o modo como se relacionam com os alunos e alunas dos cursos de graduação representa fonte de prazer e bem-estar diante das adversidades do seu contexto laboral. Revelam que o reconhecimento pelo trabalho que fazem advém menos de seus superiores/chefia do que dos próprios estudantes da universidade. Contam que se sentem reconhecidos pelo trabalho que realizam, principalmente quando alunos e alunas elogiam a limpeza das salas ou agradecem por algum serviço prestado.

Entre os resultados da pesquisa, observa-se que, mesmo imersos em um contexto marcado pela prevalência de normas fixas, formas de exclusão e ameaça de direitos no trabalho, os sujeitos subcontratados encontram veredas e brechas para a criação de formas de resistência que estão à favor da garantia de direitos, defesa da saúde e modos de trabalho mais dignos. Brechas para a invenção de novas normas, de uma normatividade outra, para a criação de outras possibilidades normativas. Brechas, portanto, de saúde. Resistências enquanto movimentos apesar-de-tudo.

Um dos exemplos dessa dinâmica é a criação de uma associação dos trabalhadores e trabalhadoras terceirizados, articulada e organizada pelos próprios sujeitos subcontratados, que afirma a potência de ações de resistência no contexto da universidade. Germinada no seio das reivindicações desses sujeitos por melhores condições de trabalho, a associação visa à promoção de maior visibilidade para suas questões e objetiva catalisar ações que garantam o cumprimento de direitos trabalhistas para esses trabalhadores e trabalhadoras.

Como efeitos dessa iniciativa, foram observadas importantes conquistas como o recebimento de salários atrasados, certa diminuição da carga horária de trabalho, campanhas de arrecadação de alimentos para os seus integrantes e maior aproximação nos diálogos com a Reitoria e outras instâncias da universidade. Tais avanços trazem pistas sobre a potência das formas de resistência e dos movimentos coletivos no trabalho diante da precarização naturalizada e re-produzida nos contextos laborais da contemporaneidade – movimento esse que pode servir como material inspirador para outras categorias e coletivos de trabalhadores em prol da continuidade da luta pela saúde no trabalho, como incremento para organização coletiva desses sujeitos, alcançando lutas e movimentos de dimensões mais amplas no país.

Baseado nesse esforço desobediente, entende-se que o contexto laboral da universidade – especificamente a realidade de trabalho dos sujeitos subcontratados – revela-se como um campo de forças nos quais podem ser produzidas repetições das práticas que se encontram cristalizadas em sua vigência ou, em contrapartida, ações de criação de processos insurgentes que venham afirmar

outros modos de existir, de viver e de trabalhar. Assim, os movimentos de resistência orbitam em torno de tal invenção, no caminho contrário ao da naturalização que tenta impossibilitar aos sujeitos o processo de resistir e, de maneira subjacente, re-existir enquanto trabalhadores e trabalhadoras.

Apontamentos finais

As recentes decisões jurídicas do país referentes direta ou indiretamente ao processo de terceirização – mais especificamente os Projetos de Lei nº 13.429/2017 e a aprovada “Reforma” Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) – instauram um cenário de subcontratação irrestrita que tende a catalisar os efeitos deletérios da terceirização para a classe trabalhadora, cujos desdobramentos ameaçam a garantia de direitos no trabalho e os mecanismos de proteção social e resistência. Nesse movimento, a ofensiva do capital, pautada por preceitos neoliberais e pela comercialização de autonomias e liberdades ilusórias, aduba o terreno para a falsa propagação desses projetos como passos necessários para alcançar um determinado estado de modernização trabalhista, sob a égide de simulacros desenvolvimentistas que são sustentados pela exploração de muitos trabalhadores e trabalhadoras.

Com a intenção de promover uma reflexão crítica acerca da articulação entre terceirização, saúde e formas de resistência nos contextos contemporâneos de trabalho, neste ensaio procuramos aquecer o debate acadêmico sobre a temática da terceirização, os efeitos subjetivos que subjazem esta prática e pensar os limites e possibilidades de enfrentamento e resistência diante da sua constante disseminação, alicerçada por decisões de âmbito político, econômico e jurídico na atual configuração da sociedade brasileira, em que o contexto é marcado pela crescente ameaça aos ideais democráticos e às formas de trabalho decentes e pautadas na dignidade da vida.

No bojo dessas reflexões, observam-se questões relacionadas aos limites e possibilidades de formas de resistência em contextos de subcontratação irrestrita e o tensionamento entre terceirização e saúde na produção de modos de existência ético-estético-politicamente referenciados no trabalho. A colocação de tais questões vem acompanhada da complexidade de seu desenvolvimento ou possíveis respostas e evidenciam o fato de que – seja qual for a intensidade dos dispositivos de captura e mecanismos de dominação e controle no trabalho –, algo sempre escapa, foge, escorrega das mãos e insiste em afirmar a vida em sua potência e dimensões ético-políticas.

Movimentos de instauração de novas normas, de invenção de normatividades outras, de criação e saúde enquanto processo. Enfrentamentos e resistências que produzem reconfigurações, tremores e abalos na fixidez das normas instituídas que abafam as possibilidades vivas do fazer singular das formas de viver e trabalhar. Resistências, assim, enquanto movimento de saúde.

Observa-se, portanto, que as formas de resistência analisadas provocam abalos e incitam reconfigurações micropolíticas na solidez das lógicas instituídas dos contextos laborais contemporâneos – marcados por processos de dominação e exclusão – e são fatores fundamentais para a continuidade da luta pela defesa da saúde, pela garantia de direitos e pelas formas de trabalho dignas. Diante da atualidade do contexto brasileiro, a tarefa de debruçar-se sobre a temática em questão – assim como outros aspectos característicos do cenário de precarização social do trabalho no país – revela-se, enquanto convocação, necessária à psicologia social do trabalho em tempos marcados por retrocessos de diferentes níveis, propagados sob a forma de simulacros desenvolvimentistas que escondem, em suas intenções, o desmonte de direitos trabalhistas, o esfacelamento de conquistas históricas dos movimentos pela defesa da saúde no trabalho e, no limite, a desabilitação de direitos de existência.

Referências

- Antunes, R. (2014). Desenhando a nova morfologia do trabalho no Brasil. *Estudos Avançados*, 28(81), 39-53.
- Antunes, R. & Druck, G. (2015). A terceirização sem limites: a precarização do trabalho como regra. *O Social em Questão*, 18(34), 19-40.
- Barbati, V., Henriques, F., Guimarães Junior, S. & Ferreira, J. B. (2016). Capturas e resistências à terceirização: estudo com trabalhadores de uma universidade pública. *Revista Trabalho (En)Cena*, 1(2), 110-127.
- Barros, P. C. R. & Mendes, A. M. B. (2003). Sofrimento psíquico e estratégias defensivas dos operários terceirizados da construção civil. *Psico-USF*, 8(1), 63-70.
- Boltanski, L. & Chiapello, È. (2009). *O novo espírito do capitalismo*. São Paulo: Martins Fontes.
- Braverman, H. (1987). *Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX* (3ª ed.). Rio de Janeiro: Editora Guanabara.
- Canguilhem, G. (2009). *O normal e o patológico* (6ª ed.). Rio de Janeiro: Forense Universitária.
- Costa, F. B. (2004). *Homens invisíveis: relatos de uma humilhação social*. São Paulo: Editora Globo.
- Costa, F. B. (2008). *Moisés e Nilce: retratos biográficos de dois garís: um estudo de psicologia social a partir de observação participante e entrevistas*. Tese de doutorado, Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil.
- Crary, J. (2016). *24/7: capitalismo tardio e os fins do sono*. São Paulo: Ubu Editora.
- Dardot, P. & Laval, C. (2016). *A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal*. São Paulo: Boitempo.
- Dejours, C. (1999). *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: Editora FGV.
- Dejours, C. (2004). Subjetividade, trabalho e ação. *Revista Produção*, 14(3), 27-34.
- Dejours, C. (2012). *Trabalho vivo: sexualidade e trabalho* (Vol. 1). Brasília: Paralelo 15.
- Deleuze, G. (1996). *O mistério de Ariana*. Lisboa: Vega.
- Deleuze, G. (2013). *Conversações (1972-1990)* (3ª ed.). São Paulo: Editora 34.
- Druck, G. (2011). Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? *Caderno CRH*, 24(1), 37-57.
- Druck, G. (2013). A precarização social do trabalho no Brasil: alguns indicadores. In R. Antunes (Org.), *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil* (Vol. 2, pp. 55-73). São Paulo: Boitempo.
- Druck, G. (2016). A terceirização na saúde pública: formas diversas de precarização do trabalho. *Trabalho, Educação e Saúde*, 14(Supl. 1), 15-43.
- Druck, G. & Filgueiras, V. A. (2014). A epidemia da terceirização e a responsabilidade do STF. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, 80(3), 106-125.
- Ferreira, J. B. O. (2017). Espelhos partidos têm muito mais luas: por uma poética das formas-de-vida. *Estudos Contemporâneos da Subjetividade*, 7(2), 235-244.
- Filgueiras, V. A. (2014, 24 de junho). Terceirização e trabalho análogo ao escravo: coincidência? *Repórter Brasil*. Recuperado de <https://reporterbrasil.org.br/2014/06/terceirizacao-e-trabalho-analogo-ao-escravo-coincidencia/>
- Filgueiras, V. A. & Cavalcante, S. M. (2015). Terceirização: debate conceitual e conjuntura política. *Revista da ABET*, 14(1), 15-36.
- Filgueiras, V. A. & Dutra, R. Q. (2014). O Supremo e a repercussão geral no caso da terceirização de atividade-fim de empresas de telecomunicações: o que está em jogo? *Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná*, 4(35), 123-135.
- Foucault, M. (2005). *Em defesa da sociedade* (4ª ed.). São Paulo: Martins Fontes.
- Foucault, M. (1988). *História da sexualidade: a vontade de saber* (Vol. 1, 13ª ed.). Rio de Janeiro: Graal.
- Foucault, M. (1979). *Microfísica do poder*. Rio de Janeiro: Graal.
- Franco, T. M. A. & Faria, M. G. D. (2013). A terceirização/subcontratação do trabalho no Brasil e sua interconexão com a saúde mental no trabalho. In J. J. Ferreira (Coord.), *Saúde mental no trabalho: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do estado de Goiás* (pp. 469-485). Goiânia: Cir Gráfica.
- 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.

- Fundação Comitê de Gestão Empresarial. (2013). *Relatório de estatísticas de acidentes no setor elétrico brasileiro 2011*. Rio de Janeiro: Funcoge.
- Gaulejac, V. (2007). *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. Aparecida, SP: Ideias e Letras.
- Gaulejac, V. & Hanique, F. (2015). *Le capitalisme paradoxant : un système qui rend fou*. Paris: Seuil.
- Guimarães Junior, S. D., Oliveira, V. R. & Assunção-Matos, A. A. (2017). Precarização do trabalho e efeitos subjetivos: interlocuções entre práticas de pesquisa. *Revista Psicologia Política*, 17(39), 304-317.
- Guimarães Junior, S. D. & Ferreira, J. B. O. (2018). Sujeito em terceiro plano: uma reflexão crítica acerca da articulação entre a dinâmica da terceirização e processos de subjetivação. *Revista Psicologia: Organizações & Trabalho*, 18(2), 381-389.
- Guimarães Junior, S. & Assunção-Matos, A. (2018). Embarços contemporâneos do processo de terceirização: um horizonte de retrocessos já anunciado. *Revista Laborativa*, 7(2), 21-39.
- Heckert, A. L. C. (2014). Os exercícios de resistência no contemporâneo: entre fabulações e contágios. *Psicologia em Estudo*, 19(3), 469-479.
- Hardt, M. & Negri, A. (2016). *Bem-estar comum*. São Paulo: Record.
- Lapoujade, D. (2015). *Deleuze, os movimentos aberrantes*. São Paulo: N-1 Edições.
- Lima, J. C. (2010). A terceirização e os trabalhadores: revisitando algumas questões. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 13(1), 17-26.
- Lhuillier, D. (2012). *A invisibilidade do trabalho real e a opacidade das relações saúde-trabalho*. *Trabalho & Educação*, 21(1), 13-38.
- Marcelino, P. & Cavalcante, S. (2012). Por uma definição de terceirização. *Cadernos CRH*, 25(65), 331-346.
- Martins, S. R. & Mendes, A. M. (2012). Espaço coletivo de discussão: a clínica psicodinâmica do trabalho como ação de resistência. *Revista Psicologia Organizações & Trabalho*, 12(2), 171-183.
- Mendes, A. M. (Org.) (2007). *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Pelattieri, P., Camargos, R. C., Ibarra, A. & Marcolino, A. (2018). Terceirização e precarização das condições de trabalho: condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. In A. G. Campos (Org.), *Terceirização do trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate* (pp. 11-32). Brasília: Ipea.
- Pelbart, P. P. (2003). *Vida capital: ensaios de biopolítica*. São Paulo: Iluminuras.
- Pelbart, P. P. (2008, 3 de outubro). *Vida e morte em contexto de dominação biopolítica*. Recuperado de <http://www.iea.usp.br/publicacoes/textos/pelbartdominacaobiopolitica.pdf>
- Périlleux, T. (2013). O trabalho e os destinos políticos do sofrimento. In A. R. C. Merlo, A. M. Mendes & R. D. Moraes (Orgs.), *O sujeito no trabalho: entre a saúde e a patologia* (pp. 73-92). Curitiba: Juruá.
- Rebelo, A. M., Moreira, G. R. C., Lopes, G. B. & Coura, E. B. (2018). Terceirização: o que os dados revelam sobre remuneração, jornada e acidentes de trabalho. In A. G. Campos (Org.), *Terceirização do trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate* (pp. 49-76). Brasília: Ipea.
- Safatle, V. (2011). O que é uma normatividade vital? Saúde e doença a partir de Georges Canguilhem. *Scientiae Studia*, 9(1), 11-27.
- Santos, E. F., Diogo, M. F. & Shucman, L. V. (2014). Entre o não lugar e o protagonismo: articulações teóricas entre trabalho, gênero e raça. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 17(1), 17-32.
- Sato, L., Coutinho, M. C. & Bernardo, M. H. (2018). A perspectiva da psicologia social do trabalho. In M. C. Coutinho, M. H. Bernardo & L. Sato (Orgs.), *Psicologia social do trabalho* (pp. 11-24). Petrópolis, RJ: Vozes.
- Secretaria Nacional de Relações de Trabalho & Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. (2014). *Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha*. Recuperado de <https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>
- Secretaria Nacional de Relações de Trabalho & Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. (2017). *Terceirização e precarização das condições de trabalho: condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes*. Recuperado de <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>
- Seligmann-Silva, E. & Heloani, R. (2017). Precarização: impactos sociais e na saúde mental. In V. Navarro & E. A. Lourenço (Orgs.), *O avesso do trabalho IV: terceirização, precarização e adoecimento no mundo do trabalho* (pp. 281-300). São Paulo: Outras Expressões.

Sennett, R. (2009). *A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo* (14ª ed.). São Paulo: Editora Record.

Souto Maior, J. L. (2017). Juridicamente, a terceirização já era: acabou!. In V. Navarro & E. A. Loureço (Orgs.), *O avesso do trabalho IV: Terceirização, precarização e adoecimento no mundo do trabalho*. São Paulo: Outras Expressões.

Endereço para correspondência
sergiodiasguima@gmail.com

Recebido em: 10/04/2020
Revisado em: 15/09/2020
Aprovado em: 22/09/2020

Vivências de prazer-sofrimento na organização do trabalho dos policiais militares da Região Norte

Hanna Izabel Ferreira Marçal¹, Vanderléia de Lurdes Dal Castel Schindwein²,
Edcarlos Alfaia Galeno Barbosa³ e Mariana Oliveira da Silva⁴

Universidade Federal de Rondônia (Porto Velho, Rondônia, Brasil)

Este estudo analisou as vivências de prazer-sofrimento dos policiais militares de um batalhão da região Norte e como estas influem na execução de suas atividades. Os pressupostos teórico-metodológicos procederam da Psicodinâmica do Trabalho. Foram realizados seis encontros em grupo com a participação de 17 policiais, sendo 14 homens e três mulheres. As temáticas investigadas foram divididas em cinco eixos: condições precárias de trabalho; perfil do policial; reconhecimento dos pares, superiores e sociedade; prazer-sofrimento no trabalho; e defesas contra o sofrimento, interpretados a partir da análise temática. O projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade. Percebeu-se que a organização de trabalho desempenha papel importante nas vivências de prazer-sofrimento e que cooperação, reconhecimento, precarização, burocracia e os paradoxos da atividade policial interferem diretamente nesta dinâmica. O uso de estratégias defensivas, como a ironia e o humor, é responsável pela dicotomia entre ter que suportar o real no trabalho e não verbalizar o sofrimento, evidenciando alguns dos importantes paradigmas presentes na atividade militar estudada.

Palavras-chave: Policial, Prazer-sofrimento, Reconhecimento no trabalho, Estratégias de defesa.

