

Estratégias de mediação utilizadas por trabalhadores da área de drogas

Cristiane Barros Marcos¹

Universidade Federal do Rio Grande (Rio Grande, RS, Brasil)

Janine Kieling Monteiro²

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

Marlon Freitas de Campos³

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

Marina Guerin⁴

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

As estratégias de mediação, para a psicodinâmica do trabalho, compreendem as estratégias de defesa e as de enfrentamento empregadas pelo trabalhador para mediar o sofrimento laboral. Este estudo visa compreender essas estratégias utilizadas por trabalhadores que executam as políticas públicas sobre drogas no eixo cuidado, em uma cidade do sul do Rio Grande do Sul. De abordagem qualitativa, este estudo é transversal e descritivo, e contou com duas etapas: entrevista individual e questionário sociodemográfico com 20 trabalhadores; e grupo focal com sete participantes no primeiro encontro e outros quatro no segundo. Utilizou-se a análise de conteúdo de Bardin. *A priori*, foram definidas as categorias estratégias de defesa e estratégias de enfrentamento. Na primeira, as subcategorias encontradas foram: racionalização; negação; desinvestimento afetivo e cognitivo; e isolamento. Na segunda, destacaram-se a transgressão, revoluções moleculares, busca por capacitação e busca por diálogo. Identificou-se a necessidade de espaços de trocas entre o coletivo de trabalhadores. Espera-se subsidiar discussões sobre o funcionamento dos serviços e seu impacto na vida dos trabalhadores, visando promover a saúde mental.

Palavras-chave: Trabalhadores, Drogas, Estratégias de defesa, Estratégias de enfrentamento.

Mediation strategies used by workers from the drug and alcohol field

Mediation strategies for the psychodynamics of work include not the defense strategies but also confrontation ones, which workers use to mediate labor suffering. This research aims to understand the strategies employed by workers who implement public drug policies on care services in a southern municipality in the state of Rio Grande do Sul. This cross-sectional and descriptive study adopted a qualitative approach in two stages: individual interviews and sociodemographic questionnaire with 20 workers; and focal group sessions with seven participants in our first meeting and four, in the second one. To analyze the data, we resorted to Bardin's analysis of content. We defined categories as *a priori* defense and confrontation strategies. In the first category, we found subcategories such as rationalization, nonacceptance, lack of emotional and cognitive investment, and isolation. In the second category, we highlight the following subcategories: transgression, molecular revolutions, search for training, and quest for dialogue. We also found the need for exchange spaces between workers. We expect to subside discussions about the functioning of services and their impact on workers' lives, aiming to promote mental health.

Keywords: Workers, Drugs, Defense strategies, Confrontation strategies.

1 <https://orcid.org/0000-0003-1545-1819>

2 <https://orcid.org/0000-0003-2577-1322>

3 <https://orcid.org/0000-0001-8572-6633>

4 <https://orcid.org/0000-0002-7047-5293>

Introdução

As políticas públicas brasileiras sobre drogas são executadas por diversos trabalhadores que atuam visando a prevenção ao uso, a redução da oferta de drogas, e o cuidado às pessoas com problemas relacionados ao uso de substâncias psicoativas. Mais especificamente sobre o cuidado, diferentes modalidades de atendimento compõem a rede que, cotidianamente, recebe pessoas com demandas, direta ou indiretamente, atreladas ao uso.

Trabalhar em meio a histórias permeadas de sofrimento configura um cenário que pode ser desafiador para os trabalhadores, pois o dia a dia é marcado por demandas intensas de atenção às pessoas que procuram os serviços e, com isso, a prática passa a ser árdua e pode gerar diversas formas de sofrimento, podendo levá-los ao esgotamento (Wandekoken et al., 2017). Além disso, estigmas, preconceitos e tabus cercam o assunto drogas, sobretudo, em relação às ilícitas, e é necessário ter conhecimentos específicos para atuar, bem como compreender as políticas públicas e diretrizes que sustentam os serviços.

A Psicodinâmica do Trabalho (PdT) é a teoria que norteia essa pesquisa. Com ela, Christophe Dejours se propõe a compreender o sofrimento e o prazer no trabalho, e como o trabalhador mantém o equilíbrio psíquico mesmo em situações laborais desestruturantes. Para a PdT, o sofrimento é inerente ao trabalho, mas não necessariamente vai desencadear patologias, pois isso irá depender das estratégias utilizadas pelo trabalhador para mediá-lo. As estratégias de mediação, que englobam as estratégias de defesa e de enfrentamento, são mecanismos mobilizados pelos trabalhadores com a finalidade de evitar a descompensação psíquica (Carvalho, 2018; Moraes, 2013b) podendo ser individuais ou coletivas.

Este estudo objetiva compreender quais estratégias os trabalhadores de serviços que executam políticas públicas sobre drogas lançam mão para mediar o sofrimento no trabalho. Para tal, busca identificar os mecanismos de mediação do sofrimento no trabalho utilizados por esses trabalhadores.

Trabalho e sofrimento psíquico

O trabalho é fundamental na constituição da identidade dos sujeitos que o realizam. Isso se dá, sobretudo, porque é pelo trabalho que o sujeito age sobre o mundo ao mesmo tempo que “na prática do trabalhar produz uma consciência de si” (Freitas, 2013, p. 78). Nesta acepção, reconhece-se coexistência de uma dimensão concreta do trabalho, criadora de valores socialmente úteis; e uma dimensão abstrata, fetichizada, que assume a forma de mercadoria. “Dessa forma, o trabalho alienado, e entranhado no contexto capitalista, é, também, trabalho enquanto atividade criativa humana, trabalho concreto de realização dos sujeitos” (p. 80).

É sabido que há prazer no trabalhar, entretanto, ele não está relacionado a uma exclusão do sofrimento no ambiente laboral uma vez que o sofrimento é inerente ao trabalho (Moraes, 2013b). O prazer é compreendido enquanto mobilização do sujeito, já que faz com que o trabalhador busque reconhecimento e gratificações, podendo surgir como via de realização da identidade (Gernet, 2014; Tundis et al., 2018).

A PDT, “por meio de uma análise clínica do trabalho, oferece um percurso diferenciado para a compreensão da vida secreta das palavras, da subjetividade e do sofrimento das pessoas no trabalho” (Ferreira, 2014, p. 155) e procura analisar o destino do sofrimento. Diante das situações difíceis, o trabalhador pode buscar estratégias para atenuar a percepção do sofrimento ou modificar as situações que o geram. Como desfecho, o sofrimento no trabalho pode ser patogênico, na medida em que desestabiliza o aparelho psíquico e o sujeito não consegue transformá-lo ou ressignificá-lo.

Entretanto, há a possibilidade de o sofrimento tornar-se criativo, ou seja, aquele que mobiliza o sujeito e o instiga a criar soluções, bem como ampliar sua inteligência prática (Moraes, 2013b).