Experiences of pleasure-suffering in the work organization of military police officers in the Northern Region

This study analyzed the experiences of pleasure-suffering of a Military Police Battalion from the Northern Region and how they influence the execution of their activities. The theoretical-methodological assumptions adopted were the Psychodynamics of Work. Six group meetings were held with the participation of seventeen policemen: fourteen men and three women. The investigated thematic were divided into five axes, namely: precarious working conditions; profiles of the police officers; acknowledgment among peers, superiors and society; pleasure-suffering at work; and defenses against suffering, according to thematic analysis. This project was approved by the university's Research Ethics Committee. The work organization played an important role in the pleasure-suffering experiences, and cooperation, recognition, precariousness, bureaucracy and paradoxes of the police activity directly interfere in this dynamic. The use of defensive mechanisms such as irony and humor is responsible for the dichotomy between having to endure reality at work and as a means to not verbalize suffering, showing some of the important paradigms present in the military activity studied.

Keywords: Police, Pleasure-suffering, Recognition at work, Defense mechanisms.

Introdução

O Art. 2º do Decreto-Lei nº 9-A, de 9 de março de 1982, diz que a polícia militar é uma instituição voltada para a “preservação da ordem pública e execução de atividade de defesa civil”. Assim, policiais que estão na linha de frente devem defender a população da violação do seu direito à segurança, no qual se asseguram as garantias e as liberdades de todos (Honório & Silva, 2018). Apesar de ser uma instituição com regime próprio de trabalho, a polícia militar é subordinada aos governos dos estados e se enquadra em um dos serviços públicos essenciais (Constituição da República Federativa do Brasil, 1988).

1 <https://orcid.org/0000-0003-3106-4966>

2 <https://orcid.org/0000-0002-5728-5161>

3 <https://orcid.org/0000-0002-0214-2278>

4 <https://orcid.org/0000-0002-9844-9839>

A segurança pública é um tema que vem sendo amplamente discutido, seja pelo agravamento da criminalidade, seja pelas atuais mudanças no setor político e econômico do país. O *Atlas da Violência*, publicado pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública (2019) alerta para o crescimento das taxas de homicídio no Brasil em 2017, cerca de 31,6 mortes para cada 100 mil habitantes, a maior taxa de mortes violentas intencionais registradas. Os dados são preocupantes e demonstram que a violência vem se tornando fenômeno crescente e parte do cotidiano do Brasil. Em contraponto, o *Anuário Brasileiro de Segurança Pública* (Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2018) aponta que, em média, morre um policial para cada 18 mortes cometidas pela polícia e as mortes decorrentes de suas intervenções aumentaram em torno de 20% em 2018.

Desse modo, esbarramos em paradoxos importantes voltados à compreensão de uma categoria que não somente enfrenta a exposição constante à violência, mas também é (re) produtora de inúmeros abusos e infrações. O aparato violento do Estado foi historicamente utilizado como estratégia para controlar as camadas sociais e subsidiar a manutenção da ordem. A naturalização e banalização da violência se inscrevem nos modos apropriados da ação policial praticada sob a ótica de ações enraizadas num processo de construção histórica. Santos, Souza e Carvalho (2020) discorrem sobre o medo enquanto afeto inibidor e produtor de violência, logo, a centralidade do medo na segurança pública contribui para a construção de um corpo político paranoico do policial, no qual certos grupos, como os imigrantes, negros, populações marginalizadas, entre outros, seriam encarados, numa falsa realidade, como responsáveis pelas mazelas sociais, devendo ser combatidos a qualquer custo em prol da ordem. Nessa lógica, o policial ocupa uma posição de agente da violência do Estado e sua atuação merece maior atenção. Portanto, deparamo-nos não somente com a complexidade de apreender a polícia enquanto perpetuadora de violação dos direitos humanos, mas, sobretudo, de ater-nos aos efeitos simbólicos, práticos e políticos na esfera social e no corpo do próprio trabalhador que precisa construir estratégias para lidar com o real de sua atividade que envolve a violência direcionada a ele e ao outro.

Para Couto, Vandenberghe e Brito (2012), Dantas, Brito, Rodrigues e Maciante (2010), Liz et al. (2014) e Oliveira e Bardagi (2010), o estresse do policial está relacionado às exposições físicas e psíquicas de sua atividade, como: sono, falta de preparo físico, riscos de violência e morte, evento traumático, atuação na área de emergência e operacional, relações hostis com níveis superiores. Ao se defrontarem cotidianamente com situações limítrofes, os policiais apresentam condições favoráveis ao desenvolvimento de patologias, sendo os transtornos mentais os mais comuns (Bravo, Barbosa & Calamita, 2017; Cândido, 2013; Lima, Blank & Menegon, 2015; Paulino & Lourinho, 2014).

Os dados sobre a segurança pública brasileira e os estudos de Almeida, Lopes, Costa, Santos e Corrêa (2016), Azevedo (2017), Benevides, Almeida, Cunha e Mendes (2014) demonstram que a precarização das condições de trabalho dos policiais militares (PMs) reflete o descaso para com aqueles que encararam uma atividade de alta complexidade, proporcionando maior probabilidade ao sofrimento e adoecimento. Então, a violência cotidiana não é o único fator que favorece o desenvolvimento de psicopatologias. Autores como Amador (2000), Magalhães (2015), Minayo, Assis e Oliveira (2011), Souza, Minayo, Silva e Pires (2012) legitimam que os impactos das mudanças sociais e econômicas nesse setor, como a falta de investimento na segurança pública e de reconhecimento por parte dos estados e da sociedade, as condições precárias de trabalho, os baixos salários, o alto nível de estresse, entre outros, tornam a problemática ainda mais grave.

As consequências são amplamente discutidas por vários pesquisadores, como Coelho, Antloga, Maia e Takaki (2017), Cunha (2017), L. B. Ferreira (2016), Fonseca, Oliveira-Silva e Naves-Silva (2014), Muller (2012), Paulino e Lourinho (2014), os quais afirmam que as vivências individuais e coletivas dos trabalhadores quando submetidas a condições precárias de

trabalho têm maiores chances de desembocar em sofrimento/adoecimento. Em contrapartida, quando as condições dadas pela organização do trabalho são adequadas e coerentes para a função, com treinamento contínuo, atuação em grupo e a existência de um espaço de escuta coletiva, o sentimento de prazer se faz presente, contribuindo para melhor desempenho e satisfação profissional. Assim, tornam-se relevantes as discussões sobre as vivências de prazer-sofrimento dos PMs que desempenham atividades nas quais o risco físico e psicológico é elemento estruturante da profissão.

Para entender a formação dos vínculos da organização do trabalho com a dinâmica prazer-sofrimento, é preciso observar e escutar os indivíduos inseridos no contexto de sua atividade. A possibilidade de falar das intempéries do trabalho suscita a reflexão e, posteriormente, a compreensão do que é exposto. Assim, o sujeito abrirá caminhos para mobilizar-se, em termos psicodinâmicos. A mobilização subjetiva permite a transformação do sofrimento em prazer a partir do resgate do sentido do trabalho (Mendes & Duarte, 2013).

Para o desenvolvimento do estudo, aplicou-se o método de ação-intervenção indispensável em pesquisas de cunho teórico-metodológico dejouriano, com o objetivo de analisar as vivências de prazer-sofrimento dos PMs na organização de trabalho e como tais vivências influenciam na execução de suas atividades. Espera-se, a partir dos resultados, alcançar subsídios para a análise de ações voltadas à saúde dos PMs, refletindo em contribuição para a organização da polícia militar e para a sociedade como um todo.

Método

Este artigo trata dos resultados de uma pesquisa de cunho qualitativa descritiva com aporte teórico-metodológico da psicodinâmica do trabalho (PdT). A proposta de intervenção baseou-se numa escuta clínica das vivências dos trabalhadores no contexto de trabalho, das expressões coletivas sobre a organização do trabalho (Dejours, Abdoucheli & Jayet, 2015; Mendes, 2007). A análise busca compreender as situações concretas de trabalho, os processos psíquicos e as relações intersubjetivas, e formular possíveis intervenções por meio de um processo de elaboração e perlaboração⁵, que acontece a partir da expressão coletiva dos sujeitos. É por meio da reflexão coletiva que os trabalhadores são capazes de se reapropriar do trabalho, ressignificando suas vivências e se mobilizando para transformar o que faz sofrer (Medeiros, 2012).

Local e participantes da pesquisa

A pesquisa foi realizada com policiais da Força Tática (FT) de um Batalhão da Polícia Militar de Porto Velho, Rondônia (BPM/RO). Durante a pesquisa, o grupo da FT contava com 21 policiais, porém foram excluídos os que estavam de férias, afastados ou em missão. Então, participaram dos encontros 17 policiais, dentre estes três mulheres. Os participantes tinham idades entre 25 a 48 anos. A jornada de trabalho da FT é de 12 horas de trabalho por 60 horas de folga, mas quando solicitados, devem comparecer. Além do período trabalhado, os policiais têm atividades físicas nas segundas-feiras e a necessidade de comparecerem, quando convocados, nas audiências de ofício e custódia, que muitas vezes ocorrem nos períodos de folga.

⁵ Em PdT, conforme o trabalhador fala sobre o trabalho e sobre o que produz sofrimento, ele rememora e elabora os acontecimentos, o que lhe dá a possibilidade de reconstruir os significados, transformar e reescrever uma história. A perlaboração é um movimento que tira o sujeito da inação e permite uma ação transformadora do trabalho (Ghizoni & Mendes, 2014).

Coleta de dados e procedimentos de pesquisa

Conforme proposto pela metodologia de pesquisa em PdT, foram realizadas duas reuniões com o comando geral do BPM/RO para apresentação e aceite da proposta. Utilizou-se a observação participante e escuta clínica coletiva como técnica de registro, mais a produção de diários de campo. Foram seis encontros, com duração de aproximadamente uma hora cada. Uma psicóloga conduziu as sessões e dois bolsistas de iniciação científica realizaram os registros, tendo em vista que o grupo não permitiu a gravação com a justificativa de que “tudo vira denúncia contra o policial”. Como procedimento complementar, foram efetuadas visitas à Central de Polícia, ao Fórum Desembargador Fouad Darwich Zacharias e à 25ª Promotoria de Justiça do Ministério Público de Rondônia para compreender os relatos sobre audiência de ofício e audiência de custódia. Estes dois últimos procedimentos foram sugeridos pelos próprios policiais e aceitos pela equipe coordenadora do estudo. Foi agendado um dia para a visita à Central de Polícia e os policiais em serviço se dispuseram a acompanhar os pesquisadores para prestar maiores explicações sobre o processo de trabalho no local.

No que se refere às sessões em grupo, o primeiro encontro teve a seguinte pergunta disparadora: “Como é o trabalho, o ingresso e as atribuições da FT?”. Cada membro do grupo foi convidado a dar seu ponto de vista, dando início a uma discussão sobre o trabalho. Nos encontros seguintes, utilizou-se da observação clínica dos registros das narrativas, das contradições e zonas de conflitos nas discussões realizadas. Assim, cada nova sessão se iniciava pela restituição de alguns comentários ou falta de comentários registrados no encontro anterior. Dessa forma, facilitou-se a retomada e restituição de alguns temas no grupo, permitindo a expressão de todos e a tomada de consciência dos conteúdos abordados. As interações e reações que surgiram no encadeamento das discussões foram considerados elementos subjetivos de análise dos pesquisadores e retomadas no desenvolvimento das posições e reposicionamentos dos participantes. Ao final de cada encontro, os pesquisadores se reuniam no grupo de pesquisa da universidade para a análise e interpretação do material colhido.

No último encontro foi apresentada uma análise das sessões em grupo com o objetivo de debater e realizar a validação do material produzido durante a pesquisa. Como procedimento final, foi entregue aos participantes, ao sargento e ao major da corporação um relatório escrito com algumas propostas de mudanças na organização de trabalho da corporação.

Como procedimento ético, os participantes assinaram um termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE), que assegura a postura ética do pesquisador mediante as Resoluções nº 466, de 12 de dezembro de 2012, e nº 510, de 7 de abril de 2016, do Conselho Nacional de Saúde (2012, 2016), garantindo a proteção dos participantes em pesquisas científicas que envolvem seres humanos. O projeto foi aprovado no Comitê de Ética em Pesquisa da universidade.

Análise dos dados

Para a organização do material coletado, os dados foram tratados com base na análise temática de Bardin (2011). O método de análise de conteúdo consistiu em três etapas: pré-análise; exploração do material; tratamento dos resultados e interpretação. A pré-análise envolve a organização do material da pesquisa, sistematização das ideias iniciais em consonância com o referencial teórico e formulação de hipóteses a partir dos indicadores para interpretação do material. A exploração do material se deu pela construção de operações de codificação, a partir de recortes de todo o material produzido nos encontros, validado e analisado, formando unidades de registros que, posteriormente, formaram as categorias teóricas e empíricas. O tratamento dos resultados e interpretação consistiu em captar os conteúdos manifestos e latentes. Nessa etapa, as categorias foram refinadas e os resultados brutos se transformaram em significados, algo falante e válido (Bardin, 2011).

Resultados e discussão

Condições precárias de trabalho

A falta de condições adequadas de trabalho é um dos elementos destacados nas reflexões com o grupo e motivo de constante reclamação, como diz o entrevistado S: “olha esse telhado, vai cair na sua cabeça”.

A falta de estrutura física do batalhão é visível aos visitantes, o ambiente não possui local adequado para reuniões, a academia em situação precária possui uma estrutura inacabada onde seria o alojamento dos policiais da FT. Além disso, relatam outras dificuldades quanto às condições de trabalho, como pode ser visto na fala do entrevistado M: “temos dificuldades quanto aos instrumentos”.

Um dos participantes descreve a situação em que o criminoso o ameaçou com uma arma branca e sua munição falhou, colocando-o diante de riscos que poderiam comprometer sua integridade física. Os treinamentos de defesa pessoal, imprescindíveis para a atuação policial, são escassos, uma participante relata que só realizou treinamento uma vez, o que compromete a atuação e o uso adequado de técnicas de abordagem. São visíveis as sensações de desconforto com as condições materiais em que realizam o trabalho aliado aos sentimentos de deslegitimação de suas queixas por parte do Estado, corporação e sociedade, como corroboram demais estudos (Anchieta, 2011; Barcellos, 1999; Lima, 2018).

Outro ambiente de trabalho em condições precárias é a Central de Polícia, órgão da Polícia Civil (PC) onde são registradas as ocorrências das prisões. A principal atribuição da PC é apurar as circunstâncias do evento criminoso e identificar os responsáveis. Os PMs citam as péssimas condições em que desempenham suas atividades na central e ressaltam os problemas com repórteres, advogados, presos, objetos apreendidos, bem como as péssimas condições estruturais, sistema moroso e burocracias:

Lá é tudo sujo, não é limpo, se alguém vomitar lá ou estiver ensanguentado e isso ficar no chão, vai ficar lá mesmo, vai sumir conforme as pessoas vão passando e pisando (A1.).

Outro participante, o entrevistado L1, comenta: “em outros estados, é o policial civil que redige a ocorrência, mas nós que precisamos fazer isso por aqui”.

De acordo com os PMs, a atribuição de registrar a ocorrência seria de um escrivão de polícia, profissional que compõe toda unidade de PC, mas nesse caso quem faz esse papel é o próprio PM. Assim, para dar conta do trabalho é necessário ultrapassar o prescrito e isso envolve a construção de acordos e regras, pois são situações que envolvem o desconhecido, o inédito, as contradições, falhas e afetividade (Dejours, 2012).

Os participantes ainda debatem:

Acho que as condições de trabalho melhoraram uns 90%, vendo o que vi antes, não tenho que reclamar. Antes não tinha colete, arma, usávamos colete suado (E1.).

Eu só tenho 11 anos de Polícia e melhorou muito, falta só o material (B2.).

Ainda sobre a central de polícia, o entrevistado E1 diz: “tem a questão do sistema, a gente reclama muito, mas já mudou algo”.

Dirigem-se aos pesquisadores: “vocês poderiam ir lá conhecer, não é tudo isso aqui não”, diz o entrevistado B2.

Embora a Central de Polícia tenha passado por uma reforma, a estrutura física ainda necessita de ajustes. Verificamos a inexistência de identificação do órgão, os instrumentos de trabalho são antigos, dificultando o registro das ocorrências, o ambiente não é arejado, o local das celas exala um odor desagradável, o sistema de registro da ocorrência demora cerca de 40 minutos. Segundo os policiais “o sistema cai direto” quando há muitas ocorrências no mesmo dia, eles precisam formar uma fila na parte externa, junto ao preso, para aguardar a vez e fazer o registro. Após o registro da ocorrência, os policiais se dirigem ao policial civil que irá avaliar o estado físico do indivíduo e conferir o material apreendido; se não houver irregularidades, os PMs são liberados.