Estratégias de mediação

O sofrimento nem sempre levará à patologia, já que as estratégias utilizadas pelo trabalhador para mediá-lo definirão o seu desfecho. Para evitar o adoecimento mental, os trabalhadores mobilizam estratégias de mediação (Carvalho, 2018; Moraes, 2013b). Um marco no surgimento da PdT, enquanto teoria autônoma, as estratégias defensivas configuram uma das formas de mediação possíveis. Outra forma são as estratégias de enfrentamento, que se diferenciam das primeiras por buscarem “a regulação da organização do trabalho naquilo em que a mesma agrava o sofrimento” (Moraes, 2013b, p. 188).

Na parte central da relação psíquica entre homem e trabalho está o sofrimento, que faz com que o trabalhador procure soluções para libertar-se da vivência geradora de tal aflição (Facas, 2013). Para lidar com ele, utilizará alguns recursos que são conhecidos como estratégias defensivas, as quais podem ser individuais ou coletivas (Anjos & Mendes, 2015; Moraes 2013a; Oliveira & Mendes, 2014). Tais estratégias auxiliam o sujeito a lidar com o sofrimento diante dos desafios em seu contexto de trabalho (Alderson, 2004); e, quando utilizadas pelos trabalhadores, fazem emergir as formas de pensar e agir de cada um em relação às contradições do ato de trabalhar (Augusto et al., 2015). Porém, as estratégias defensivas não propiciam a modificação da Organização do Trabalho (OT) em relação ao que está agravando o sofrimento e poderão levar o trabalhador, ou seu coletivo, à alienação (Moraes, 2013b). Deste modo, as estratégias de defesa podem ser benéficas para os trabalhadores inicialmente; no entanto, se seguirem sendo utilizadas, poderão gerar malefícios a longo prazo.

Um exemplo da condição contraditória do uso das estratégias defensivas é o clássico caso dos trabalhadores da construção civil, estudado por Dejours (1992). Neste caso, a estratégia é elaborada e mantida coletivamente pelos trabalhadores e se caracteriza pela negação dos riscos de acidente que fazem parte da profissão. Isto é, o medo é contido pelos trabalhadores que chegam a desafiar os perigos da profissão. Por um lado, este mecanismo é o que torna possível que o trabalho seja executado, e protege os trabalhadores dos efeitos imediatos da ansiedade frente às situações de risco. Por outro, possibilita que os sujeitos se exponham a estes mesmos riscos e atuem desafiando limites que podem gerar acidentes.

No Brasil, diversos estudos também investigaram estratégias defensivas utilizadas por trabalhadores. Mendes et al. (2003), por exemplo, verificaram a negação e o controle, por meio da racionalização, utilizados por bancários para lidar com o sofrimento no trabalho. No estudo de Anjos et al. (2011), foram encontradas três estratégias individuais, utilizadas por servidores públicos jornalistas em seu cotidiano laboral: a acomodação, a racionalização e o afastar-se da instituição o máximo de tempo possível. Borowski et al. (2017) estudaram trabalhadores metalúrgicos de uma indústria no sul do Brasil e verificaram o uso de estratégias de defesa de negação e a projeção. Também, Tundis et al. (2018) encontraram estratégias defensivas de racionalização, isolamento e compensação ao investigar as maneiras com que professores do ensino superior público, na região amazônica, lidam com o sofrimento psíquico no trabalho.

A construção de estratégias de enfrentamento tem influência na modificação da OT, pois busca a regulação daquilo que está agravando o sofrimento, atuando na causa e não no efeito (Moraes, 2013b). O sofrimento pode ser subvertido em prazer e a mobilização subjetiva destaca-se nesta busca, uma vez que esta consiste na maneira como o sujeito se engaja no trabalho (Giongo et al., 2015).

Na procura por soluções no cotidiano laboral, a mobilização subjetiva do trabalhador é requisitada e, para lidar com a distância entre o trabalho prescrito e o real, constrói um saber prático no seu fazer. Para tal, utiliza a inteligência prática que frequentemente contraria o saber conceitual e é intuitiva (Moraes et al., 2012). Ou seja, para resistir às prescrições no trabalho, diante de situações imprevistas e de difícil resolução, o trabalhador recorre a esta inteligência, e utiliza seus recursos e sua capacidade inventiva para resolver as situações que se apresentam. O saber particular que é gerado, quando compartilhado, passa a ser coletivo, transformando-se em cooperação, reduzindo e ressignificando o sofrimento psíquico vivenciado no trabalho (Bueno & Macedo, 2012).

Neste sentido, Moraes (2013b) destaca uma série de casos identificados em suas pesquisas, como a realizada no setor industrial, em empresas do Polo Industrial de Manaus (PIM). Frente a uma organização do trabalho marcada pela rigidez – com reduzida autonomia dos trabalhadores –, pela pressão exacerbada e pelo reconhecimento pouco presente, entre outras características agravantes do sofrimento, uma das estratégias de enfrentamento desenvolvidas por trabalhadores foi a mudança de posto de trabalho, visando evitar Lesão por Esforço Repetitivo/Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (LER/Dort). Neste caso, a experiência de uma trabalhadora permitiu que ela detectasse o problema ainda no início e buscasse a mudança de função, o que contou com a cooperação dos superiores. Tratou-se de uma iniciativa consciente e deliberada, visando contornar uma situação que gerava agravo à saúde. Em outros casos, quando não há cooperação dos superiores, o enfrentamento pode ser mais explícito, parando a produção, por exemplo, ou subvertendo de forma visível ou velada aspectos da organização do trabalho (Moraes, 2013b).

Trabalhadores da área de drogas

Encontra-se na literatura científica estudos desenvolvidos com trabalhadores da área de drogas, sobretudo, realizados em Centros de Atenção Psicossocial Álcool e Drogas (Caps AD). A sobrecarga de trabalho em um Caps AD foi apontada por Almeida (2012), além da presença de hierarquia entre saberes e número de trabalhadores abaixo do necessário. Em relação às formas de lidar com o sofrimento, a autora identificou um ambiente favorável para a criação de estratégias coletivas para enfrentar as dificuldades do trabalho. Souza et al. (2019) verificaram que a maioria dos trabalhadores de um Caps AD já sofreu violência durante o trabalho, não só verbal, mas também física e sexual. As formas de lidar com este sofrimento envolveram atitudes de fuga (como afastamento dos usuários mais agressivos e faltas no trabalho), busca por apoio de colegas, familiares, psicoterapia e outros. E gerou, ainda, o adoecimento dos trabalhadores, com intensificação do uso de substâncias psicoativas lícitas ou ilícitas, dentre outras alterações agravantes do sofrimento.

Outros estudos referem-se a locais que não são exclusivos para este assunto, mas podem vir a atender casos relacionados ao consumo de drogas. Knoke (2011) descreveu as características do processo de trabalho de profissionais de saúde mental em seis Caps e suas percepções em relação à carga laboral. A autora verificou, por exemplo, a existência de sobrecarga de trabalho, a falta de capacitação e treinamento dos trabalhadores, a precariedade na estrutura e o alto nível de tensão causado pela instabilidade nos vínculos trabalhistas e pela insegurança nos locais de trabalho. Para lidar com as dificuldades encontradas, a pesquisadora verificou que os trabalhadores mantêm solidariedade e cooperação entre si.

Porém, poucos são os estudos com estes trabalhadores realizados à luz da PdT. Nesta linha, Kohls et al. (2019) e Machado et al. (2018) investigaram trabalhadores de um Caps AD III (modalidade de atendimento 24 horas) e de um Caps AD, respectivamente. Na pesquisa de Kohls et al. (2019), a racionalização destacou-se como estratégia de defesa mais utilizada, enquanto a estratégia de enfrentamento foi a proteção. Machado et al. (2018) verificaram que a ausência de

reconhecimento pelos superiores influenciou na construção da identidade e no engajamento dos trabalhadores de um Caps AD, pois eles não se sentem valorizados em aspectos que são importantes para darem sentido ao seu trabalho. Os autores identificaram, ainda, que estes trabalhadores utilizam estratégias de defesa como a racionalização. Já a cooperação e a agregação do coletivo de trabalho se destacaram, segundo as pesquisadoras, como um movimento de mobilização subjetiva.

Diante deste cenário, este estudo visou investigar as estratégias de mediação utilizadas pelas pessoas que atuam em diferentes serviços da área de drogas. Desta forma, buscou avançar os conhecimentos sobre os trabalhadores da rede de políticas públicas sobre drogas, sob o olhar da PdT, bem como contribuir para a saúde desses trabalhadores e, conseqüentemente, para a melhoria dos serviços ofertados.

Método

Trata-se de uma pesquisa descritiva, de abordagem qualitativa e de corte transversal.

Locais da pesquisa

A pesquisa foi realizada em um município localizado no sul do Rio Grande do Sul, o qual possui legislação e política municipal sobre drogas e uma série de serviços que executam as políticas públicas nesta área. Neste estudo, focou-se nos trabalhadores que atuam com o cuidado e atenção às pessoas que têm problemas relacionados ao uso de substâncias psicoativas.

Com vista a obter uma profundidade nos dados, foram escolhidos locais que possuem diferentes modalidades de atendimento. Estes lugares se propõem ao cuidado de pessoas com problemas relacionados ao uso de drogas e este critério foi o fio condutor na escolha dos serviços participantes, a fim de investigar se o trabalho nesta área apresenta vivências em comum, independentemente do tipo de serviço ofertado. A saber: 1) Caps AD; 2) Comunidade Terapêutica, 3) Consultório na Rua; 4) Centro de Referência Especializado para População em Situação de Rua (Centro Pop); e 5) Núcleo de Atenção à Saúde da Família (Nasf). Para tanto, foi feito um contato inicial com cada coordenação de serviço, a fim de agendar uma reunião para apresentar o projeto de pesquisa e solicitar sua autorização. Em seguida, entrou-se em contato com os trabalhadores dos locais autorizados, convidando-os a participar da pesquisa e, após o aceite, agendou-se entrevistas individuais e, na sequência, de dois grupos focais.

Participantes

Os participantes foram 23 trabalhadores que atuavam há pelo menos seis meses nos respectivos serviços. Não foi escolhida apenas uma categoria profissional, mas foi utilizado como critério de inclusão: estar desenvolvendo atividades associadas ao cuidado de pessoas com problemas relacionados ao uso de drogas, ou seja, atividades, individuais ou grupais, como acolhimento, escuta e orientação de pessoas com problemas relacionados ao uso de drogas em variados contextos. O número de participantes foi definido pelo critério de saturação teórica, considerando os conteúdos abordados no roteiro de entrevista (Gil, 1995). A pesquisa contou com duas etapas, que serão descritas posteriormente: 1) Entrevistas individuais, com 20 trabalhadores e questionário sociodemográfico; e 2) Dois encontros de grupo focal, com o total de 11 trabalhadores – sendo três novos e oito já participantes das entrevistas individuais.

Instrumentos

Na pesquisa qualitativa, é habitual utilizar na coleta de dados mais de um instrumento ou técnica (Creswell, 2014). Neste estudo procedeu-se a triangulação intramétodo (Santos et al., 2020), utilizando-se as seguintes técnicas/instrumentos metodológicos: questionário sociodemográfico, entrevistas individuais semiestruturadas e grupo focal.

Etapa 1: as entrevistas semiestruturadas foram escolhidas como forma de conhecer as principais dificuldades no cotidiano laboral e como os trabalhadores fazem para lidar com elas, buscando investigar as estratégias de mediação.

Etapa 2: o grupo focal foi escolhido como instrumento complementar, visando à investigação das vivências do coletivo dos trabalhadores, suas dificuldades e modos de enfrentar, a fim de aprofundar os aspectos citados nas entrevistas. Foram apresentadas perguntas para fomentar a interação entre os participantes dos grupos, visando a discussão acerca de suas vivências laborais, as formas como costumam lidar com o cotidiano e as possibilidades para melhorar o seu trabalho.

Procedimentos de coleta

Etapa 1: as entrevistas foram individuais, entre abril e julho de 2019, com duração em torno de 40 minutos cada. Duas foram realizadas em sala reservada pela pesquisadora e as demais em salas dos locais de serviço. Os áudios foram gravados com autorização dos participantes. Todos os entrevistados e os demais trabalhadores dos serviços participantes da pesquisa foram convidados para duas sessões de grupo focal, realizadas em data após a conclusão das entrevistas individuais.

Etapa 2: ocorreram dois encontros distintos de grupo focal durante o mês de agosto de 2019, o primeiro com sete participantes e o segundo com outros quatro. A gravação do primeiro encontro foi de 60 minutos de duração, e do segundo foi de 84 minutos. Estiveram presentes a pesquisadora, coordenando o grupo, e um observador. Os áudios e vídeos foram gravados com anuência dos participantes. Optou-se pela realização dos grupos para propiciar condições para que os trabalhadores se reconheçam, se identifiquem, dialoguem, e se fortaleçam enquanto rede de serviços.

O estudo seguiu os aspectos éticos segundo as Resoluções nº 466, de 12 de dezembro de 2012, e nº 510, de 7 de abril de 2016. Foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da universidade e pelo Núcleo Municipal de Educação em Saúde Coletiva (Numesc) no município da pesquisa. Os participantes foram informados a respeito da pesquisa e assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Para preservar o anonimato, os trabalhadores participantes foram identificados por meio de siglas (P1, P2, P3...).

Análise dos dados

Todas as falas foram transcritas, gerando 213 páginas de texto. Destas, 167 correspondem ao material transcrito das entrevistas individuais, 20 se referem à primeira sessão de grupo focal e 26 à segunda sessão. Recorreu-se à análise de conteúdo de Bardin (2010), realizada pela pesquisadora e por dois pesquisadores avaliadores, previamente, capacitados na temática da pesquisa.