Observou-se que alguns policiais utilizavam uma câmera acoplada à farda para trabalhar nas ruas. O comandante explica que é um instrumento utilizado como respaldo contra as denúncias, injúrias por parte dos presos e, também, para proteção do PM. Segundo eles, esse instrumento foi comprado com recursos dos próprios PMs. Lima (2018) afirma que o sentimento de insegurança e medo ultrapassa os aspectos físicos/instrumentais, sendo intensificado diante das mortes dos colegas de profissão, dos confrontos e episódios de violência cotidiana. Logo, pode-se empreender a partir das falas destacadas o real da precarização do sistema de segurança pública do estado, a inviabilidade de manifestação e a dicotomia entre pensar e executar, característicos de instituições que funcionam por meio da gestão burocrática que contribui para a não manifestação dos trabalhadores, os quais passam a experimentar desconforto e precarização no contexto do trabalho (Winter & Alf, 2019).

Perfil do policial da força tática

As narrativas em torno do perfil/identidade do PM foram recorrentes, tendo em vista que as exigências para o ingresso no pelotão da FT são rígidas e não estão definidas nos documentos normativos da corporação. Para os PMs pertencerem à FT, é preciso possuírem características individuais distintas, como ter afinidade, disponibilidade e prontidão.

Para estar aqui é necessário ter um perfil. A questão do perfil é avaliada pelo tempo que estão conosco. A pessoa vai se moldando conforme nossa doutrina. Damos pouco trabalho para o tenente, temos dificuldades quanto aos instrumentos e somos nós quem trabalhamos mais, somos de certa forma sugados. Temos horário para entrar, mas, às vezes, não temos horário para sair (E1.).

Como não há um regimento que defina essas características e nem um curso específico que os capacite, fica a critério do PM que deseja fazer parte desse grupo se voluntariar e aguardar a apreciação dos superiores. Um deles destaca:

Aqui somos voluntários e aqui tem mais demandas . . . estamos aqui porque gostamos (B2.).

Mesmo não tendo critérios claros, o grupo enfatizou que dois requisitos são necessários para integrar a FT: a aprovação do grupo e a palavra final do comandante.

Assim, foi observado que o perfil da FT envolve qualidades e habilidades, construídas e pensadas pelo grupo, necessárias ao policial que integrará a equipe. Estas qualidades foram organizadas em três dimensões: *física*: bom condicionamento e porte físico; *psicológica*: coragem, identificação com a farda, capacidade de resolução de conflitos, tolerância à frustração, à imprevisibilidade e à tensão; *social*: respeito à farda, disciplina, disponibilidade, obediência, boa capacidade de adaptação, trabalho em equipe, ser solícito, ser leal, dar suporte aos demais colegas. As características levantadas pelos PMs sugerem, como afirmam Spode e Merlo (2006), a importância atribuída à tomada de decisão

nas atividades operacionais que resultam em escolhas imediatas, porém ainda permeadas pelas exigências hierárquica e disciplinar institucional.

O reconhecimento dos pares, dos superiores e da sociedade

O reconhecimento no trabalho é a busca de recompensa, simbólica ou material, para o que o indivíduo faz no real do trabalho. Este é entendido como tudo aquilo que ultrapassa o prescrito, pois as prescrições não são suficientes para a continuidade do trabalho na prática. No real do trabalho, as condições passam a destoar do que foi proposto, ou seja, na prática o trabalho demanda habilidades para lidar com situações imprevisíveis que vão desde problemas técnicos até situações mais subjetivas, como relacionamento interpessoal e pressão. Assim, o real do trabalho ultrapassa a técnica e o científico (Dejours et al., 2015; Ferreira, 2013; Silva & Ramminger, 2014). O trabalhador espera da organização o reconhecimento sobre aquilo que ele faz como uma forma de julgamento do seu empenho diante do não prescrito. Para que haja o reconhecimento, é necessária a reconstrução dos julgamentos acerca do trabalho que foi realizado e não da pessoa enquanto sujeito (Castro & Merlo, 2011). Os trabalhadores esperam reconhecimento não só da organização do trabalho, mas também dos pares e de seus clientes.

A dimensão do reconhecimento foi motivo de discussões e divergências entre os PMs, um deles, V, desabafou: “não espero mais nada, reconhecimento é besteira, venho e faço o meu trabalho, não ligo mais para isso”.

Acrescentou que já havia sofrido algumas decepções, não revelando quais, e por isso não almejava mais reconhecimento, apenas cumpria com as suas obrigações. Para compreender e analisar melhor essa posição, o tema foi retomado em encontro posterior com o objetivo de explorar o assunto, visto que nem todos concordaram com a afirmação do colega.

Então, alguns PMs passaram a discordar e questionaram:

Não é que reconhecimento é besteira, quem não gosta de ser elogiado, né? Mas acredito que você tem que fazer por si e por onde, tem que mostrar algo (P).

Com certeza, o reconhecimento é importante (B1.).

A maioria dos PMs concordaram que o reconhecimento entre pares, da organização do trabalho e da população é importante. Porém, com relação ao reconhecimento entre pares, percebeu-se que há um conflito velado entre os policiais da FT e os da Rádio Patrulha (RP)⁶:

Na cabeça dos outros, nós temos alguns privilégios . . . não somos bem vistos pelos policiais externos, mas por estes aqui do grupo sim, aí sim há reconhecimento (Q).

Um avanço importante nas discussões foi a ênfase na importância do reconhecimento e da cooperação entre os membros da FT, segundo o entrevistado A3: “o que acontece com um afeta todo mundo”.

Contudo, quando se referem ao reconhecimento da organização de trabalho, os PMs demonstram sentimento de invisibilidade, no sentido de que o trabalho não é visto em sua totalidade:

Nos doamos 24 horas para o comando e o comando não faz nada . . . tem uns que nem têm 4 horas de sol e ganham medalhas (O).

6 Aqueles que realizam o policiamento ostensivo e trabalham diretamente na rua.

Vários outros comentários surgem com respeito à condecoração das medalhas:

Tem gente aqui que está há anos e não tem medalhas que um cara do administrativo que fica no ar-condicionado (A2.).

Tem elogios em ficha e medalhas do batalhão que muitas vezes não chegam até nós (R.).

Após esses comentários, os pesquisadores questionaram se existiam critérios para a entrega das medalhas, a resposta foi afirmativa. Porém, na visão do grupo, os critérios utilizados não são justos:

A maioria das medalhas do batalhão são por tempo de serviço. Essa está banalizada, tem gente que nem tempo de serviço tem e ganha (A2.).

Ser condecorado com medalhas é um dos critérios que favorecem a progressão de carreira dentro da instituição, além de representar simbolicamente o reconhecimento da organização perante o trabalho realizado.

Ao analisar um documento cedido pelo departamento de recursos humanos da instituição, foi observado que um dos critérios para receber medalhas é não possuir processo administrativo, ou seja, aquele PM que está respondendo processo fica impedido de ser condecorado. E os PMs que ficam na atividade-fim são mais suscetíveis a responderem processo administrativo em comparação com os que trabalham no setor administrativo. Em entrevista, o Promotor da 25ª Promotoria de Justiça do Ministério Público de Rondônia, à qual compete o julgamento dos crimes cometidos por militares, relatou que o processo instaurado após a denúncia contra um policial pode levar cerca de dois a quatro anos para ser apurado. Logo, de acordo com esse critério, o policial fica impossibilitado de ganhar medalhas no período.

Pode-se afirmar que o reconhecimento é um julgamento qualitativo sobre o trabalho e repercute na subjetividade do trabalhador, mobiliza a satisfação e impulsiona a conquista do prazer. Os PMs afirmam: “acho que é só por isso que nós trabalhamos, pelo reconhecimento da população” (L2.).

Os participantes relatam que a interação com a população nem sempre é fácil:

Os papéis se invertem quando se fala da PM (Q.).

Às vezes, a população não gosta muito . . . assim, do nosso trabalho (E2.).

A sensação coletiva é de que o reconhecimento da população somente ocorre quando há intervenções bem-sucedidas para salvar vidas ou na recuperação de bens materiais. Por outro lado, a legitimação de políticas de segurança pública violentas e arbitrárias contribuem para a representação do policial enquanto figura paradoxal, ou seja, defensor da justiça-ordem e re (produtor) da violência direcionada majoritariamente e historicamente às camadas pobres, provocando sentimentos também ambíguos em parte da população.

Na dinâmica do reconhecimento, a autonomia atua como dispositivo central na organização do trabalho, pois se o trabalhador pode fazer uso de sua criatividade diante dos imprevistos da atividade, ele passa a se reconhecer naquilo que realiza, dando espaço para as vivências de prazer. Ainda, para transformar um trabalho fatigante em um trabalho prazeroso, é necessário que a organização deixe espaço não só para a criatividade do trabalhador, bem como para a autonomia, a liberdade e o reconhecimento, elementos que propiciam o prazer no trabalho (Dejours, 1992).

Prazer-sofrimento no trabalho

O prazer é vivido quando o real do trabalho permite ao sujeito uma descarga psíquica “a um tal ponto que uma vez a tarefa terminada, o trabalhador se sente melhor que antes de tê-la começado” (Dejours et al., 2015, p. 25). Buscar o prazer e distanciar-se do sofrimento e das pressões contidas na organização do trabalho constitui um movimento constante do trabalhador (Mendes, 1995).

Embora a organização do trabalho dos PMs seja rígida, organizada basicamente pela hierarquia e disciplina, eles comentam que sentem prazer no exercício de sua função na FT. O serviço é voluntário e, segundo eles, somente os que gostam do trabalho policial escolhem fazer parte desta categoria:

Estamos aqui porque gostamos . . . tem suas vantagens, temos maior liberdade e possibilidades na área do batalhão e isto traz satisfação (G.).

Apontam para a necessidade de se identificar com o serviço da polícia, gostar da abordagem, ter coragem e disponibilidade: “as vantagens são de doido, eu gosto é de ver o ladrão se dando mal” (B2.).

O prazer de ter cumprido seu trabalho e a cena do “ladrão se dando mal” ressoa na subjetividade e na identidade do trabalhador pautada nas relações punitivas. Numa lógica de estruturação violenta das instituições policiais brasileiras, o prazer é obtido na possibilidade de cumprir a missão punitiva do Estado usando a força e arbitrariedade.

Outro fator que dá origem ao prazer é o sentimento de pertencimento ao grupo. Há uma forte relação social que os motiva: “a gente é uma família”(O.).

Relatam que o comando, às vezes, é flexível e compreensivo quando precisam se ausentar por motivo de doença ou sobrecarga no trabalho. A cooperação⁷ entre o grupo fortalece os vínculos, proporcionando vivência de prazer. Já o sofrimento, quando enunciado, gerava certo desconforto e era sempre rebatido com ironias, brincadeiras e outras posturas de esquiva, como forma de negá-lo. A partir dessa percepção, os pesquisadores decidiram não mais pronunciar a palavra sofrimento, mas falar dos constrangimentos vividos na profissão. Somente assim, foi possível explorar o sofrimento.

Um dos constrangimentos descritos pelos PMs foi o constante conflito entre as prescrições do seu trabalho e o que de fato conseguem realizar. Sobre isso, se destaca uma fala:

Lá no papel, na apostila que recebemos, é tudo lindo. É maravilhoso. Quando vamos para a prática, é completamente diferente (L1.).

Afirmam que na prática cada ocorrência demanda uma atuação diferente e nem sempre é possível obedecer ao que está definido no papel. No real do trabalho as decisões devem ser tomadas num contexto em que estão expostos a alto nível de tensão, não havendo chance de erro e, possivelmente, burlam o prescrito para realizar o trabalho. Dessa forma, podemos deduzir que os excessos cometidos pelos PMs decorrem dessa burla, uma questão que deve ser aprofundada e estudada, pois é um fenômeno que tem sido recorrente.

Na opinião dos participantes, a lei deveria passar por uma reforma mais condizente com a realidade que vivenciam, abrindo maiores possibilidades de atuação. Essa discussão surge em torno

⁷ A cooperação caracteriza-se pela convergência entre os trabalhadores, havendo discussão, construção de acordos, confiança, consenso, deliberações, ações com finalidade de gerir a organização do trabalho, minimizando erros e maximizando o desempenho coletivo (Mendes & Duarte, 2013).

dos relatos de constrangimentos no trabalho em vista das Audiências de Custódia⁸, às quais devem comparecer após toda e qualquer apreensão para o relato dos procedimentos adotados por eles no momento da abordagem. Esse procedimento é obrigatório e constitui um ato do direito processual estabelecido em 2015. Eles destacam:

Tem que estar lá, sendo escutado ou não, às vezes eles nem te ouvem, mas é preciso estar lá até nos dias de folga. A audiência de custódia amargurou os policiais . . . Hoje, o agente perdeu aquela condição da fé pública, o bandido é mais ouvido (E1).

Outro participante rebate:

A audiência não é nenhuma amargura, amargura é prender o bandido e ele estar solto logo. Isso que é revoltante, não a audiência (G).

Segundo os PMs, é como se o primeiro depoimento na Central de Polícia não valesse nada.

Esses são alguns dos fatores causadores de mal-estar na categoria, pois, embora seja um ato garantido por lei do direito processual que concede ao preso a oportunidade de falar sobre a abordagem policial, a audiência de custódia é motivo de constrangimentos, pois representa, na percepção deles, falta de confiança no seu trabalho. O fato de o juiz, muitas vezes, conceder a liberdade ao acusado representa a desqualificação e negação de seu esforço, fazendo-os sentirem-se como se estivessem “enxugando gelo”. No entanto, quando os PMs expressam que as vantagens e satisfações do trabalho se referem, entre outras coisas, à possibilidade de “ver o ladrão se dando mal” no momento da abordagem policial, demonstram como sua atuação está pautada numa relação desigual e violenta e deixam sinais da existência de casos cujas ações policiais são abusivas. Apesar dos sentimentos de revolta, compreendemos que a audiência de custódia é um importante instrumento de defesa dos direitos humanos e da justiça diante do atual cenário político e ideológico que utiliza a letalidade policial como ferramenta basilar da segurança pública brasileira, naturalizando discursos discriminatórios que incentivam a atuação policial violenta (Santos et al., 2020).

Para os policiais e promotores de justiça, o grande paradoxo desse procedimento é a existência de casos de presos que denunciam o policial por raiva, vingança ou até mesmo como uma forma de tentar o relaxamento da prisão⁹. Até que a denúncia seja apurada em sua totalidade, o policial entra em processo administrativo no âmbito da corregedoria militar e também em um processo civil, o que o impede de receber gratificações e progredir na carreira.

A partir do exposto, percebe-se que os PMs vivenciam uma linha tênue entre o prazer e o sofrimento. Quando não há possibilidades para a mobilização do sofrimento, instala-se o sofrimento patogênico, aquele que o indivíduo demonstra um esgotamento de seus recursos internos e dificuldade para ressignificar o sofrimento, comprometendo o equilíbrio psíquico.

As defesas contra o sofrimento

Durante as narrativas, foi observado que os PMs utilizavam algumas estratégias defensivas diante dos constrangimentos da profissão. Essas estratégias são recursos inconscientes usados pelos trabalhadores de forma individual e coletiva para minimizar a percepção do sofrimento no

8 A audiência de Custódia garante ao acusado por um crime, preso em flagrante, ser apresentado a um juiz ou juíza que tem por função analisar, sob o aspecto da legalidade, a necessidade e adequação da continuidade da prisão ou da eventual concessão de liberdade. O juiz ou juíza avaliará também as ocorrências de torturas, maus-tratos, dentre outras irregularidades no ato da prisão (Conselho Nacional de Justiça, 2019).

9 Caso se comprove irregularidades na prisão, o sujeito deverá ser liberado (Constituição da República Federativa do Brasil, 1988).

trabalho, possibilitando ao indivíduo a manutenção da normalidade e protegendo-o de possíveis descompensações psíquicas (Moraes, 2013).

Desde o início dos encontros, os PMs recorriam à estratégia de negação do sofrimento, banalizando a própria realidade e minimizando os dissabores do ofício ao compará-lo com outras profissões:

Tem realidades bem piores . . . aqui está só quem realmente gosta e na nossa profissão o que tem mais é motivo de se decepcionar (M.).

A banalização do risco, a racionalização e não verbalização do sofrimento no trabalho por parte dos PMs também tem sido observada em outras pesquisas brasileiras que estudam tal categoria, tais como as de Anchieta (2011), Barcellos (1999), Lima (2018), Winter e Alf (2019). Defensivamente, os participantes tentam justificar as adversidades do trabalho exaltando as recompensas e os aspectos positivos como uma forma de racionalização:

Eu tenho meu carro, moto, casa, como fora, se as crianças querem um videogame eu dou . . . essas coisas superam as decepções (S.).

No grupo de trabalho, os sujeitos se esforçam para se protegerem contra os riscos desestabilizadores da atividade que, em certa medida, são os mesmos para todos. As estratégias reúnem condutas paradoxais no que se refere à percepção dos riscos, como uma não aderência às medidas de prevenção e segurança, bem como a não exposição do medo e do sofrimento. As defesas coletivas também podem colocar os sujeitos em uma posição na qual tenham que demonstrar condutas de desprezo do risco, coragem, resistência ao sofrimento, exibição de força e virilidade. Assim, o trabalhador sai de uma condição subjetiva de vítima indefesa diante do risco e assume uma posição provocativa ou mesmo sarcástica que lhe dá a sensação de ter o controle da situação (Dejours, 2012).