Procedeu-se à triangulação dos dados, a fim de melhor compreender e confrontar os achados da pesquisa, minimizando vieses (Santos et al., 2020). Desta forma, foi dado maior subsídio para análise das categorias e para a construção das subcategorias, pois a combinação dos dados foi convergente – as diferentes técnicas metodológicas apresentaram os mesmos resultados, possibilitando a sua confirmação a partir de temáticas repetidas.

Resultados e discussão

A pesquisa foi realizada em cinco locais que integram a rede de políticas públicas sobre drogas e possuem diferentes modalidades de atendimento. Dois desses se direcionam exclusivamente às pessoas com problemas relacionados ao uso de drogas: 1) Caps AD, que realiza atendimento ambulatorial às pessoas com problemas relacionados ao uso de drogas; 2) Comunidade Terapêutica, em que as pessoas residem no local em que realizam tratamento. Os demais lidam com demandas variadas, além das relacionadas às drogas: 3) Consultório na Rua, serviço de saúde responsável pelo atendimento às pessoas que estão em situação de rua; 4) Centro Pop, serviço de assistência social destinado ao atendimento, em sua sede, para a população em situação de rua; e 5) Nasf, que conta com equipes multiprofissionais atuando no local, junto às Unidades Básicas de Saúde (UBS), frente a diferentes demandas de saúde da população nos bairros.

Nestes locais, os 23 trabalhadores convidados aceitaram participar da pesquisa. Conforme verificou-se nos questionários sociodemográficos, a maioria foram homens (13), em união estável ou casamento (13) e com filhos (17). Com idades de 29 a 57 anos, apresentaram escolaridade que variou entre ensino médio e doutorado, com áreas de formação em Artes Visuais, Assistência Social, Educação Física, Enfermagem, Fisioterapia, Nutrição e Psicologia. Suas atividades compreendiam, por exemplo, acolhimento, psicoterapia, oficinas de arte, grupos terapêuticos, orientação sobre uso de drogas e outras demandas de saúde, auxílio para garantia de direitos para pessoas em situações de rua, atividades psicoeducativas sobre drogas e visitas domiciliares. Não foram analisadas informações específicas sobre o funcionamento de cada OT, sendo essa uma limitação deste estudo.

No que diz respeito à formação na área de drogas, 16 trabalhadores informaram ter participado de algum curso, embora a duração tenha variado de alguns dias até uma especialização *lato sensu* sobre o tema. Quanto ao tempo de atuação em serviços ligados às políticas públicas sobre drogas, verificou-se que variou de 1 a 23 anos, ainda que em diferentes locais, haja vista que é recorrente, entre estes trabalhadores, a transferência entre diversos locais da rede. Já sobre o vínculo com os serviços, foi identificado que estavam há pelo menos seis meses e, no máximo, 11 anos ligados ao mesmo local de trabalho.

O trabalho voluntário foi identificado em seis participantes, os quais atuam recebendo ajuda de custo, enquanto os outros possuem renda de 1.000 a 8.000 reais como servidores públicos estatutários. A carga horária dos voluntários foi bastante variada dentre os servidores, a maior parte (11) tem vínculo de 30 horas semanais enquanto os outros trabalham 40 horas. A maioria dos trabalhadores (17) não mencionou episódios de afastamento do trabalho, porém um participante relatou que, apesar de nunca ter se afastado formalmente do trabalho por motivo de doença, já vivenciou situações graves que justificariam tal medida. E os outros cinco relataram já terem se afastado do serviço por motivo de doença (física ou mental) relacionada ao trabalho.

Foram definidas a priori as categorias: (a) estratégias de defesa e (b) estratégias de enfrentamento, baseadas na PdT. Por meio da análise de conteúdo (Bardin, 2010), na categoria (a) identificou-se as seguintes subcategorias: racionalização, negação, desinvestimento afetivo e cognitivo, e isolamento. Como (b), foram identificadas as subcategorias: transgressão, revoluções moleculares, busca por capacitação e busca por diálogo. As principais dificuldades laborais, relatadas pelos trabalhadores, foram relacionadas ao desconhecimento e à desvalorização da sociedade sobre os serviços em que atuam e o trabalho que desempenham; aos problemas com as regras e normas definidas para o funcionamento dos serviços (muitas vezes inadequadas à realidade laboral); e à falta de condições de trabalho (com déficit de verbas, de materiais e de estrutura física em geral). Ao serem questionados sobre suas maneiras de lidar com as dificuldades encontradas no cotidiano laboral, os participantes discorreram sobre suas estratégias, dentre as quais se destacaram as listadas no Quadro 1:

Quadro 1: Apresentação das categorias e subcategorias das estratégias de mediação

Categorias	Subcategorias
Estratégias de defesa	1. Racionalização 2. Negação 3. Desinvestimento afetivo e cognitivo 4. Isolamento
Estratégias de enfrentamento	1. Transgressão 2. Revoluções moleculares 3. Outras

Fonte: Elaborado pelos autores.

Estratégias de defesa

O sofrimento que não encontra reconhecimento social e vazão criativa pode conduzir ao adoecimento. Mas, se na maioria dos casos o sofrimento não chega a se manifestar em uma “ruptura do equilíbrio psíquico” (Dejours, 1999, p. 35), ou seja, no desenvolvimento de psicopatologias clássicas, isso se deve à participação ativa dos trabalhadores na elaboração de mecanismos que visam atenuar a sensação de sofrimento. Tais mecanismos são denominados pela PdT de estratégias de defesa e, longe de significarem a superação de qualquer tipo de sofrimento, se referem à luta travada contra a desestabilização psíquica.

As estratégias de defesa são ações dos trabalhadores, realizadas geralmente de maneira inconsciente, a fim de evitar o que lhes causa sofrimento. Estas podem funcionar temporariamente, causando certo alívio, porém não propiciam a transformação da OT e, portanto, não geram mudanças substanciais nos aspectos relacionados às vivências de sofrimento. O papel desempenhado pelas estratégias de defesa, produzidas pelos trabalhadores, é complexo. Por um lado, elas contribuem para a manutenção do equilíbrio psíquico frente às pressões do trabalho. Por outro, podem permitir ao trabalhador “tolerar o intolerável” (Dejours, 1992, 1999a, 1999b; Dejours & Abdoucheli, 1994). Nas palavras do autor, “necessárias à proteção da saúde mental contra os efeitos deletérios do sofrimento, as estratégias defensivas podem também funcionar como uma armadilha que insensibiliza contra aquilo que faz sofrer” (Dejours, 1999b, p. 36). Isso se dá porque o alvo principal das estratégias de defesa é a percepção da realidade que produz o sofrimento e não as situações concretas que o geram (Dejours & Abdoucheli, 1994). Ou seja, as estratégias de defesa se caracterizam não pelo confronto explícito que visa a transformação de aspectos do trabalho que provocam o sofrimento, mas sim pelas estratégias inconscientes construídas a partir da negação ou atenuação da percepção destes mesmos aspectos. Nesta pesquisa, destacou-se o uso das seguintes estratégias de defesa (organizadas em subcategorias): racionalização, negação, desinvestimento cognitivo-afetivo e isolamento.