Nesse sentido, outras estratégias muito utilizadas pelo grupo foram o riso e a ironia, manifestos por meio de brincadeiras. Quando suas respostas eram interpretadas, diziam: “esta é a forma de enfrentar a realidade, rindo” (R.).

Esses recursos são utilizados para encobrir o que não gostariam de aprofundar, ou seja, é a estratégia coletiva para negar o real do trabalho. Esses momentos eram frequentes quando a pesquisadora os provocava para uma reflexão mais atenta e profunda sobre o sofrimento, o medo e a amargura. Percebeu-se que tais conteúdos eram restritos às vivências individuais e não se manifestavam no grupo, pois expor isso coletivamente poderia provocar o julgamento sobre se esses sujeitos de fato preenchiam o perfil da FT. Seria uma afronta às qualidades e habilidades requeridas ao policial para pertencer a uma equipe que preza pelo bom condicionamento, disciplina, boa adaptação, coragem, capacidade de lidar com os conflitos, de tolerar a angústia, a frustração e a tensão. Então, silenciar o próprio sofrimento é uma das estratégias utilizadas pelo grupo para manter certa estabilidade psicológica e identitária.

A estratégia do humor possibilita suavizar os aspectos negativos da profissão e realizar uma descarga de tensão psíquica por meio da representação do riso, promovendo no grupo uma ação coletiva que visa a ausência de conflitos e se apresenta como solução para a angústia, amortecendo o enfrentamento com o real. Ou seja, o humor entre os policiais é o caminho encontrado para aliviar a dor da existência e combater o tédio, atuando como uma vacina contra os sofrimentos da tarefa (Anchieta, 2011; Gama, 2018). Entretanto, ao mesmo tempo que o humor serve para atenuar o sofrimento vivenciado no cotidiano de trabalho, também serve para negar este sentimento. A negação da percepção da realidade é a espinha dorsal de todas as defesas e isso se torna compreensível quando verificamos que o trabalho do policial o coloca diante de verdadeiros cenários de horror. Mas sabemos que trabalhar, assim como viver, implica, de um modo ou de outro, estar exposto aos potenciais constrangimentos que colocam em

risco a saúde física e mental. As investigações psicodinâmicas das estratégias de defesa têm mostrado que elas podem entrar o poder do pensamento, ser úteis à servidão e à dominação, bem como contribuir para a formação da violência coletiva e da violência das massas (Dejours, 2012).

Assim, o emprego das estratégias defensivas possibilita ao trabalhador mediar a continuidade da sua tarefa em meio às pressões impostas pela organização e pelo real do trabalho. Contudo, se mantidas por muito tempo, podem surtir efeitos contrários pelo fato de não possibilitar a mobilização subjetiva e a transformação da realidade de trabalho que faz sofrer (Santos Junior, 2009). Portanto, as defesas colocam uma armadilha ao policial, pois ao mesmo tempo que o protegem da descompensação psicopatológica também o tornam insensível ao sofrimento de si e do outro (Dejours, 2007, 2012).

Considerações finais

O Anuário Brasileiro de Segurança Pública 2018 (Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2018) expõe de forma contundente a situação de violência e letalidade da tarefa do policial na sociedade. O documento aponta que, mesmo havendo uma redução de 8% das mortes de policiais civis e militares em serviço, com relação a 2017, mais PMs foram vítimas de suicídio que de homicídio em decorrência de confrontos nas ruas. Foram 104 suicídios no país somente em 2018, o equivalente a dois policiais mortos a cada semana. O cenário de confronto com a violência é também visível nas falas dos PMs da FT da região Norte. O processo de formação e as ideologias institucionais levam-nos à adoção de posições que promovem a violência como ferramenta de trabalho. A própria segurança pública brasileira construiu uma retórica do policial herói, aquele que junto aos companheiros do *front* vestem suas fardas e enfrentam o perigo em defesa da lei (Matheus & Silva, 2014).

As reformas e investimentos no âmbito da segurança pública são emergentes, é preciso que mudanças concretas garantam maior segurança à população e melhores condições de trabalho aos policiais, que diariamente estão expostos aos riscos físicos e psíquicos. As condições precárias de trabalho são entraves para a realização de suas atividades, com a falta de equipamentos e estrutura adequada para o treinamento físico, alojamento inacabado, condições inapropriadas na Central de Polícia, falta de coletes, munições defeituosas e ausência de treinamentos específicos. Essas precariedades são representações da falta de investimento em políticas de segurança no país. Os investimentos nessa instituição devem ir além de questões estruturais e concretas, precisam considerar as questões ideológicas, políticas e subjetivas que influenciam a atuação e colocam o PM e a sociedade diante de um contexto violento.

Em suma, como contribuição à corporação da FT, pontua-se que é preciso criar critérios mais claros em regimento específico com relação à política de distribuição das medalhas por setores (administrativo, FT e radiopatrulha), além de uma comissão interna e edital próprio para avaliação. Por fim, destaca-se a necessidade de criar espaços para expressão das vivências e constrangimentos no trabalho, com profissionais capacitados para os cuidados em saúde mental dos PMs.

Referências

- Almeida, D. M., Lopes, L. F. D., Costa, V. M. F., Santos, R. C. T. & Corrêa, J. S. (2016). Satisfação no trabalho dos policiais militares do Rio Grande do Sul: um estudo quantitativo. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 36(4), 801-815. Recuperado de <https://doi.org/10.1590/1982-3703000362016>
- Amador, F. S. (2000). Trabalho e saúde: considerações a respeito da categoria dos policiais militares. *O Alferes*, 15(52), 47-60. Recuperado de <https://revista.policiamilitar.mg.gov.br/index.php/alferes/article/view/171/142>
- Anchieta, V. C. C. (2011). "Eu acho que você vai criando uma couraça": abordagem psicodinâmica do sofrimento no trabalho e das defesas entre policiais civis de uma unidade da Polícia Civil no Brasil. Tese de doutorado, Programa de Pós-Graduação

- em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Universidade de Brasília, Brasília. Recuperado de https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/10312/1/2011_VaniaCristineCavalcanteAnchieta.pdf
- Azevedo, E. F. (2017). A Polícia e suas polícias: clientela, hierarquia, soldado e bandido. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 37(3), 553-564. Recuperado de <https://doi.org/10.1590/1982-3703000192015>
- Barcellos, J. A. P. (1999). *As condições e a organização de trabalho dos policiais militares que executam o policiamento ostensivo: um estudo de caso na Brigada Militar em Porto Alegre/RS*. Dissertação de Mestrado, Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre. Recuperado de <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/2219/000270662.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Benevides, T. M., Almeida, D. R., Cunha, E. A. & Mendes, J. F. (2014). Sentidos do trabalho para os policiais militares do estado da Bahia: uma primeira análise. *Gestão & Conexões*, 3(2), 181-197. Recuperado de <http://www.spell.org.br/documentos/ver/41131/sentidos-do-trabalho-para-os-policiais-militare--->
- Bravo, D. S., Barbosa, P. M. K. & Calamita, Z. C. (2017). Ausência por doença na carreira do policial militar. *Revista de Enfermagem UFPE On Line*, 11(7), 2758-2764. Recuperado de: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/bde-32344>
- Cândido, P. E. F. (2013). *Trabalho e saúde mental em policiais militares de Palhoça (SC)*. Dissertação de mestrado, Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. Recuperado de <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/122601>
- Castro, T. C. M. & Merlo, Á. R. C. (2011). Reconhecimento e saúde mental na atividade de segurança pública. *Psico*, 42(4), 474-480. Recuperado de <http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/revistapsico/article/view/6921/7452>
- Coelho, E., Antloga, C., Maia, M. & Takaki, K. (2017). Autoeficácia e qualidade de vida no trabalho: um estudo com policiais militares. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 32 (spe.), 1-7. Recuperado de <https://doi.org/10.1590/0102-3772e32ne220>
- Conselho Nacional de Justiça. (2019). *Sistema carcerário e execução penal*. Recuperado de <http://www.cnj.jus.br/sistema-carcerario-e-execucao-penal/audiencia-de-custodia>
- Conselho Nacional de 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*. Recuperado de <http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf>
- Conselho Nacional de 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*. Recuperado de <http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2016/Reso510.pdf>
- Constituição da República Federativa do Brasil*. (1988, 5 de outubro). Brasília, DF: Senado Federal. Recuperado de https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf
- Couto, G., Vandenberghe, L. & Brito, E. A. G. (2012). Interações interpessoais e estresse entre policiais militares: um estudo correlacional. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 64(2), 47-63. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/arp/v64n2/v64n2a05.pdf>
- Cunha, A. M. S. (2017). *Narrativas do sofrimento do trabalho de um policial militar afastado*. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação em Comunicação e Sociedade, Universidade Federal de Tocantins, Palmas. Recuperado de <http://repositorio.uft.edu.br/handle/11612/1142>
- Dantas, M. A., Brito, D. V. C., Rodrigues, P. B. & Maciente, T. S. (2010). Avaliação de estresse em policiais militares. *Psicologia: Teoria e Prática*, 12(3), 66-77. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ptp/v12n3/v12n3a06.pdf>
- Decreto-Lei n. 9-A* (1982, 9 de março). Dispõe sobre o Estatuto dos Policiais Militares da Polícia Militar do Estado de Rondônia e dá outras providências. Recuperado de http://antigo.cbm.ro.gov.br/anexos/menu-conteudo/%7B84243F0A-5730-41AA-955E-DAA88BEB30B3%7D_dl09a82estatuto.pdf
- Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez.
- Dejours, C. (2007). *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: Editora FGV.
- Dejours, C. (2012). *Trabalho vivo: trabalho e emancipação*. Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C., Abdoucheli, E. & Jayet, C. (2015). *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas.

- Ferreira, J. B. (2013). Real do trabalho. In F. O. Vieira, A. M. Mendes & A. R. C. Merlo (Orgs.), *Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho* (pp. 343-350). Curitiba: Juruá.
- Ferreira, L. B. (2016). *Mesmo com o sacrifício da própria vida: vivências de prazer e sofrimento do trabalho entre policiais militares do DF*. Dissertação de mestrado, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de Brasília, Brasília. Recuperado de <https://repositorio.unb.br/handle/10482/20833>
- Fonseca, D. M., Oliveira-Silva, M. & Naves-Silva, R. J. (2014). *A organização do trabalho e os riscos psicossociais na Polícia Militar do Distrito Federal*. Monografia, Especialização em Clínica Psicodinâmica do Trabalho e Gestão do Estresse, Universidade de Brasília, Brasília. Recuperado de <http://bdm.unb.br/handle/10483/9780>
- Fórum Brasileiro de Segurança Pública. (2018). *Anuário Brasileiro de Segurança Pública 2018* (12ª ed.). São Paulo, Brasil. Recuperado de <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2019/03/Anuario-Brasileiro-de-Seguranca-CC%A7a-Pu-CC%81blica-2018.pdf>
- Fórum Brasileiro de Segurança Pública. (2019). *Anuário Brasileiro de Segurança Pública 2019* (13ª ed.). São Paulo: Autor. Recuperado de https://www.forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2019/10/Anuario-2019-FINAL_21.10.19.pdf
- Fórum Brasileiro de Segurança Pública. (2019). *Atlas da Violência 2019*. São Paulo: Autor. Recuperado de: https://forumseguranca.org.br/publicacoes_posts/atlas-da-violencia-2019/
- Gama, L. P. (2018). *A função social e política do humor no trabalho*. Dissertação de Mestrado, Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília. Recuperado de <https://repositorio.unb.br/handle/10482/32537>
- Ghizoni, L. D. & Mendes, A. M. (2014). Dispositivos para uma escuta clínica do sofrimento no trabalho dos catadores de materiais recicláveis. *Contextos Clínicos*, 7(1), 15-26. Recuperado de doi: <https://doi.org/10.4013/ctc.2014.71.02>
- Honório, C. A. & Silva, S. G. (2018). Direitos humanos e polícia militar: percepções e significados para os policiais militares do 17º BPM na cidade de Águas Lindas – Goiás. *Revista Brasileira de Estudos de Segurança Pública*, 11(1), 1-9. Recuperado de <https://doi.org/10.29377/rebsp.v11i1>
- Lima, D. M. V. (2018). *Trabalho e sofrimento do policial militar do Estado de Goiás*. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de Goiás, Goiânia. Recuperado de <http://repositorio.bc.ufg.br/tede/handle/tede/8374>
- Lima, F. P., Blank, L. G. & Menegon, F. A. (2015). Prevalência de transtorno mental e comportamental em policiais militares/SC, em licença para tratamento de saúde. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 35(3), 824-840. Recuperado de <https://doi.org/10.1590/1982-3703002242013>
- Liz, C. M., Silva, L. C., Arab, C., Viana, M. S., Brandt, R., Vasconcellos, D. I. C. & Andrade, A. (2014). Características ocupacionais e sociodemográficas relacionadas ao estresse percebido de policiais militares. *Revista Cubana Medicina Militar*, 43(4), 467-480. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/mil/v43n4/mil07414.pdf>
- Magalhães, J. C. D. (2015). *Entre amarras e possíveis: atividade de trabalho e modos de viver dos policiais militares capixabas em análise*. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação em Psicologia Institucional, Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória. Recuperado de <http://repositorio.ufes.br/handle/10/2965>
- Matheus, L. C. & Silva, P. H. (2014). O herói e o desviante: medo e euforia no noticiário policial. *Intexto*, 31, 142-161. Recuperado de <https://seer.ufrgs.br/intexto/article/view/49127/32204>
- Medeiros, S. N. (2012). *Clínica em psicodinâmica do trabalho com a unidade de operações aéreas do DETRAN: o prazer de voar e a arte de se manter vivo*. Dissertação de Mestrado, Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília. Recuperado de <https://repositorio.unb.br/handle/10482/12132>
- Mendes, A. M. & Duarte, F. S. (2013). Mobilização subjetiva. In F. O. Vieira, A. M. Mendes & A. R. C. Merlo (Orgs.), *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho* (pp. 259-262). Curitiba: Juruá.
- Mendes, A. M. (1995). Aspectos Psicodinâmicos da Relação Homem-Trabalho: as contribuições de C. Dejours. *Psicologia: Ciência e profissão*, 15(1), 34-38. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/pcp/v15n1-3/09.pdf>
- Mendes, A. M. (2007). *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Minayo, M. C. S., Assis, S. G. & Oliveira, R. V. C. (2011) Impacto das atividades profissionais na saúde física e mental dos policiais civis e militares do Rio de Janeiro (RJ, Brasil). *Ciência & Saúde Coletiva*, 16(4), 2199-2209. Recuperado de <https://doi.org/10.1590/S1413-81232011000400019>

- Moraes, R. D. (2013). Estratégias defensivas. In F. O. Vieira, A. M. Mendes & A. R. C. Merlo (Orgs.), *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho* (pp. 153-157). Curitiba: Juruá.
- Muller, D. Z. (2012). *Uma polícia especial: possibilidades de prazer no trabalho dos policiais militares do pelotão de operações especiais*. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre. Recuperado de <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/55426>
- Oliveira, P. L. M. & Bardagi, M. P. (2010). Estresse e comprometimento com a carreira em policiais militares. *Boletim de Psicologia*, 59(131), 153-166. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/bolpsi/v59n131/v59n131a03.pdf>
- Paulino, F. R. & Lourinho, L. A. (2014). O adoecimento psicológico do policial militar do Ceará. *Trabalho e Sociedade*, 2(2), 58-77. Recuperado de <http://docplayer.com.br/2708999-O-adoecimento-psicologico-do-policial-militar-do-ceara-the-illness-psychological-thriller-of-military-ceara-fabio-rodrigues-paulino-1.html>
- Santos Junior, A. V. (2009). *Organização do trabalho e prazer – sofrimento dos profissionais de um centro de atenção psicossocial*. Dissertação de Mestrado, Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília. Recuperado de <https://repositorio.unb.br/handle/10482/3822>
- Santos, A. F. P. R., Souza, L. M. B. & Carvalho, T. F. (2020). Aspectos simbólicos, políticos e práticos da letalidade policial no Rio de Janeiro e em São Paulo durante o governo Bolsonaro. *Revista Eletrônica Direito e Sociedade*, 8(2), 17-40. doi: 10.18316/redes.v8i2.6830
- Silva, C. O. & Ramminger, T. (2014). O trabalho como operador de saúde. *Ciência & Saúde Coletiva*, 19(12), 4751-4758. Recuperado de <https://doi.org/10.1590/1413-812320141912.15212013>
- Souza, E. R., Minayo, M. C. S., Silva, J. G. & Pires, T. O. (2012). Fatores associados ao sofrimento psíquico de policiais militares do Rio de Janeiro, Brasil. *Cadernos de Saúde Pública*, 28(7), 1297-1311. Recuperado de <https://doi.org/10.1590/S0102-311X2012000700008>
- Spode, C. B. & Merlo, Á. R. C. (2006). Trabalho policial e saúde mental: uma pesquisa junto aos Capitães da Polícia Militar. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 19(3), 362-370. Recuperado de <https://doi.org/10.1590/S0102-79722006000300004>
- Winter, L. E. & Alf, A. M. (2019). A profissão do policial militar: vivências de prazer e sofrimento no trabalho. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 19(3), 671-678. Recuperado de <https://doi.org/10.17652/rpot/2019.3.13214>

Endereço para correspondência

hannamarcal@gmail.com

vdalcastel@gmail.com

edcarlosalfaia01@gmail.com

mari.ane.crato@hotmail.com

Recebido em: 15/04/2020

Revisado em: 20/10/2020

Aprovado em: 25/10/2020



Vivências de sofrimento e adoecimento em ambiente de trabalho: uma análise do cotidiano profissional de enfermeiras e enfermeiros num contexto pandêmico em dois centros de referência no atendimento a pacientes de Covid-19

Edmar Aparecido de Barra e Lopes¹

Universidade Federal de Goiás (Goiânia, GO, Brasil).

Este artigo promove um debate que orbita em torno de conceitos, tais como: risco e sofrimento; subjetividade e experiência; cotidiano e memória; vulnerabilidade e precarização. Buscamos compreender as vivências em ambiente de trabalho de enfermeiros e enfermeiras que atuam desde o início da pandemia de Covid-19 (*Coronavirus Disease 2019*) em dois hospitais públicos de Goiânia, referências no atendimento a indivíduos vitimados pela doença em questão. Destacamos que a realização das entrevistas teve como pano de fundo um contexto de aprofundamento da precarização e da flexibilização das condições e relações de trabalho desses profissionais, associadas ao vertiginoso aumento do número de casos e óbitos entre esses. Com base na história oral temática, constatamos que esses profissionais – embora essenciais no enfrentamento à pandemia – se encontram atualmente ainda mais vulnerabilizados, individual e coletivamente. Ainda que homens e mulheres nessa categoria de trabalhadores experimentem de forma muito diferente o sofrimento e o adoecimento em seus respectivos cotidianos laborais. Particularmente, em função das desigualdades de gênero no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Covid-19, Pandemia, Risco, Sofrimento, Precarização, Vulnerabilidade.

Experiences of suffering and illness in a work environment: an analysis of nurses daily professional life in a pandemic context in two reference centers in the care of Covid-19 patients

This article discusses concepts such as: risk and suffering, subjectivity and experience; everyday life and memory; vulnerability and precariousness. We analyze the work environment experiences of nurses working since the beginning of the Covid-19 pandemic in two public hospitals in Goiânia, reference hospitals in the care of individuals afflicted by the pathogen in question. The interviews were conducted against a background of deepening in the precariousness and flexibility of working conditions and relationships of these professionals, associated with the vertiginous increase in the number of cases and deaths among them. Based on thematic oral history, we found that these professionals – although essential in facing the pandemic – are currently even more vulnerable individually and collectively, and that men and women of this field experience suffering and illness differently in their respective daily work.

Keywords: Covid-19, Pandemic, Risk, Suffering, Precarization, Vulnerability.

Introdução ao debate

Uma das principais contribuições da sociologia do risco (Beck, 1992; Beck, Guiddens & Lash, 1997), no âmbito de uma teoria sobre a sociedade, consiste em questionar o monopólio das ciências naturais no que concerne ao assunto e demonstrar que a vida no atual estágio de desenvolvimento do capitalismo é indissociável do risco individual e social, invisível e global. Nesse sentido, esse conceito é fundamental – associado a outros – a saber: sofrimento; subjetividade; experiência; cotidiano; e memória.

O primeiro destes é baseado na ideia de que o sofrimento psíquico inerente ao trabalho, no âmbito dos modelos de gestão, mantém estreita relação com a construção da identidade (Dejours,

¹ <https://orcid.org/0000-0001-9576-510X>

2008). O segundo, a ideia de subjetividade tomada enquanto: “a maneira pela qual o sujeito faz a experiência de si mesmo em um jogo de verdade, no qual ele se relaciona consigo mesmo” (Foucault, 2004). O terceiro é o conceito de experiência concebido e articulado criticamente em relação às ideias de classe e de consciência de classe no âmbito das relações de produção e perpassadas por tradições, sistemas de valores, ideias e formas institucionais (Thompson, 1981).

O quarto demarca a categoria de cotidiano compreendida como: “práticas cotidianas . . . ações que podem se camuflar num emaranhado de artimanhas silenciosas, sutis, eficientes . . . estilo peculiar de trocas, de invenções, de técnicas e de resistência moral”. De tal modo “que adquire o status de táticas de resistência” (Certeau, 2008, citado por Bittencourt, 2012, pp. 4-5). O quinto, o constructo de memória, é entendida a partir de suas articulações com a narração e a experiência. Especialmente “os processos de dominação e submissão das diferentes versões e memórias, apontando para a clivagem entre a memória oficial e dominante e ‘memórias subterrâneas’ marcadas pelo silêncio, pelo não dito, pelo ressentimento” (Pollak, 1989, 1992, citado por Araújo & Santos, 2007, p. 6). Ressaltando que a importância de cada um desses conceitos tem ganhado centralidade para a compreensão de fenômenos contemporâneos. Inclusive aqueles associados à pandemia causada pela Covid-19 (*Coronavirus Disease 2019*)².

Ao longo do tempo, o surgimento de epidemias em diferentes sociedades foi determinante para transformar as relações entre os indivíduos, grupos e classes sociais. Nesse sentido, as epidemias estiveram presentes e/ou se intensificaram, particularmente, em épocas ou momentos de crise social (Bertolli, 1986; D’Ávila, 1993). Foi o caso, por exemplo, da peste bubônica, da varíola, da gripe espanhola e da gripe suína (H1N1).

Nessa linha, a pandemia da Covid-19 afeta o mundo, desde o final do ano de 2019 e durante o ano de 2020, impondo mudanças – em maior ou menor grau e com diferentes consequências – na própria organização social, econômica, política etc., em países capitalistas centrais e periféricos. Contribuindo determinantemente para aprofundar diversos tipos de desigualdades preexistentes, tais como aquelas associadas às questões de gênero e raça, de renda, entre outras. Assim, reforçando a vulnerabilidade socioeconômica e civil, esta concebida enquanto “forma como os diferentes indivíduos e grupos sociais têm suas condições de vida ou modos de existência social determinadas pela associação entre trabalho e inserção relacional”, de modo a “expandir e a alimentar continuamente a zona de desfiliação” social (Castel, 1995, citado por Kowarick, 2003, p. 47).

As condições de vida e de trabalho de milhões de pessoas em todo o mundo já foram e serão ainda muito afetadas pela pandemia causada pelo novo coronavírus (Sars-CoV-2) causador da Covid-19³, sobretudo pelo aumento do desemprego, da precarização e da flexibilização das relações laborais (Franco, Druck & Seligmann-Silva, 2010), bem como pelo recrudescimento da pobreza e da extrema pobreza (Organização das Nações Unidas, 2020), além do risco social ainda permanente de adoecimento e morte. Assim, concordamos com Leite (2020), quando afirma que

2 A “Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou, em 30 de janeiro de 2020, que o surto da doença causada pelo novo Coronavírus (Covid-19) constitui uma Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional – o mais alto nível de alerta da Organização, conforme previsto no Regulamento Sanitário Internacional. Em 11 de março de 2020, a Covid-19 foi caracterizada pela OMS como uma pandemia” (Organização Pan-americana da Saúde, 2020b). Sendo que a crise sanitária associada a esse patógeno, chega no Brasil, sobretudo, em meados do primeiro semestre do mesmo ano, contribuindo para forte agravamento do cenário de crises política, institucional, econômica, já enfrentado pelo governo Bolsonaro.

3 É muito oportuno ressaltar que “a pandemia de Covid-19 terá efeitos arrasadores na economia global, que devem ser mais intensos do que a crise financeira global de 2008, e os países da América Latina e do Caribe não serão poupados”. Conforme análise da secretaria executiva da Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (Cepal), Alicia Bárcena, “a crise entrará na história como uma das piores . . . que o mundo já passou”. Bárcena ainda explica que: “em 2019, o Produto Interno Bruto (PIB) da região já cresceu a uma taxa de apenas 0,1%. Para 2020, estava previsto um crescimento de 1,3%, mas agora é esperada uma contração de -1,8%”. E “o cenário de recessão pode aumentar o desemprego na região até 10 pontos percentuais. Com esse valor, o número de pobres pode subir de 185 para 220 milhões de pessoas, de uma população total de 620 milhões. A quantidade de pessoas que vivem em extrema pobreza também pode aumentar de 67,4 milhões para 90 milhões” (Organização das Nações Unidas, 2020).

esta pandemia contribui para explicitar as profundas desigualdades e fragilidades das sociedades capitalistas baseadas em marcadores sociais da diferença, tais como: classe e gênero, raça/etnia e sexualidade, geração e outros.

Nesse contexto, nos chama a atenção, particularmente, a forma como o mercado de trabalho da saúde e a questão dos papéis de gênero, no âmbito desse, são impactados. O que é destacado por Pisani (2020, pp. 2-3), por exemplo, ao reforçar que são principalmente as mulheres “que estão prestando os serviços básicos de saúde e que estão atualmente na linha de frente no combate à Covid-19, logo mais vulneráveis à exposição ao vírus”.

Análise reforçada pelo relatório intitulado *The State of the World's Nursing 2020* (O Estado da Enfermagem no Mundo 2020), da Organização Mundial da Saúde (OMS), ao ressaltar que: “a) no mundo as mulheres representam a maior parte dos trabalhadores de saúde; b) nas Américas 87% dos trabalhadores desse setor são mulheres; c) enquanto Brasil, Canadá e Estados Unidos, representam juntos 57% da população total da região” (Organização Pan-Americana de Saúde, 2020a).

Associada a essa constatação, cabe destacar que, segundo o Conselho Federal de Enfermagem (COFEN) através do Observatório de Enfermagem (Conselho Federal de Enfermagem, 2020b), os(as) profissionais da enfermagem, além de médicos e outros que atuam na área, têm mais contato com os indivíduos com quadros graves da doença causada pelo patógeno em questão. Com efeito, tendem a estar expostos(as) a um risco maior de contraírem o vírus em grande quantidade no corpo, desenvolvendo sintomas mais graves. Uma realidade que pode ser muito agravada, dependendo da faixa etária desses profissionais e de eventuais condições preexistentes, como diabetes, doenças cardíacas etc.

No mesmo sentido, em 19 de maio de 2020, o COFEN já registrava que o Brasil respondia por quase um terço do número de mortes desses profissionais no mundo. Sendo a grande maioria de “mulheres relativamente jovens, com prevalência da faixa etária de 40 a 60 anos, muitas delas com comorbidades e que, portanto, não deveriam estar em contato com casos suspeitos de Covid-19” (Conselho Federal de Enfermagem, 2020a). Enquanto, em 7 de outubro de 2020, o Observatório da Enfermagem (2020b) registrava – no Brasil – 40.820 casos de Covid-19 reportados e um total de 442 óbitos de profissionais. Sendo que 63,12% dos óbitos registrados entre indivíduos do sexo feminino, e 36,88% registrados entre indivíduos do sexo masculino.

O maior risco de adoecimento e de morte entre os profissionais de enfermagem no Brasil (e no mundo), portanto, tem um perfil bem definido. Ele é, sobretudo, do sexo feminino e está concentrado na faixa etária entre 40 e 60 anos, conforme indicam os dados oficiais referidos. Acrescentando, como ainda analisaremos, que tal realidade é vivenciada de forma diversa por técnicos(as) de enfermagem e enfermeiros(as).

Nessa linha, a presente análise tem como objetivo identificar e analisar as temporalidades mais recorrentes, bem como a dinâmica dessas, presentes nas narrativas de enfermeiros e enfermeiras que atuam no atendimento a pacientes com quadros de Covid-19. Particularmente, buscar compreender como esses sujeitos experimentam situações cotidianas caracterizadas: 1) pelo agravamento da vulnerabilidade – no contexto em tela – associada a um modelo de gestão e organização do trabalho preexistente causador de sofrimento que, geralmente, se manifesta por meio: do medo e da insegurança; da insatisfação e do desgaste físico; da frustração e da tensão; da angústia e da inquietação; entre outros (Dejours, Abdoucheli & Jayet, 1994; Mendes, 2012, citados por Tomasi, Gallon, Pauli & Carvalho, 2019, p. 144); 2) pela intensificação dos riscos de adoecimento e morte, associada ao aprofundamento da precarização das relações e condições de trabalho dessa categoria profissional no contexto em questão (Conselho Internacional de Enfermeiros, 2020).

Procedimentos metodológicos

A busca por compreender qualquer fenômeno associado e/ou acentuado pela atual pandemia é muito beneficiada quando lembramos, como esclarece Foucault (1980 citado por Herzog, 1987), que a doença também pode ser considerada como uma construção de fala, ou seja, discursiva. De outro modo, “parte da existência da doença era/é produto de narrativas, das falas ouvidas e registradas”. E, nesse processo de construção discursiva da pandemia, é importante considerar “as diferentes vozes que ecoam se aproximam e se distanciam pautadas em interesses de grupos sociais específicos” (Vieira, 2020), inclusive daqueles sujeitos que foram ou são silenciados.

Nessa linha, colocamos a seguinte questão: o que evidenciam as narrativas de enfermeiros(as) que trabalham cotidianamente na linha de frente no atendimento a pacientes com Covid-19? A resposta a essa indagação, central em nossa análise, passa por nossa concordância com Segata (2020, p. 1), quando ressalta que a possibilidade de alcançarmos essa dimensão da doença em questão implica a necessidade de: a) admitirmos inicialmente que “números, estatísticas ou prevalências têm rosto, trajetória e biografia”; b) conferirmos centralidade às “experiências vividas e às sensibilidades coletivas”; c) concordarmos que “fenômenos globais são sempre atuados a partir de contextos locais e a partir de materialidades e práticas situadas”.

Portanto, nossa aquiescência com tais pressupostos, constitui-se num fundamento imprescindível para identificação, análise e compreensão dos significados e dinâmicas das principais temporalidades presentes no compósito das narrativas de enfermeiros e enfermeiras, relacionadas a ambientes de trabalho que se configuram extremamente impactados pelo aprofundamento da vulnerabilidade associado a uma dinâmica de intensificação da precarização e flexibilização. Crise agravada pela pandemia, mas que é anterior a tal acontecimento – como foi exposto –, pois foi iniciada por um processo de desinvestimento na área de saúde promovido por políticas neoliberais nas últimas décadas e agora intensificadas no atual governo Bolsonaro.

Nesse sentido, foi imprescindível incorporar o tempo presente, por meio de testemunhos diretos, ao campo da pesquisa e, por consequência, privilegiamos um método de investigação do tipo qualitativo. A metodologia escolhida para precisarmos e compreendermos as principais temporalidades do cotidiano de trabalho desses sujeitos foi a história oral. De acordo com Ferreira (1997), esta não pode ser dissociada de importantes mudanças ocorridas no campo da pesquisa social, particularmente após a Segunda Guerra Mundial, tais como a revalorização da análise qualitativa e a centralidade conferida às experiências individuais e às redes, às situações vividas e aos acontecimentos singulares.

Meihy e Holanda (2007), na mesma linha, esclarecem que a história oral é uma prática que permite produzir narrativas usando meios eletrônicos com o objetivo de – por meio de relatos, testemunhos, – promover análises de processos sociais do presente e facilitar o conhecimento do meio imediato, no que concerne à experiência social de indivíduos e de grupos. Acrescentando que, conforme destacam Amado e Ferreira (1996), a história oral, entendida como metodologia, remete a uma dimensão técnica e a uma dimensão teórica.

Ainda em torno da definição dessa metodologia, Alberti (2004) sublinha que se trata de um método de pesquisa caracterizado por privilegiar a produção de entrevistas como forma de se aproximar do objeto de estudo. De outro modo, trata-se de uma forma de estudar acontecimentos históricos e movimentos sociais, instituições e grupos sociais, além de categorias profissionais, entre outros, à luz de depoimentos de pessoas que deles participaram ou os testemunharam.

Acentuando ainda que essa é uma metodologia associada à ideia de história do tempo presente que institui – por meio de entrevistas orais – novos significados acerca de um passado recente (a partir do final da década de 1990 e início da seguinte), no qual se tornam cada vez mais correntes formas de fragilização da legislação trabalhista e da organização sindical, de sofrimento psíquico e

adoecimento. Como é o caso das condições de trabalho dos(as) enfermeiros(as) objetos de nossa análise, profundamente reconfiguradas nas últimas décadas.

Quanto à modalidade, optou-se pelo uso da história oral temática. Segundo Meihy (1996) e Queiroz (1988), essa metodologia é caracterizada por sua maior objetividade, uma vez que é desencadeada a partir de um tema previamente estabelecido. Trata-se de um tipo de história oral para a qual as particularidades, as vivências do indivíduo entrevistado, configuram-se como importantes conforme contribuem para o processo de compreensão do tema da pesquisa.