A racionalização é um dos mecanismos de defesa intensamente utilizados pelos trabalhadores (Seligmann-Silva, 2011). A referida autora postula que, “evidentemente, o indivíduo exerce essa atividade intelectual de forma consciente – mas poderíamos dizer que não tem consciência de quando a exerce para ocultar de si mesmo constatações dolorosas” (p. 370). Desta forma, identificamos em alguns excertos dos participantes o uso desta estratégia:

Nem eu sei como é que eu me viro, sabe? Porque é o que eu digo, eu costumo conversar, a gente costuma conversar e falar mesmo. Até que “poxa, tu viu o que aconteceu? Não tô sabendo lidar” ou sabe? Às vezes, a gente chora junto, entende? Por alguma situação muito assim pesada. *Porque fazer, não tem o que fazer* [ênfase adicionada]⁵ (P11 na entrevista).

5 Foram realizados grifos dos autores para destacar os trechos que identificam, nos relatos, as estratégias utilizadas.

A gente tem que fazer das tripas coração. Vai levando. Tem momento que eu me frustro, fico muito, muito desanimada, desmotivada, né. Fico preocupada com casos que a gente quer, a gente tenta o máximo assim, a gente tenta resolver, mas, muitas vezes, tem que parar e respirar fundo e botar na cabeça “*não, tu não vai resolver, tu não, tu fez o que tu pode*” e seguir em frente, vai levando, senão tu pira [ênfase adicionada] (P18 na entrevista).

Percebe-se, nos relatos dos trabalhadores, a expressão de pensamentos que buscam minimizar o sofrimento por meio do autoconvencimento de que não são os principais responsáveis pelas situações adversas deste tipo de trabalho. Afinal, “até onde eu pude, eu fiz”. A cultura de racionalidade, a partir da qual o trabalho é organizado, estimula e facilita que este tipo de estratégia de defesa se estabeleça nos locais de trabalho (Seligmann-Silva, 2011). Além da racionalização ser um tipo de estratégia de defesa protetora, ela está no primeiro nível de encadeamento das estratégias defensivas (Moraes, 2013a, 2013b). A ela se seguem a defesa adaptativa e a defesa explorada, que têm como fundamento a negação do sofrimento.

A utilização da racionalização como estratégia de defesa foi identificada nos estudos de Mariano e Carreira (2016) com profissionais de enfermagem das instituições de longa permanência para idosos. No contexto da referida pesquisa, frente ao sofrimento e a frustração decorrentes da morte de pacientes, os trabalhadores recorrem a pensamentos compensatórios do tipo “o que podemos fazer?! É um processo natural” (Mariano & Carreira, 2016, p. 4). A racionalização ajuda a ressignificar o sofrimento no trabalho e foi a estratégia de defesa mais utilizada pelos trabalhadores de Caps AD nos estudos de Machado et al. (2018) e Kohls et al. (2019).

Este tipo de estratégia de defesa também é o que identificamos de forma mais recorrente entre os trabalhadores participantes desta pesquisa. Conforme relatam os entrevistados, o que também é corroborado por outros pesquisadores (Brorson et al, 2013; Fernandes et al., 2017; Valencia & Villanueva, 2014), a taxa de evasão do tratamento/acompanhamento é bastante elevada em serviços que trabalham com pessoas com problemas relacionados ao uso de drogas. Nesse sentido, se as expectativas do trabalhador se direcionarem à permanência do usuário em todas as atividades oferecidas pelo serviço ou ainda à abstinência total de substâncias, haverá grande chance de ocorrer frustração. Assim, a racionalização emerge como uma remodelação dos modos de pensar e de sentir relacionados ao trabalho, visando atenuar a sensação de sofrimento decorrentes destas frustrações.

Outra estratégia de defesa é a estratégia de negação, a qual está associada à repressão do sofrimento gerado em situações de trabalho, por exemplo, a negação do medo ante à exposição dos trabalhadores industriais aos riscos físicos, sobre os quais relatam preferir não pensar, para não adoecer (Seligmann-Silva, 2011). Nesta pesquisa, ainda que de forma menos frequente que a racionalização, também pode-se identificar expressões de negação do sofrimento e do adoecimento entre os profissionais que atuam com pessoas com problemas relacionados ao uso de drogas, tais como:

O que às vezes elas trazem são coisas incríveis assim sabe, que eu fico até com vergonha de falar porque parece que eu não mereço, eu aceito (risos), mas elas têm um carinho tão grande, até na rua eu tô sentindo isso. É um carinho, um respeito sabe, é gratificante, é muito gratificante nesse sentido e eu acho que isso sobrepõe as frustrações porque, até porque *eu não dou tanta atenção pra frustração, porque senão né, vai ser toda hora* [ênfase adicionada] (P9).

Às vezes tu lida, às vezes tu abstrai o máximo que tu pode [ênfase adicionada] (P12).

A estratégia de negação tem como função tornar suportável o convívio entre trabalho e sofrimento, excluindo da consciência, ao menos no tempo da atividade laboral, o sofrimento que

o próprio trabalho produz. Campos (2020) observou que esta estratégia foi utilizada por professoras que mencionaram preferir não pensar sobre o próprio sofrimento no contexto escolar.

O trabalho dos participantes desta pesquisa combina alta demanda afetiva e convívio com situações que podem ser consideradas insucessos e geradoras de frustrações. Por um lado, lidam com usuários em sofrimento e têm como perspectiva contribuir para melhorias na vida dessas pessoas; por outro, os trabalhadores têm de aprender a lidar com os casos de evasão do tratamento, além de entraves da OT. Com o passar do tempo e o sentimento de que seu empenho é insuficiente para melhorar os resultados do trabalho, alguns profissionais passam a desenvolver como estratégia de defesa um comportamento de desinvestimento cognitivo e afetivo.

Quando eu comecei a trabalhar lá eu tinha um romantismo, que a gente ia fazer tudo por todo mundo, que ia ser lindo, que ia ser maravilhoso. Ai depois, né, com o tempo, que tu começa a entender o lugar que tu tá. Eu acho que isso é importante também, né?! Aí tu percebe que tu tá lá, tu disposto a ajudar, dentro do que o serviço oferta, né?! Que no início tu puxa do teu bolso, tu faz não sei que, tu tenta resolver, ai *depois tu vê que tu não vai resolver o de todo mundo* [ênfase adicionada] (P5 no grupo 2).

É uma frustração com a qual *eu resolvi me acomodar* [ênfase adicionada], não adianta brigar mais tanto. Eu faço questão de procurar desempenhar o meu trabalho com a melhor qualidade que eu posso desempenhar e esperar isso de alguma forma, servir de exemplo pra alguém também. Mas, mais do que isso, acho que se alguém fizer eu vou me incomodar, então prefiro me preservar (P7 na entrevista).