Portanto, a escolha desse procedimento metodológico (e modalidade) de análise crítica e interpretação da realidade justifica-se por três motivos. Primeiro, por termos alcançado adesão por parte dos sujeitos da pesquisa com o uso desse método. Segundo, porque concordamos com Lang (1996) quando defende que, por meio dessa forma de pesquisa com narrativas, podemos delinear as articulações dos sujeitos com os membros de seu grupo, de sua profissão, de sua camada social, da sociedade como um todo. E, terceiro, porque a história oral é um método amplamente reconhecido por conferir centralidade e visibilidade às memórias de excluídos e dos mundos do trabalho (Ferreira, 2002), particularmente de enfermeiros(as) que, enquanto categoria profissional, no atual contexto da pandemia da Covid-19 e governo Bolsonaro, experimentam um de seus momentos históricos mais dramáticos no Brasil.

No âmbito dos princípios basilares do caminho metodológico escolhido, foram produzidas seis entrevistas nos dias 22 e 23 de junho de 2020, além de outras quatro nos dias 24 e 25 do mesmo mês e ano, com enfermeiros e enfermeiras de dois hospitais de referência no atendimento a pacientes com quadros de Covid-19 na cidade de Goiânia: Hospital das Clínicas (HC) e Hospital Estadual Geral de Goiânia Dr. Alberto Rassi (HGG). As sete entrevistas, direta ou indiretamente exploradas, seguem relacionadas:

- Luíza (LZ.), 43. Reside em Goiânia. Formação: técnica em Enfermagem. Trabalha 36 horas no HC como estatutária. Faz horas extras de forma regular, além de plantões (preferiu não nomear o hospital onde faz os plantões). Renda média mensal: R\$ 2.700,00. Trabalha na área de saúde há 13 anos. Entrevista realizada em 22/06/2020, em Goiânia, GO;
- Inês (IS.), 53. Reside em Goiânia. Formação: técnica em Enfermagem. Trabalha 30 horas semanais no HGG como estatutária. Pediu para não revelar o nome do hospital onde faz os plantões. Renda média mensal: R\$ 2.000,00. Trabalha na área há 20 anos. Entrevista realizada em 22/06/2020, em Goiânia, GO;
- Mariana (MN.), 54. Reside em Goiânia. Formação: graduação em Enfermagem e doutorado em Ciências da Saúde. Trabalha 36 horas semanais no HC. Trabalha 30 horas semanais como estatutária na Escola de Saúde Pública da Prefeitura da mesma cidade. Foi contratada, em regime temporário, para atender à demanda de Covid-19. Renda média mensal: R\$ 10.500,00. Trabalha na área há 12 anos. Entrevista realizada em 22/06/2020, em Goiânia, GO;
- Agnaldo (A.), 41. Reside em Goiânia. Formação: graduação em Enfermagem. Trabalha 36 horas semanais como técnico em enfermagem no HC como estatutário. É professor de enfermagem na Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC-GO) na mesma cidade, 40 horas semanais, contratado através de processo simplificado. Renda média mensal: R\$ 13.000,00. Trabalha na área há 18 anos. Entrevista realizada em 23/06/2020, em Goiânia, GO;
- Mário (MR.), 34. Reside em Goiânia. Formação: graduação em Enfermagem e especialização em Saúde Pública e Terapia. Trabalha 36 horas semanais no HC como técnico em Enfermagem, estatutário. Também trabalha 40 horas semanais no Hospital Regional de Taguatinga (HRT), em Brasília. Renda média mensal: 11.000,00. Trabalha na área há 13 anos. Entrevista realizada em 22/06/2020, em Goiânia, GO;

- Luciana, 47. Reside em Goiânia. Formação: graduação e mestrado em Enfermagem. Contatada em 05/06/2020. Professora na Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC-GO). Há 15 anos atuando na área. Desempenhou o papel de “ego” focal;
- Ivete Santos Barreto, 63. Reside em Goiânia. Formação: graduação em Enfermagem e mestrado em Saúde Pública. Enfermeira e professora aposentada da Universidade Federal de Goiás (UFG). Há 42 anos atuando na área. Atualmente, presidente do Conselho Regional de Enfermagem de Goiás (COREN-GO). Entrevistada em 22/06/2020, em Goiânia, GO⁴.

O que singularizou o pano de fundo dessas entrevistas foi um descontrolado aumento no número de casos e mortes em função da Covid-19 no país. Associada a recorrentes intervenções desastrosas do governo Bolsonaro, num dos momentos mais críticos do Sistema Único de Saúde (SUS) e da sociedade brasileira, tais como: a sobreposição do discurso econômico perante uma calamidade pública histórica; medidas administrativas de base negacionista; e a Medida Provisória nº 966, de 13 de maio de 2020, que tentou isentar agentes públicos de responsabilidade civil e administrativa por atos e omissões perante a pandemia (Brasil, 2020).

Ou seja, os depoimentos foram produzidos num contexto no qual o risco de adoecimento e de morte para os profissionais da saúde, e muito mais para enfermeiros e enfermeiras, fora muito intensificado no Brasil.

Cada depoimento do primeiro conjunto durou em média entre 70 e 75 minutos. E cada um do segundo grupo entre 50 e 55 minutos, com exceção de um que se estendeu por aproximadamente 80 minutos. Quanto às transcrições, foram realizadas após todas as entrevistas acontecerem. Obedecendo a questões de ordem ética, como encontramos em Zangelmi (2016), substituímos os nomes de todos(as) entrevistados(as) por pseudônimos objetivando preservá-los de possíveis constrangimentos⁵.

Devemos esclarecer que a produção das referidas entrevistas foi precedida de um mapeamento da população em estudo, a partir de critérios preestabelecidos para seleção dos entrevistados. Sendo que, para tal, optamos pelo sistema de rede (Bott, 1976). De outra forma, uma informante de pseudônimo Luciana, enfermeira que não foi entrevistada por não atender ao perfil da pesquisa, desempenhou o papel de “ego” focal, fornecendo informações sobre sua vivência profissional e também quatro contatos de potenciais depoentes da categoria profissional em questão, que sendo todos posteriormente entrevistados. A partir desse primeiro grupo, alcançamos dados sobre mais nove possíveis indivíduos do segmento em questão e que poderiam ser entrevistados, dentre os quais, apenas seis concordaram com a entrevista. Assim, completamos um número de dez entrevistados(as).

É igualmente importante destacar que, ao realizarmos o total referido de entrevistas com enfermeiros e enfermeiras, não tivemos pretensão de representar o universo desses(as) profissionais que trabalham atualmente no atendimento a pacientes com quadro de Covid-19 na cidade de Goiânia.

As entrevistas foram estruturadas de forma semidirigida e orientadas a partir de um tema central previamente estabelecido, qual seja: o que mudou em sua vida profissional a partir do momento que começou a atender pacientes com Covid-19? Esse, por sua vez, possibilitou um conjunto de outras novas questões associadas e complementares. De tal forma, acessamos experiências e memórias dos enfermeiros e enfermeiras dos dois hospitais públicos de Goiânia, anteriormente referidos, que participaram e/ou participam no atendimento direto a pacientes com quadro de Covid-19.

Além disso, destacamos também que esse conjunto de questões – construídas nessa linha – resulta de nosso propósito de privilegiar a ideia de “memórias em disputa” ou “concorrentes”

4 Em função do fato de Ivete Santos Barreto exercer o cargo de presidente do Conselho Regional de Enfermagem de Goiás (Coren-GO), optamos, com sua concordância, por tornar público seu nome na pesquisa, ou seja, não utilizar pseudônimo.

5 As entrevistas foram realizadas pelo autor deste artigo e pela pesquisadora Claudia Naomi Sakashita. Doutora e mestre em Educação pela Faculdade de Educação da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp-SP). Graduada em Psicologia (Unesp – Bauru), a qual desenvolveu um papel fundamental também no processo de transcrição das entrevistas, além de conversas informais que contribuíram muito para a problematização de vários aspectos do cotidiano de trabalho desses(as) profissionais.

(Pollak, 1989) enquanto ponto central para compreendermos a pandemia atual e suas relações com os mundos do trabalho, particularmente, para essa categoria. Em outras palavras, os modos pelos quais esse grande flagelo é “visto de baixo”, individual e coletivamente, num movimento de construção das identidades sociais.

Concordando com Rodrigues (2004) quando afirma que se trata de uma perspectiva que impõe a necessidade de uma postura crítica em relação aos tradicionais paradigmas das Ciências Sociais considerados “seguros”. E, ao mesmo tempo, um movimento no sentido de privilegiarmos as táticas cotidianas (Certeau, 2008) de temporalização desses(as) enfermeiros(as), enquanto: a) formas de resistências aos espaços panópticos de vigilância (Foucault, 2004) nos quais trabalham; e b) jogos de força (disputas de narrativas) sobre as relações entre pandemia e mundo do trabalho.

Cumpridas todas essas etapas e orientados pela temática central referida, foi iniciada a busca por compreender essas narrativas após o trabalho de transcrição (Queiroz, 1983) mantendo-se as falas tais como ditas. Uma vez que concordamos com a compreensão de que as falas dos(as) entrevistados(as) são perpassadas pela determinação de condições sociais específicas em função de categoria profissional, grupo social ou classe, além de suas crenças, valores e significados (Minayo, 1993).

Notas preliminares à análise das entrevistas

O impacto da pandemia nas rotinas dos mundos do trabalho configura-se de forma extremamente diversa, reproduzindo e aprofundando inúmeras formas de desigualdades que perpassam historicamente esse universo. Assim, a busca por compreender a atual conjuntura em que os sujeitos trabalhadores encontram-se inseridos exige, sobretudo, nesse primeiro momento, esforços em torno de estudos empíricos e interdisciplinares. Nesse sentido, é fundamental a produção de leituras sobre as vivências relativas às transformações recentes no mundo do trabalho e suas articulações com a ciência, a saúde, a doença, entre outros.

Ao mesmo tempo, consideramos que essas experiências em questão, principalmente as de enfermeiros(as), não podem ser compreendidas descoladas de alterações pelas quais tem passado a economia mundial desde os anos 1970, com a crise do fordismo e a reconfiguração das relações entre trabalho e capital.

Essas alterações ocorreram com consequências para os trabalhadores, tais como: a) aumento da terceirização e heterogeneização crescente com a ampliação do número de mulheres operárias; b) subproletarização, expressa pelas novas modalidades contratuais que implicam em empregos precários e em tempo parcial; c) jornadas mais extensas e intensificação do trabalho; d) maior rotatividade e salários menores; e) arriscadas condições de (in)segurança, dentre outras. Sendo de fundamental importância ressaltar que essas condições mais precárias de trabalho determinam uma outra dimensão, que também expressa a discriminação e a inferioridade dos trabalhadores subcontratados, parte do campo da saúde e segurança no trabalho, pois todas as diferenças referidas anteriormente têm graves implicações sobre as situações de riscos a que são submetidos esses trabalhadores (Antunes, 1999; Seligmann-Silva, 1994; Franco, 2003; Antunes & Druck, 2013).

Assim, temos que na área da saúde no Brasil, tanto pública quanto privada, tais processos intensificaram-se, impactando de formas distintas homens e mulheres, sobretudo a partir do final dos anos 1990 e início dos 2000. Dessa forma, alimentando o crescimento de velhas e novas modalidades de sofrimento e de adoecimento em ambiente de trabalho (Araújo & Rotenberg, 2011; Girardi & Carvalho, 2003; Machado, 1989). Incluindo o recente crescimento vertiginoso do risco de contágio e morte associado à Covid-19.

Importante destacar ainda, de acordo com Machado, Oliveira e Moysés (2010), que até 2020, as enfermeiras, técnicas e auxiliares de enfermagem já totalizavam 80% da força de trabalho em

saúde no Brasil. Ressaltando que, em hospitais, estima-se que essas trabalhadoras em enfermagem constituíam, até a mesma data, 60% da força de trabalho total. Sendo essas relações de trabalho predominantemente precarizadas, inclusive as formais. Ao mesmo tempo, configuradas no âmbito de situações e contextos socio-históricos perpassados por várias questões, tais como: gênero; raça/etnia; classe social etc.

Portanto, os depoimentos que analisaremos não podem ser compreendidos independentemente desse contexto caracterizado pela emergência e consolidação do modelo de Estado neoliberal e suas repercussões sobre os mundos do trabalho. Do mesmo modo, a leitura não pode ser levada a cabo desconsiderando especificidades e tendências – em décadas recentes – do mercado de trabalho em saúde no Brasil. Uma vez que “as mudanças no mundo e nas relações de trabalho . . . , atingem as organizações diretamente . . . , envolvem tópicos como construção da identidade, sofrimento, saúde, motivação, percepção de justiça e reciprocidade nas relações intersubjetivas” (Bendassolli & Borges-Andrade, 2011; Morin, Tonelli & Piliopas, 2007 citados por Tomasi et al., 2019, p.151).

Uma vez realizadas essas considerações, problematizamos agora a fala dos(as) entrevistados(as), conforme os seguintes tópicos: a) vivências de sofrimento no ambiente de trabalho em tempos de pandemia; b) sofrimento, adoecimento e trabalho entre enfermeiros(as): desigualdades de gênero.

Análise das entrevistas

Vivências de sofrimento no ambiente de trabalho em tempos de pandemia

No cotidiano de trabalho dos(as) entrevistados(as), neste contexto da pandemia de Covid-19, constatamos uma recorrência de falas que apontam para o aumento de vivências de sofrimento em ambiente de trabalho. Trata-se da admissão, quase sempre em tom de desabafo, de um cotidiano de trabalho hospitalar no qual esses profissionais denunciam o forte aumento de(o): a) tensão e preocupação; b) nervosismo e pânico; c) dores de cabeça e dificuldades no cumprimento de suas atividades; d) exposição a grande número de mortes e aumento do risco de ser infectado pelo vírus; e) sensação de impotência diante da morte de pacientes e violências na forma de ameaças e ofensas por parte desses e de seus acompanhantes; f) medo de adoecer em função do patógeno em questão e transmitir o vírus a familiares ou amigos; g) estresse, não raramente, decorrente de jornadas de trabalho e plantões exaustivos; h) depressão e insatisfação com o trabalho; i) tristeza e falta de reconhecimento, entre outros.

Portanto, trata-se de uma realidade que já era comum no âmbito das precárias condições de trabalho dessa categoria profissional, mas que foi muito agravada pela pandemia enquanto evento crítico concebido como situação originada de “uma cadeia de incidentes que resulta em uma situação de desastre e emergência”. E que acarreta “consequências em termos de interrupção da normalidade da vida diária” (Noal et al., 2016 citados por Tomasi et al., 2019, p. 148). E que, segundo Teixeira e Prebianchi (2019), compromete o desenvolvimento tanto individual quanto institucional na área da saúde.

Nesse sentido, quando Luíza, técnica em enfermagem, é indagada sobre o que mudara em sua vida profissional a partir do momento que começou a atender pacientes com Covid-19, ela nos diz que:

. . . quando o governo decretou quarentena em março. Então, bateu aquele pânico. Nossa! Eu pensei que fosse surtar no meu primeiro dia, quando eu comecei a trabalhá na quarentena. Bateu muito medo, porque a gente via o que estava passando na televisão, lá na Itália, aquele número enorme de

mortos, né? Nossa! Eu pensei que fosse surtar . . . , aquilo foi horroroso . . . foi minha semana mais tensa sabe? . . . Não tem o que fazer, tem que encarar, aceitar e cuidar (L.).

Essa percepção que a depoente nos apresentou sobre a eclosão da Covid-19, no início de 2020, bem como o modo como a pandemia impactou seu cotidiano de trabalho, está marcada – de forma geral – pelo pânico e medo, pela tensão e impotência: por formas de sofrimento, sobretudo psíquico. Aqui compreendido, conforme Dejours (2008), como fenômeno derivado – particularmente – do avanço tecnológico, das novas organizações do trabalho, do aumento das desigualdades e da injustiça social. Sofrimento que parece ter se intensificado em virtude da realidade dessa categoria profissional. Essencial, mas ainda mais precarizada no atual cenário.

Nessa perspectiva, e na linha de Dejours (1992, 2004b), observamos nesse fragmento de depoimento, a dinâmica de um sujeito que parece ter encontrado nas novas condições e relações de seu ambiente de trabalho – neste contexto da pandemia – um fator de detonação e/ou agravamento de seu sofrimento mental. Uma vez que a depoente nos permite concluir que especialmente suas condições de trabalho foram muito comprometidas.

Ao mesmo tempo, essas memórias cotidianas dos trabalhadores da saúde sobre os quais nos debruçamos, em particular as de Luíza, que trabalhara e/ou ainda trabalha no atendimento a pacientes vítimas desse patógeno, não podem ser compreendidas se descoladas desses seus sentimentos perante os riscos em questão e as interfaces desses com representações constituídas e constituintes de temporalidades associadas a valores, tradições e costumes. Por exemplo, quando a depoente emocionada destaca:

Eu cheguei no plantão . . . e para me acalmar, eu li a Bíblia, fui conversar com Deus, foi o que me acalmou (L.).