Este tipo de estratégia foi identificado no estudo de Neves et al. (2014) com docentes. Segundo os autores, de forma semelhante ao observado em participantes desta pesquisa, as professoras, como estratégia para evitar o sofrimento, passam a envolver-se emocionalmente menos com o trabalho, o que é combinado com uma dimensão cognitiva, em que “as professoras recorrem a certo grau de desempenho rotineiro” (p. 262).

Segundo Laplanche e Pontalis (1991), o isolamento consiste em “isolar um pensamento ou um comportamento de tal modo que as suas conexões com outros pensamentos ou com o resto da existência do sujeito ficam rompidas” (p. 268). Nesta pesquisa, o isolamento pode ser entendido como isolar pensamentos e comportamentos, para não sofrer tanto ou todo o tempo, desta forma os trabalhadores separam a “realidade” vivenciada dentro do trabalho, da “realidade” vivida fora dele, na vida pessoal.

No final de semana, sexta feira, desligou! Cinco horas, largou a mochila com caderno tudo, e *tu desliga* [ênfase adicionada], se não, tu pira, é uma demanda muito grande. E a maioria das coisas tu não consegue resolver, tu sozinha não consegue resolver (P18).

O problema maior aqui dentro é o deles, eu posso tá com um problema lá em casa, *eu boto no meu bolso depois das 18h eu resolvo* [ênfase adicionada] né, mas quem tá precisando agora é ele, te dedica, te dedica ou não vai ter êxito em nada nunca. E aí te puxa mais frustração, cada vez mais (P9).

O isolamento do trabalhador, ainda que surja inicialmente como um movimento para fugir dos problemas – com a finalidade de evitar o sofrimento – a longo prazo, poderá torná-lo mais vulnerável e fomentar a dissolução do coletivo de trabalhadores. Esta estratégia de defesa também foi encontrada em estudos como os de Mariano e Carreira (2016), com trabalhadores da área de enfermagem, em instituições de longa permanência para idosos; e de Tundis et al. (2018) com docentes do ensino superior. Porém, para a teoria dejouriana, trabalhar é viver junto, portanto, afastar-se dos demais trabalhadores e do cotidiano de trabalho não gerará mudanças positivas na

OT e isso contribuirá para o adoecimento do trabalhador. A divisão entre o espaço de trabalho e o de extratrabalho é artificial, e se o espaço privado resistir às estratégias de defesa ocorrerá descompensação psíquica (Dejours, 2017).

Estratégias de enfrentamento

As estratégias de enfrentamento se diferenciam das estratégias de defesa por propiciarem mudanças efetivas na OT, mais precisamente nas questões que geram sofrimento. Neste estudo, ao serem questionados sobre suas maneiras de lidar com as dificuldades, os trabalhadores apontaram estratégias de transgressão, revoluções moleculares, busca por capacitação e busca por diálogo.

Quanto às estratégias individuais de enfrentamento mencionadas, a transgressão ocorre quando o trabalhador comete uma ação que destoa do que foi prescrito, diferente do que está na norma. Na teoria dejouriana, considera-se que a transgressão pode ocorrer de formas diferentes: a contragosto do trabalhador, de forma consciente, mas feita para beneficiar outra pessoa; de má fé, a fim de enganar alguém; para si mesmo, quando o trabalhador age por prazer ou pelas suas convicções e não pretende prejudicar; e as transgressões inevitáveis, quando se verifica que há contradição entre as regras estabelecidas, gerando paradoxos no contexto laboral (Dejours, 1999a).

Eu cheguei um dia “não, ah mas ele [usuário] tá alcoolizado”. Mas tem que ser atendido! E não vou deixar dar remédio [ênfase adicionada] enquanto o médico não vir aqui e examinar, sabe? Só que isso, depois que passa tudo, meu corpo dói, eu fico rouca (P8 no grupo 2).

[sobre o funcionamento do sistema] é uma dificuldade bastante grande, não é maior, mas é bastante grande. Não é maior porque a gente consegue ir lá e, olha, a gente precisa [ênfase adicionada] que esse cara seja atendido, a gente precisa que essa situação seja observada e que aconteça, e a gente crava os pés e vai e faz [ênfase adicionada]... Muitas vezes, quem está trabalhando, tá atrapalhando! Porque, veja, quando eu trabalho, eu faço o sistema trabalhar, quando o sistema trabalha o sistema é ruim (P12 na entrevista).

Nos excertos destacados, identificamos o conflito entre as orientações de outros profissionais e o desempenho do trabalho dos sujeitos entrevistados. Observa-se, nestes casos, o destaque das transgressões inevitáveis como forma de tornar o trabalho possível, apesar das dificuldades vivenciadas com o funcionamento dos serviços. Ou seja, frente às normas definidas formalmente, o trabalhador se vê impossibilitado de cumpri-las já que seu cotidiano difere do que está formulado, e por isso as desafia. Criar soluções, pela via da inteligência prática, configura estratégias individuais de enfrentamento utilizadas pelos participantes. Destaca-se a fala de P8 (no excerto 9) que evidencia suas atitudes de transgredir para tornar o trabalho possível, no entanto, após os atos que realiza de maneira individual, seu corpo sofre, ocorrendo a somatização. Logo, se o coletivo de trabalhadores for mobilizado para estas ações, os resultados poderão ser benéficos para a OT e menos danosos para o trabalhador.

As estratégias que aqui são nomeadas de revoluções moleculares se referem às pequenas transformações que o trabalhador vai, aos poucos, conseguindo realizar no seu trabalho. São aquelas em que a mobilização subjetiva é utilizada pelos trabalhadores, a fim de propiciar pequenas mudanças na maneira de realizar suas atividades, bem como no diálogo com a equipe e na percepção dos colegas, por exemplo. O enfrentamento das dificuldades é realizado cotidianamente, devagar e de maneira pensada, no intuito de fazer mudanças efetivas.

Este termo “revolução molecular” foi proposto por Guatarri para representar uma forma de resistência, que visa criar pontos de rupturas e a abertura de espaços de pequenas mudanças

que possam questionar o que é dado, um movimento de singularização contra o poder dominante (Helsing, 2014). Neste estudo, ele foi empregado por uma participante e adotado como nome da subcategoria por representar bem a ideia contida nela, que também vai ao encontro do conceito proposto por Guatarri (1977), como exemplificado no excerto a seguir.

Mas ainda sim acredito que dá pra, com calma e dentro das possibilidades que existem, *qualificar algumas coisas e melhorando paulatinamente as coisas* [ênfase adicionada], né?! Uma das coisas que eu aprendi é a *necessidade de trabalhar revoluções moleculares* [ênfase adicionada]. Não adianta bater de frente com o sistema, *é devagarinho que a gente vai construindo* [ênfase adicionada] e conseguindo modificar algumas poucas coisas em busca dessa qualidade, mas não tem muito milagre (P7 na entrevista).

A busca por capacitação profissional e a busca por o diálogo com outras pessoas acerca dos problemas também foram estratégias mencionadas pelos participantes. Estas ações são entendidas nesta pesquisa como estratégias de enfrentamento. O aprimoramento profissional, por meio de estudos e capacitações, configura-se em uma maneira de o trabalhador melhorar o seu fazer, afinal está buscando recursos que possam auxiliá-lo a transformar seu dia a dia de trabalho. Os trechos a seguir exemplificam como esta estratégia aparece no relato dos trabalhadores participantes da pesquisa.

É um jeito de também ampliar meus horizontes. Saí desse [curso] cheia de grupos no Instagram, pra ver como é que eles tão trabalhando, que tão fazendo... Trazer outras ideias, então, a minha proposta, quando eu sinto essas dificuldades, é eu *poder me capacitar* [ênfase adicionada], isso é que eu penso assim, sempre tento (P16 na entrevista).

A gente espera os dias melhores, que a gente realmente consiga resultados. Eu sempre trabalho pra resolver e tentar fazer o melhor dentro do meu trabalho, dentro das condições. Eu *tento me aperfeiçoar e estudar* [ênfase adicionada] pra melhor atender a população na área da saúde (P13 na entrevista).

Por fim, o diálogo com pessoas da equipe de trabalho pode auxiliar o trabalhador a compreender o sofrimento que está vivendo e a expor tal situação em busca de apoio. É sabido que, para haver cooperação, os saberes devem ser compartilhados. Desse modo, é preciso uma discussão ética das competências e isso ocorre quando há espaço para tal. Este espaço pode ser conquistado pelos trabalhadores ou pode ser facilitado pela instituição (Mendes et al., 2003). Esta estratégia é revelada pelos trabalhadores que indicam haver margem para diálogo nos espaços de trabalho.

Hoje não, hoje eu aprendi a me libertar desse mal, das coisas que ficam desmotivando a gente. Então ou eu *converso* [ênfase adicionada] com um psicólogo e com o pessoal da equipe ou da diretoria que é bem aberto, *pra quando a gente tem alguma dificuldade* [ênfase adicionada] (P2 na entrevista).

É muito do *diálogo* [ênfase adicionada], porque a gente tem a rede, tá? A gente recorre a rede. A gente improvisa, a gente *troca ideia* [ênfase adicionada], a gente tenta fazer o melhor, dentro das condições que nos dão, né? Dentro da estrutura precária que a gestão, que o município oferece (P13 na entrevista).

Cabe destacar que, neste estudo, foram relatadas diversas estratégias individuais como forma de lidar com as adversidades, mas raramente foi mencionada uma estratégia coletiva para tal. Tais estratégias buscam a regulação de aspectos da OT naquilo que provoca o sofrimento, o que as caracteriza como estratégias de enfrentamento. Mas, à exceção das falas de P12 e P13 acerca da busca por diálogo, os demais participantes discorreram sobre ações individuais desenvolvidas

para enfrentar o cotidiano. Pode-se observar, também, que todas as estratégias empregadas atuam pontualmente sobre aspectos da OT, sem articulações que objetivem ações de transformação mais globais. Essas características podem decorrer da carência de uma organização coletiva mais sólida. Assim, evidencia-se a necessidade de fortalecer o coletivo de trabalhadores e de propiciar encontros nos quais possam dialogar sobre suas vivências, para que, juntos, busquem soluções e transformações nos serviços em que atuam.

Considerações finais

Neste estudo investigou-se as estratégias de defesa e as estratégias de enfrentamento utilizadas pelos trabalhadores que executam as políticas públicas sobre drogas diante das dificuldades que encontram no trabalho. A racionalização, a negação, o desinvestimento afetivo e cognitivo, assim como o isolamento destacaram-se como estratégias defensivas; enquanto a transgressão, as revoluções moleculares, a busca por capacitação e a busca por diálogo foram mencionadas como estratégias de enfrentamento.

Respeitando-se a singularidade de cada serviço e de cada trabalhador, mas destacando os aspectos análogos apontados, pode-se perceber um alinhamento de suas necessidades. Afinal, ao discorrerem sobre suas atuações em serviços da rede de políticas públicas sobre, ainda que possuam diferentes formações e estejam alocados em locais distintos, se deparam com dificuldades parecidas e buscam estratégias similares, conforme evidenciado nas narrativas citadas. Desta forma, a escuta realizada por meio do grupo focal, apesar de pontual, pode servir para ser um momento de identificação de situações difíceis semelhantes. Além disso, indicou a necessidade e a potencialidade de ter mais espaços de trocas entre o coletivo de profissionais para fomentar alternativas conjuntas, buscando, assim, melhorias na OT, diante da falta de estratégias de mediação coletivas.

Espera-se, com estes achados, propiciar subsídios para a discussão acerca do funcionamento dos serviços e do seu impacto na vida dos trabalhadores, visando a promoção da saúde mental. Além da atenção a cada local, diante de suas peculiaridades territoriais, a efetividade das políticas públicas sobre drogas está atrelada ao investimento na formulação de normas e regras que dialoguem com a realidade de quem as executa.

Como de praxe na pesquisa qualitativa, este estudo não pretende generalizações, porém salienta-se suas limitações. Para ampliá-lo, sugere-se que ele seja desenvolvido em outros municípios e em outros pontos da rede de políticas públicas sobre drogas. É necessário destacar, também, que a coleta de dados foi realizada antes da pandemia de Covid-19 decretada em março de 2020 pela Organização Mundial da Saúde (OMS) (*OMS afirma que COVID-19 é agora caracterizada como pandemia*, 2020). Considerando os possíveis impactos no cotidiano dos trabalhadores, sugere-se que novas pesquisas sejam realizadas nos serviços que atendem pessoas com problemas relacionados ao uso de drogas durante e posteriormente à pandemia.

Referências

- Alderson, M. (2004). La psychodynamique du travail: Objet, considérations épistémologiques, concepts et prémisses théoriques. *Santé Mentale au Québec*, 29(1), 243-260. <https://doi.org/10.7202/008833ar>
- Almeida, D. T. (2012). *Análise do trabalho de uma equipe multiprofissional em um Centro de Atenção Psicossocial álcool e drogas* [Dissertação de mestrado, Universidade Federal de Minas Gerais]. Repositório Institucional da UFMG. <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/BUOS-97KKCA>
- Anjos, F. B., & Mendes, A. M. (2015). A psicodinâmica do não-trabalho: Estudo de caso com concurseiros. *Revista Laborativa*, 4(1), 35-55.