O sentimento de maior vulnerabilidade da depoente se traduz também em sofrimento nas formas de tensão e preocupação, experimentadas por Luíza em seu ambiente de trabalho. E decorre de um alto risco que, desde o início da pandemia, de várias formas, bate à porta de seu cotidiano de trabalho causando e/ou aumentando na entrevistada o sofrimento psíquico. Tal como constamos, quando ela verbaliza:

Vários colegas meu estão de atestado, colegas mesmo que trabalha junto . . . , hoje mesmo duas pessoas saíram de atestado . . . dois chegaram a internar . . . Teve uma do trabalho . . . que era técnica de enfermagem, foi entubada e faleceu . . . , ela era obesa e tinha diabetes, mas era bem jovem, trinta e poucos anos (L.).

A intensificação do sofrimento nas formas de maior tensão e preocupação não é uma particularidade apenas da fala dessa técnica em enfermagem. Trata-se de elemento comum em nove das dez entrevistas realizadas, embora somente cinco delas sejam objeto de análise neste artigo em função de seu tamanho. Esse sentimento forte de insegurança e preocupação também está presente, por exemplo, num fragmento do depoimento de Inês. Trata-se de outra técnica em Enfermagem, que, respondendo a mesma questão colocada acima:

Fico preocupada com os colegas . . . nem todos têm EPI . . . já fiz teste 2 vezes . . . , a gente sabe que mesmo quando protegido, é muita gente circulando, a qualquer momento pode pegar de alguém . . . Tudo funciona na força . . . , tinha dias que não tinha nem máscara nem luvas para trabalhar . . . , no final a gente tem que contar é com Deus (IS.).

A depoente revela insegurança e medo não apenas em relação a si, mas também pelos(as) colegas de trabalho que não têm acesso ao Equipamento de Proteção Individual (EPI). O modo

como vivencia tais formas de sofrimento fica ainda mais claro quando desabafa que não existe uma gestão adequada do ambiente hospitalar e que a falta de proteção no dia a dia de trabalho já era algo comum antes da pandemia, mas se agravou muito no momento atual. E acrescenta que é:

. . . muito risco de contaminação, porque não é só Covid, é tuberculose, é hepatite, é a AIDS, é tudo!! (IS.).

Quando, entretanto, nos debruçamos sobre a fala de outros(as) profissionais dessa mesma categoria de trabalhadores(as), constatamos diferenças nas maneiras como vivenciam as formas de sofrimento, agravadas pela consciência de estarem expostos(as) ao risco de contágio e morte por Covid-19.

De outra forma, os depoimentos reforçam a análise segundo a qual uma mesma categoria profissional pode ser impactada de maneiras muito distintas pela precarização do trabalho e pelo sofrimento no atual estágio de desenvolvimento do capitalismo.

Uma vez que, como encontramos em Fraser (1983), o prazer ou a satisfação com uma situação ou evento e, por consequência, com o trabalho, é um estado subjetivo muito variável segundo: os diferentes tempos de um indivíduo; as circunstâncias; as influências das forças internas e externas ao ambiente de trabalho. Nessa linha, os impactos da intensificação da precarização e da flexibilização das condições de trabalho sobre o trabalhador, em determinados contextos, estão fortemente relacionados com as formas elaboradas por estes perante tais desafios (Dejours, 1992). De outro modo, pode ocorrer de um mesmo ambiente e forma de organização de trabalho ser fonte de vivências de formas de sofrimento para uma pessoa, mas estar na origem de gratificação e realização, reconhecimento e valorização, para outra (Dejours, 1992; Dejours et al., 1994). Isso fica claramente exposto, por exemplo, quando Mariana relata:

Trabalho na pandemia . . . , da mesma forma que eu tenho medo eu tenho coragem, porque eu tenho que trabalhar, porque é da minha profissão, faço o que gosto Me sinto protegida, sim . . . , vou dizer uma coisa nós temos todas as proteções necessárias, não me falta nada Eu acho que não existe 100% de segurança, porque acima de tudo vai depender da minha conscientização, das minhas atitudes e de todos que estão à volta (MN.).

Embora a enfermeira Mariana, no hospital em que trabalha, tenha uma relação de trabalho formalmente mais precária – contrato temporário – do que Luíza e Inês, técnicas de enfermagem, mas estatutárias, ainda assim, a primeira possui renda e escolaridade muito superior as das duas últimas, além do importante fato de que está inserida num ambiente de trabalho muito mais regulado por inúmeros protocolos de segurança: a Unidade de Tratamento Intensivo (UTI).

Essas particularidades ajudam a compreender por que, por um lado, a entrevistada Mariana elabora uma percepção de exposição ao risco perpassada por uma lógica dessacralizada e técnica. E, por outro lado, demonstra se sentir muito mais contente, confiante e realizada em seu ambiente de trabalho. Ao contrário dos processos de rememoração de Luíza e Inês, fortemente marcados por várias formas de sofrimento.

Isso explica, em grande parte, porque Mariana tem uma relação muito diferente com o sentimento de medo, quando comparada com as duas últimas. A ponto de afirmar:

Muitas vezes eu me sinto mais segura no trabalho . . . , na rua eu não sei onde aquela pessoa andou o que a pessoa fez, daí me sinto mais exposta (MN.).

Entretanto, devemos destacar que tal percepção deve ser relativizada, pois a depoente também reclama das condições de trabalho:

Falta funcionário, não tem enfermeiro suficiente para trabalhar nos plantões . . . muitas vezes, nós da enfermagem fazemos papel de médico não tem pessoas em número suficiente, nós trabalhamos com sobrecarga de trabalho (MN.).

Na medida em que avançamos na análise desses depoimentos de profissionais da enfermagem, caracterizados por maior escolaridade e renda e condição ambiental de trabalho menos precária, observamos também o desenvolvimento de determinados mecanismos de defesa, negando e camuflando – inicialmente – o sofrimento durante o atendimento aos pacientes com Covid-19 (Dejours, 1992; Mendes, Merlo, Morone & Facas, 2010). E muitas vezes, de forma associada a um olhar crítico e irônico sobre o cotidiano de trabalho. Nesse sentido, Agnaldo, ao discorrer sobre os riscos de contágio e morte por Covid-19 em seu ambiente de trabalho relata:

Não sofro com isso . . . Não tenho medo, porque sigo as normas . . . Porque eu exijo EPI conforme o protocolo de segurança . . . O que me causa insegurança é no caso se eu precisar de atendimento . . . Então é isso, fico preocupado, tenho medo, se eu vir precisar ou se alguém da minha família vir a precisar (A.).

O processo de rememoração do depoente em questão, ao mesmo tempo, encontra-se associado a uma reflexão crítica sobre o aprofundamento do processo de precarização no ambiente hospitalar em que atua, no contexto da pandemia. Nessa perspectiva, ele relata:

Os profissionais estão se contaminando por falta de treinamento . . . , nos últimos tempos . . . está entrando profissional sem nenhuma experiência, sem nenhum preparo para exercer a função. São pessoas que nunca passaram por hospitais . . . , assumindo plantões sem conhecimento técnico. . . . O medo, o pânico, a insegurança é gerado pela questão de não ter equipamentos também . . . passamos apuro porque os EPIs não chegam . . . Até hoje [23/06/2020] não fez exame Covid, somente farão agora por conta da pressão que os funcionários fizeram (depois de tanta briga), mesmo assim, somente farão os testes quem estiver trabalhando direto com Covid, os demais trabalhadores não farão. Pra você ver a gravidade que estamos passando . . . Então você vê que é precariedade (A.).

Sua percepção sobre os riscos em questão apresenta-se também como testemunho crítico de um modelo de gestão do trabalho hospitalar cotidiano que, sobretudo após o início da pandemia, concorre indiretamente para a produção de cadáveres.

Na mesma perspectiva dos depoentes Mariana e Agnaldo, observamos o desenvolvimento da entrevista com Mário, no que concerne: a) à dinâmica da relação entre vivências de prazer e de sofrimento no trabalho num ambiente hospitalar precarizado; b) a aspectos subjetivos associados a estratégias de defesa frente adversidades organizacionais; c) à negação imediata da percepção do risco como forma de continuar na atividade, de cumprir seu trabalho (Dejours, 2012). Assim, Mário relata:

Não tenho medo . . . Vejo que meus colegas sofrem também com esse medo de pegar Covid, sabe? . . . outros estão afastados por Covid . . . , a gente fica mais tenso, estressado. . . Colegas que têm comorbidade, não foram afastado, foram colocados em outra clínica, o que acho mais perigoso, porque atendem pessoal sem saber se tem Covid ou não. . . . O grande problema é a exaustão de trabalho, é um caos, sabe!? . . . A gente tem que resolver tudo, sabe!? . . . No noturno, tá faltando gente para trabalhar. . . . Acho que precisa de RH suficiente para atender o pessoal . . . , falta leito, né? . . . lugar que cabe quatro leito às vezes tem doze leito (MR.).

Também de forma semelhante a esses depoentes, observamos na sua narrativa uma atitude inicial de percepção da exposição ao risco de contágio e morte em função do patógeno, elaborada

de forma a individualizar a responsabilidade quanto à menor ou maior possibilidade de tal risco. É o que se evidencia quando ele explica:

A gente precisa ficar é mais atento, né!? Pra mim paciente é paciente, né!? Tem que tenta manter a calma, né!? (MR.).

Destaca ainda, reforçando argumentação daqueles(as) profissionais da enfermagem a ele comparados, ou seja, Mariana e Agnaldo, uma consciência muito crítica relativa à precariedade das condições de trabalho e à situação de extrema vulnerabilidade que ele e seus(suas) colegas de profissão experimentam.

Sofrimento, adoecimento e trabalho entre enfermeiros(as): desigualdades de gênero

Conforme esclarece Whitaker (1992), a sociologia pode desempenhar um importante papel, visando compreender os impedimentos que a racionalidade de nosso sistema sociocultural cria e alimenta dificultando o processo de integração de alguns indivíduos e grupos sociais. E nesse sentido, refletir sobre as relações entre cultura, doença (transtornos mentais) e o sofrimento psíquico deles resultantes.

E no âmbito dessa, o conceito de gênero – tal como compreendido por Butler (2003), ou seja, como categoria relacional, situacional e passional; frontalmente diferente dos meios de fixação, cristalização e essencialização presentes em outras abordagens de caráter identitário – é fundamental para analisarmos a importância atribuída ao trabalho em nossa sociedade, particularmente a relação entre trabalho, sofrimento e adoecimento entre os sujeitos da pesquisa. Como sabemos, a partir de Heloani e Lancman (2004), para apanharmos as situações causadoras e/ou agravadoras dessas relações, é fundamental conferirmos centralidade às formas de organização social do trabalho e seus impactos na qualidade de vida.

Assim, nossa análise sobre as articulações entre sofrimento, adoecimento e desigualdades de gênero no cotidiano de trabalho dos entrevistados(as) dialoga com a reflexão, segundo a qual o progressivo acúmulo de papéis e exigências relativas ao trabalho feminino em nossa sociedade, tornou a mulher também muito mais angustiada e estressada. Promovendo, de tal forma, instabilidade constante e manifestando-se de formas diversas, sobretudo em conflitos psíquicos. Entre os quais a dor e a somatização enquanto sintomas e sinais corporais de desequilíbrios psicossociais articulados a processos de banalização da injustiça social (Dejours, 1999).

Esse olhar é ainda mais esclarecedor dessas relações, ao ressaltar que os empregos precários, subvalorizados e expostos a inúmeros riscos estão concentrados entre as mulheres. E que mudanças organizacionais nesses trabalhos, muitas vezes, passam a inviabilizar a aplicação da inteligência e a realização profissional, comprometendo a própria construção da identidade do indivíduo (Dejours, 1992; Dejours, 2004a). Assumindo, desse modo, um papel preponderante na dinâmica de sofrimento e do adoecimento no trabalho (Merlo, 2006). Nesse sentido, Inês, técnica em Enfermagem, relata:

Quando instalaram as O.S. lá no hospital, eu tive depressão, porque eu gostava muito do atendimento ao paciente. . . . Na verdade, eu me senti inútil porque eu gostava muito do meu trabalho, de repente o médico vem e fala para você: você não está atendendo às necessidades do hospital. . . . Porque eu fazia um turno de 12 por 60 e as enfermeiras que estavam trabalhando pela O.S. faziam relatório de pé, ou seja, nem parava direito para fazer relatório. . . . Eu trabalhava 12 horas de pé e não podia nem sentar para fazer relatório, até tiraram as cadeiras da unidade. . . . Tinha que fazer de pé e meu pé doía. . . ., porque eu sou gordinha sabe!? Aí eu inchava no final do plantão, daí eu tinha que passar mais vezes com o médico. . . . Daí chegou um dia que o médico chegou para mim e falou olha a senhora não vai atender às necessidades da O.S., eles vão

colocar pessoas mais jovens, que vão dar conta de ficar 12 horas de pé. . . . Tudo isso foi uma bomba para minha cabeça porque eu gostava do trabalho e queria continuar (IS.).

Importante destacar que no contexto de precarização e flexibilização do mercado de trabalho, intensificados a partir de meados da década de 1970, aumentaram as desigualdades de gênero no mercado de trabalho em geral. Do que resultou o fenômeno do maior adoecimento de mulheres por conta do trabalho.

Nesse sentido, cabe ressaltar que todas as entrevistadas que trabalham em diferentes funções no âmbito da enfermagem relataram já ter necessitado e obtido atestado ou licença em função de alguma doença do trabalho, uma ou mais vezes. O relato de Mariana, enfermeira, é muito esclarecedor desse processo:

Eu acho que aumentou muito as doenças aqui entre as meninas . . . , e a maior parte acho que é mental mesmo Nós temos muitos problemas psicológicos . . . , também problemas de coluna, problemas de articulação, artrites . . . tem uma incidência muito grande no nosso grupo de trabalho. . . . É porque, assim, está tendo muita cobrança, sabe? Diminuí a equipe de trabalho e aumentou o volume de trabalho para aqueles que continuam. . . . Então, assim, a sobrecarga está muito grande pra a gente. . . . Sempre foi muito precário e agora agravou . . . , já tínhamos o problema de superlotação de pacientes que agora agravou (MN.).

Isso deve ser compreendido tomando em conta o fato de que – segundo Bruschini (2006) – o ingresso das mulheres no mundo econômico se realiza de forma assimétrica. Dessa forma, também criando impedimentos para o desenvolvimento profissional delas e reforçando a impossibilidade de carreiras contínuas e, por conseguinte, empregos de melhor qualidade. E aumentando a exposição a riscos de adoecimento. Nessa linha, Agnaldo, enfermeiro, relata:

Muitas colegas estão se contaminando por falta de treinamento . . . , elas não são treinadas . . . e são colocadas para atender Para você colocar equipamento, para você tirar equipamento, tem que ter todo o cuidado. Outro dia uma enfermeira recém-contratada tava entrando na ala de Covid sem a máscara MF2 Ela entrou com a máscara simples para prestar um atendimento . . . , daí eu chamei para ela voltar, chamei atenção dela e ela me respondeu: olha eu achei que eu estava devidamente paramentada Então você vê que é precariedade, é falta de conhecimento, é falta de treinar, falta supervisão (A.).

As desigualdades de gênero e o fenômeno do maior adoecimento de mulheres em virtude do trabalho também têm relações muito estreitas com as formas de violência laboral. Barreto (2000) e Hirigoyen (2001) esclarecem que as discrepâncias no que tange às relações de gênero, estão entre os principais motivos das formas de violências presentes no ambiente de trabalho: atentados contra a dignidade e o uso da violência verbal, física ou sexual. O que está evidenciado, por exemplo, na fala de Luíza, técnica em enfermagem:

. . . então são várias formas de violência e que aumentaram com a Covid, mas . . . , parece que as mulheres, elas acabam sendo mais vítimas do que os homens. . . . A gente vê mais relatos de mulher queixando . . . , a violência é maior contra a profissional mulher. . . . A última agressão física que eu sofri . . . tava um movimento grande, paciente esperando e aí se revoltou pela espera, pela demora Em quem que ele foi bater? Na mulher. . . . A violência que nós estamos passando é constante, a violência verbal e, às vezes, até a física, é uma constante entre nós. . . . Da parte dos acompanhantes, pacientes. . . . E com a pandemia . . . , as pessoas estão mais nervosas, mais agressivas. . . . Precisamos de respeito, de segurança. . . . É constante a gente vê queixa de colegas com crise: ansiedade, depressão . . . , síndrome do pânico, ansiedade, crises de choro (LZ.).

Assim, fica claro que o maior sofrimento e adoecimento de mulheres por conta do trabalho, como sugerem as entrevistas realizadas, não pode ignorar as diferenças relativas aos modos como homens e mulheres são incorporados ao mercado de trabalho. Nesse sentido, como ressalta Hirata (2018), a compreensão de tal fenômeno passa pela necessidade do reconhecimento e análise crítica de questões de gênero associadas a outras como classe e relações raciais, que perpassam o mundo do trabalho. Particularmente, a divisão sexual: do trabalho profissional e do doméstico; do poder e do saber na sociedade.

Considerações finais

Este estudo objetivou, por meio da história oral temática, demonstrar como o atual contexto pandêmico tem impactado o cotidiano de trabalho de enfermeiros e enfermeiras que trabalham em dois hospitais, referências no atendimento a pacientes com Covid-19 na cidade de Goiânia. E como esses sujeitos têm experimentado este processo. Entre as principais conclusões resultantes da pesquisa encontramos que estes sujeitos têm vivenciado – de forma diversa – processos que podem ser traduzidos na percepção da intensificação da precarização e flexibilização das condições e relações de trabalho. Sendo que tais efeitos, sobre o modelo de gestão e organização do trabalho preexistentes, têm resultado – de forma geral – na ampliação de vivências de sofrimento e adoecimento por trabalhadores(as) em ambiente de trabalho.

Os sujeitos entrevistados, de forma geral, relataram que a pandemia afetou suas vidas em todas as dimensões – particularmente – no ambiente de trabalho. Entre as principais formas de sofrimento evidenciadas, estão: a) tensão e preocupação; b) nervosismo e pânico; c) insegurança e medo; d) sensação de impotência e aumento de estresse; e) desgaste físico e frustração; f) tristeza etc. Por outro lado, desponta como uma das formas mais relatadas de adoecimento nesse cenário: a depressão e o contágio pelo coronavírus.

A pesquisa revelou também que o modo como esses profissionais estão inseridos em seus respectivos ambientes de trabalho é fundamental para a compreensão relativa às formas como eles vivenciam a dinâmica do sofrimento no âmbito do trabalho e – não raro – o adoecimento. Nesse sentido, observamos que variáveis como escolaridade, função desempenhada no ambiente hospitalar e renda são determinantes na constituição das formas como esses(as) trabalhadores respondem ao referido processo de deterioração das condições de trabalho neste momento pandêmico.

A análise das entrevistas comprovou também que os diferenciais de gênero no mercado de trabalho brasileiro não podem ser ignorados quando tentamos compreender os principais modos como os indivíduos dessa categoria profissional experimentam as transformações que ocorrem nos ambientes hospitalares em que atuam. De outra forma, não apenas verificamos que enfermeiros e enfermeiras sofrem e adoecem de formas distintas nessa conjuntura, mas também que principalmente elas, as enfermeiras (em seus diversos níveis), sofrem e adoecem mais.

Reforçando, assim, uma realidade amplamente documentada pela literatura especializada nacional e internacional marcada pela constatação da: a) ampliação precária da força de trabalho feminina na enfermagem; b) modernização de gestão hospitalar acompanhada de permanências relativas à discriminação de mulheres em ambiente de trabalho; c) persistência de formas de subvalorização de ocupações femininas nessa profissão; d) continuidade e até mesmo aumento de formas de violência laboral perpetradas principalmente por médicos(as), pacientes, acompanhantes de pacientes; e) entre outros.

Ressaltamos que umas das principais dificuldades enfrentadas no desenvolvimento deste estudo foi convencer os entrevistados a participarem da pesquisa realizada num momento de vertiginoso aumento do número de casos e óbitos, principalmente entre enfermeiras. Geralmente reclamando

da falta de tempo, sobrecarga de trabalho ou ainda simplesmente não desejando falar sobre o tema, os contatados não se apresentavam dispostos(as) ou confortáveis em colaborar com esta.

Uma das principais contribuições resultantes, desta pesquisa, chama a atenção para o fato de que esses(as) profissionais, embora essenciais no enfrentamento à pandemia, se encontram atualmente ainda mais vulnerabilizados individual e coletivamente. E, ainda, para a necessidade de conferirmos centralidade, na análise desse fenômeno, às interfaces entre desigualdades de gênero, sofrimento e adoecimento.

Novos estudos sobre o tema serão necessários também – por exemplo – para analisar questões que os limites deste artigo não permitiram, tais como os principais sentidos do trabalho para enfermeiros(as) no âmbito da pandemia. É igualmente importante nos perguntarmos, em novas análises, sobre as estratégias defensivas (individuais e coletivas) mais comumente desenvolvidas por esses profissionais em ambiente de trabalho. Novos esforços, na mesma perspectiva, são necessários para buscarmos compreender como dinâmicas relacionadas a valores e mitos sobre essa profissão, conflitos de classes e relações raciais, atuam na dinâmica sofrimento-prazer-trabalho vivenciada por esses(as) profissionais.

Referências

- Alberti, V. (2004). *Manual de história oral* (2ª ed.). Rio de Janeiro: Editora FGV.
- Amado, J. & Ferreira, M. de M. (Orgs.). (1996). *Usos e abusos da história oral*. Rio de Janeiro: Editora FGV.
- Antunes, R. (1999). *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo.
- Antunes, R. & Druck, G. (2013). A terceirização como regra?. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, 79(4), 214-231. Recuperado de https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/55995/011_antunes_druck.pdf?sequence=1
- Araújo, T. M. & Rotenberg, L. (2011). Relações de gênero no trabalho em saúde: a divisão sexual do trabalho e a saúde dos trabalhadores. In A. A. Assunção & J. Brito (Orgs.), *Trabalhar na saúde: experiências cotidianas e desafios para a gestão do trabalho e do emprego* (pp. 131-150). Rio de Janeiro: Editora Fiocruz.
- Araújo, M. P. N. & Santos, M. S. (2007) História, memória e esquecimento: implicações políticas. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 79, 95-111. Recuperado de <https://journals.openedition.org/rccs/728>
- Barreto, M. (2000). *Uma jornada de humilhações*. Dissertação de Mestrado, Pontifícia Universidade Católica, São Paulo SP, Brasil.
- Beck, U. (1992). *Risk society: towards a new modernity*. Londres: Sage.
- Beck, U., Giddens, A. & Lash, S. (1997). *Modernização reflexiva: política, tradição e estética na ordem social moderna*. São Paulo: Editora Unesp.
- Bendassolli, P. F. & Borges-Andrade, J. E. (2011). Significado do trabalho nas indústrias criativas. *Revista de Administração de Empresas*, 51(2), 143-159. Recuperado de <https://www.scielo.br/pdf/rae/v51n2/v51n2a03.pdf>
- Bertolli, C. (1986). *Epidemia e sociedade. A gripe espanhola no município de São Paulo*. Dissertação de Mestrado, Universidade de São Paulo, São Paulo. SP, Brasil
- Bittencourt, M. I. G. de F. (2012). Michel de Certeau 25 anos depois: atualidade de suas contribuições para um olhar sobre a criatividade dos consumidores. *Polêmica*, 11(2), 185-192. Recuperado de <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/polemica/article/view/3091/2210>
- Bott, E. (1976). *Família e rede social*. Rio de Janeiro: Francisco Alves.
- Brasil. (2020). *Medida Provisória n. 966, de 13 de maio de 2020*. Dispõe sobre a responsabilização de agentes públicos por ação e omissão em atos relacionados com a pandemia da Covid-19. Recuperado de <https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/141949>

- Bruschini, C. (2006). Trabalho doméstico: inatividade econômica ou trabalho não remunerado? *Revista Brasileira de Estudos de População*, 23(2), 331-53. Recuperado de https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-30982006000200009
- Butler, J. P. (2003). *Problemas de gênero: Feminismo e subversão da identidade* (Renato Aguiar, Trad.). Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.
- Certeau, M. (2008). *A invenção do cotidiano: 1. Artes de fazer*. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Conselho Federal de Enfermagem. (2020a). *Brasil responde por 30% das mortes de profissionais de Enfermagem por Covid-19*. Recuperado de http://www.cofen.gov.br/brasil-responde-por-30-das-mortes-de-profissionais-de-enfermagem-por-covid-19_80622.html
- Conselho Federal de Enfermagem. (2020b). *Observatório da enfermagem*. Recuperado de <http://observatoriodaenfermagem.cofen.gov.br/>
- Conselho Internacional de Enfermeiros. (2020). *More than 600 nurses die from Covid-19 worldwide*. Recuperado de <https://www.icn.ch/news/more-600-nurses-die-covid-19-worldwide>
- Dávila, B. E. (1993). *La gripe española. La pandemia de 1918-1919*. Madrid: Siglo XXI.
- Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez-Oboré.
- Dejours, C. (1999). *A banalização da injustiça social* (L. A. Monjardim Trad.). Rio de Janeiro: Editoria FGV.
- Dejours, C. (2004a). *Activisme professionnel: masochisme, compulsivité ou alienation? Travailler*, 1(1), 25-40. Recuperado de <https://www.cairn.info/revue-travailler-2004-1-page-25.htm#>
- Dejours, C. (2004b). Prefácio. In S. Lancman & L. I. Sznelwar. *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz; Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2008). Addendum: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In S. Lancman & L. I. Sznelwar (Orgs.), *Christophe Dejours: da psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho* (pp. 47-75). Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2012). A psicologia das massas sob a perspectiva da clínica do trabalho. In C. Dejours. *Trabalho vivo. Trabalho e emancipação* (pp. 35-57). Brasília: Paralelo 15.
- 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.
- Ferreira, M. de M. (1997). História oral, comemorações e ética. *Projeto história. Ética e História oral*, (15), 157-164. Recuperado de http://cpdoc.fgv.br/producao_intelectual/arq/518.pdf
- Ferreira, M. de M. (2002). História, tempo presente e história oral. *Topoi*, 3(5), 314-332. Recuperado de <https://www.scielo.br/pdf/topoi/v3n5/2237-101X-topoi-3-05-00314.pdf>
- Fraser, T. M. (1983). *Human stress, work and job satisfaction: a critical approach*. Geneva: International Labour Office.
- Foucault, M. (2004). *Vigiar e punir. O nascimento da prisão*. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Franco, T. (2003). *Trabalho alienado: habitus e danos à saúde humana e ambientais (O trabalho entre o céu, a terra e a história)*. Tese de Doutorado, Universidade Federal da Bahia, Salvador, BA, Brasil.
- 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.
- Girardi, S. M. & Carvalho, C. L. (2003). *Configurações do mercado de trabalho dos assalariados em saúde no Brasil*. Recuperado de <https://www.nescon.medicina.ufmg.br/biblioteca/imagem/0849.pdf>
- Heloani, R. & Lancman, S. (2004). Psicodinâmica do trabalho: o método clínico de intervenção e investigação. *Production*, 14(3), 77-86. Recuperado de https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-65132004000300009&script=sci_abstract&tling=pt
- Herzog, R. (1987). *Sujeito-da-doença ou doença do sujeito? A construção do ser doente*. Dissertação de Mestrado, Pontifícia Universidade Católica, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.
- Hirata, H. (2018) Classe, gênero, raça e movimentos sociais: a luta pela emancipação. *Revista de Políticas Públicas*, 22, 6-18. Recuperado de <http://www.periodicoeletronicos.ufma.br/index.php/rppublica/article/view/9779>
- Hirigoyen, M. F. (2001). *Le malaise dans le travail, harcèlement moral: démêler le vrai du faux*. Paris: Syros.
- Kowarick, L. (2003). Sobre a vulnerabilidade socioeconômica e civil: Estados Unidos, França e Brasil. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 18(51), 61-85. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/rbcsoc/v18n51/15986.pdf>

- Lang, A. B. da S. G. (1996). História oral: muitas dúvidas, poucas certezas e uma proposta. In J. C. S. B. Meihy (Org.), *(Re) introduzindo história oral no Brasil* (pp. 31-48). São Paulo: Xamã.
- Leite, K. C. (2020). A (in)esperada pandemia e suas implicações para o mundo do trabalho. *Psicologia & Sociedade*, 32, 1-18. Recuperado de https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-71822020000100408&script=sci_arttext
- Machado, M. H. (1989). A mão de obra feminina no setor saúde no Brasil. In E. Labra (Org.), *Mulher, Saúde e Sociedade no Brasil* (pp. 119-134). Petrópolis, RJ: Vozes; Rio de Janeiro: Abrasco.
- Mendes, A. M., Merlo, A. R. C., Morone, C. F. & Facas, E. P. (Orgs.), (2010). *Psicodinâmica e Clínica do Trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros*. Curitiba: Juruá.
- Meihy, J. C. S. B. (1996). *Manual de história oral*. São Paulo: Edições Loyola.
- Meihy, J. C. S. B. & Holanda, F. (2007). *História oral: como fazer, como pensar*. São Paulo: Contexto.
- Merlo, A. R. C. (2006). Doenças do trabalho. In L. Holzmann & A. D. Cattani (Orgs.), *Dicionário de Trabalho e Tecnologia* (pp. 74-96). Porto Alegre: Editora da UFRGS.
- Minayo, M. C. de S. (1993). *O desafio do conhecimento. Pesquisa qualitativa em saúde*. São Paulo: Hucitec; Rio de Janeiro: Abrasco.
- Observatório da Enfermagem. (2020). *Profissionais infectados com Covid*. Recuperado de <http://observatoriodaenfermagem.cofen.gov.br/>
- Organização das Nações Unidas. (2020). *Economia da América Latina e Caribe sofrerá efeitos "arrasadores" do novo Coronavírus*. Recuperado de <https://news.un.org/pt/story/2020/03/1708042>
- Organização Pan-Americana da Saúde. (2020a). *Em meio à pandemia de Covid-19, novo relatório da OMS pede investimento urgente em profissionais de enfermagem*. Recuperado de https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=6139:em-meio-a-pandemia-de-covid-19-novo-relatorio-da-oms-pede-investimento-urgente-em-profissionais-de-enfermagem&Itemid=812
- Organização Pan-Americana da Saúde. (2020b). *Folha informativa Covid-19 – Escritório da OPAS e da OMS no Brasil*. Recuperado de https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=6101:covid19&Itemid=875
- Pisani, M. da S. (2020). O enfrentamento e a sobrevivência ao Coronavírus também precisa ser uma questão feminista! *Boletim Cientistas sociais e o Coronavírus*, (12). Recuperado de http://anpocs.com/images/stories/boletim/boletim_CS/Boletim_n12.pdf
- Poder 360. (2020). *Coronavírus*. Recuperado de <https://www.poder360.com.br/tag/departamento-de-doencas-emergentes-da-oms/>
- Pollak, M. (1989). Memória, esquecimento, silêncio. *Estudos Históricos*, 2(3), 3-15. Recuperado de http://www.uel.br/cch/cdph/arqtxt/Memoria_esquecimento_silencio.pdf
- Queiroz, M. I. P. (1983). *Variações sobre a técnica do gravador no registro da informação viva* (2ª ed.). São Paulo: CERVE; FFLCH/USP.
- Queiroz, M. I. P. (1988). Relatos orais: do indizível ao dizível. In O. M. Von Simon (Org.), *Experimentos com História de Vida (Itália-Brasil)*. São Paulo: Vértice.
- Rodrigues, H. de B. C. (2004). O homem sem qualidades. História oral, memória e modos de subjetivação. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 2(2), 24-46. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/epp/v4n2/v4n2a03.pdf>
- Segata, J. (2020). Covid-19: escalas da pandemia e escalas da antropologia. *Boletim Cientistas sociais e o Coronavírus*, (2). Recuperado de http://anpocs.com/images/stories/boletim/boletim_CS/Boletim_n2.pdf
- Seligmann-Silva, E. (1994). *Desgaste mental no trabalho dominado*. São Paulo: Cortez.
- Symon, G. (2004). Qualitative research diaries. In C. Cassel & G. Symon (Orgs.), *Essential guide to qualitative methods in organizational research* (pp. 76-89). London: Sage.
- Teixeira, F. D. & Prebianchi, H. B. (2019). Comprometimento, estresse e satisfação com a vida de profissionais da saúde. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 15(4), 598-606. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v19n2/v19n2a04.pdf>
- Thompson, E. P. (1981). *A miséria da teoria ou um planetário de erros: uma crítica ao pensamento de Althusser*. Rio de Janeiro: Zahar.

- Tomasi, M., Gallon, S., Pauli, J. & Carvalho, R. (2019). O sentido do trabalho para bombeiros pós-evento crítico: o caso da Boate Kiss. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 22(2), 143-163. Recuperado de <http://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/158967/160707>
- Vieira, A. O. (2020) O direito de fala e de memória na epidemia. *Boletim Cientistas sociais e o Coronavírus*, (30). Recuperado de http://anpocs.com/images/stories/boletim/boletim_CS/Boletim_n30.pdf
- Whitaker D. (1992). Cultura e doença mental. In D'Incao M. A. (Org.), *Doença mental e sociedade: uma discussão interdisciplinar* (pp. 67-85). Rio de Janeiro: Graal.
- Zangelmi, A. J. (2016). Pesquisadores e entrevistados: problemas éticos ligados a contextos de desigualdade e à atuação de movimentos sociais. *História Oral*, 19(1), 129-148. Recuperado de <http://revista.historiaoral.org.br/index.php?journal=rho&page=issue&op=view&path%5B%5D=38>

Endereços para correspondência

ed.clio@hotmail.com

Recebido em: 13/07/2020

Revisado em: 20/10/2020

Aprovado em: 21/10/2020