- Anjos, F. B., Mendes, A. M., Santos, A. V., & Facas, E. P. (2011). Trabalho prescrito, real e estratégias de mediação do sofrimento de jornalistas de um órgão público. *Revista Eletrônica Sistemas & Gestão*, 6(4), 562-582.
- Augusto, M. M., Freitas, L. G., & Mendes, A. M. (2015). Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de profissionais de uma fundação pública de pesquisa. *Psicologia em Revista*, 20(1), 35-55. <https://doi.org/10.5752/P1678-9523.2014v20n1p34>
- Bardin, L. (2010). *Análise de conteúdo*. Edições 70.
- Borowski, S. V., Sobrosa, G. M., Henrich, P., & Monteiro, J. K. (2017). Mobilização subjetiva e estratégias defensivas de trabalhadores metalúrgicos à luz da psicodinâmica do trabalho. *Psicologia Argumento*, 35(88), 1-15.
- Brorson H. H., Arnevik E. A., Rand-Hendriksen K., & Duckert, F. (2013). Drop-out from addiction treatment: A systematic review of risk factors. *Clinical Psychology Review*, 33(8), 1010-1024. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2013.07.007>
- Bueno, M., & Macêdo, K. B. (2012). A clínica psicodinâmica do trabalho: De Dejours às pesquisas brasileiras. *ECOS: Estudos Contemporâneos da Subjetividade*, 2(2), 306-318.
- Campos, M. (2020). Estratégias do “Chão da Escola”: o emprego de mecanismos que visam evitar ou atenuar o sofrimento mental no trabalho docente. In M. F. Viegas, S.B.F. Krug, & L.X. Schuh (Eds.), *Estudos e reflexões sobre trabalho, educação e saúde* (pp. 215-236). EDIPUCRS.
- Carvalho, A. F. M. (2018). *Estratégias de mediação do sofrimento no trabalho: uma análise sobre a aceleração e os efeitos na subjetividade do trabalhador* [Dissertação de mestrado, Universidade Federal do Maranhão]. Sistema de Publicação Eletrônica de Teses e Dissertações da UFMA. <https://tedebc.ufma.br/jspui/handle/tede/3029>
- Creswell, J. W. (2014) *Investigação qualitativa e projeto de pesquisa: Escolhendo entre cinco abordagens*. 3a ed. Penso.
- Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. Cortez; Oboré.
- Dejours, C. (1999a). Sofrimento, prazer e trabalho. In C. Dejours, *Conferências brasileiras: Identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho*. Fundap; Eaesp-FGV.
- Dejours, C. (1999b). *A banalização da injustiça social*. FGV.
- Dejours, C. (2017). Loucura e trabalho: Da análise etiológicas às contradições teóricas (acerca de uma crise asmática). In C. Dejours (Ed.), *Psicodinâmica do trabalho: Casos clínicos* (pp. 19-42). Dublinense.
- Dejours, C., & Abdoucheli, E. (1994). Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. In M. I. S. Betiol (Ed.), *Psicodinâmica do trabalho: Contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho* (pp. 119-145). Atlas.
- Facas, E. P. (2013). Prazer-sofrimento no trabalho: A abordagem psicodinâmica do trabalho. In V. L. D. Schindwein (Ed.), *Saúde mental e trabalho na Amazônia: múltiplas leituras sobre prazer e sofrimento no trabalho* (pp. 39-50). Edufro.
- Fernandes, S. S., Marcos, C. B., Kaszubowski, E., & Goulart, L. S. (2017). Evasão do tratamento da dependência de drogas: prevalência e fatores associados identificados a partir de um trabalho de busca ativa. *Cadernos Saúde Coletiva*, 25(2), 131-137. <https://doi.org/10.1590/1414-462X201700020268>
- Ferreira, J. B. (2014). Análise clínica do trabalho e processo de subjetivação: um olhar da psicodinâmica do trabalho. In A. M. Mendes, A. R. C. Merlo, C. F. Morrone, & E. P. Facas (Eds.), *Psicodinâmica e clínica do trabalho: Temas, interfaces e casos brasileiros* (pp. 154-167). Juruá.
- Freitas, L. (2013). Centralidade do trabalho. In F. O. Vieira, A. M. Mendes, & A. R. C. Merlo (Eds.), *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho* (pp. 77-81). Juruá.
- Gernet, I. (2014). Psicodinâmica do reconhecimento. In A. M. Mendes, A. R. C. Merlo, C. F. Morrone, & E. P. Facas (Eds.), *Psicodinâmica e clínica do trabalho: Temas, interfaces e casos brasileiros* (pp. 68-84). Juruá.
- Gil, A. C. (1995). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. Atlas
- Giongo, C. R., Monteiro, J. K., & Sobrosa, G. M. R. (2015). Psicodinâmica do trabalho no Brasil: Revisão sistemática da literatura. *Temas em Psicologia*, 23(4), 803-814.
- Guatarri, F. (1977). *Revolução molecular: pulsações políticas do desejo*. Brasiliense.
- Helsing, N. (2014). A revolução molecular e o devir minoritário como resistência à psiquiatrização do dispositivo da sexualidade: Dos desvios às performances de gênero e sexuais. *Polêmica*, 13(4), 1583-1596. <https://doi.org/10.12957/polemica.2014.13205>
- Knoke, M. F. P. (2011). *Trabalho em saúde mental nos centros de atenção psicossocial de Salvador: Processo laboral e a saúde dos trabalhadores* [Dissertação de mestrado, Universidade Federal da Bahia]. Repositório Institucional da UFBA. <https://repositorio.ufba.br/handle/ri/31795>

- Kohls, M., Olschowsky, A., & Ferraz, L. (2019). Suffering and defense in work in a mental health care service. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 72(4), 903-909. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2018-0140>
- Laplanche, J., & Pontalis, J. B. (1991). *Vocabulário da psicanálise*. Martins Fontes.
- Machado, K. L., Beck C. L. C., Perrone, C. M., Coelho, A. P. F., & Vasconcelos, R. O. (2018). Mobilização subjetiva de trabalhadores de um centro de atenção psicossocial álcool e drogas: Intervenção em saúde do trabalhador por meio da clínica psicodinâmica do trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 43(Supl. 1), e12s. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000006518>
- Mariano, P. P., & Carreira, L. (2016). Estratégias defensivas no ambiente laboral da enfermagem nas instituições de longa permanência para idosos. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, 37(3), e58587. <https://doi.org/10.1590/1983-1447.2016.03.58587>
- 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).
- Moraes, R. D. (2013a). Estratégias defensivas. In F. O. Vieira, A. M. Mendes, & A. R. C. Merlo (Eds.), *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho* (pp. 153-157). Juruá.
- Moraes, R. D. (2013b). Estratégias de enfrentamento do sofrimento e conquista do prazer no trabalho. In A. R. C. Merlo, A. M. Mendes, & R. D. de Moraes (Eds.), *O sujeito no trabalho: Entre a saúde e a patologia* (pp. 175-186). Juruá.
- Moraes, R. D., Vasconcelos, A. C. L., & Cunha, S. C. P. (2012). Prazer no trabalho: o lugar da autonomia. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 12(2), 217-227.
- Neves, M. Y., Brito, J., & Athayde, M. (2014). Mobilização das professoras por saúde. In D. M. R. Glina, & L. E. Rocha (Eds.), *Saúde mental no trabalho: Da teoria à prática* (pp. 248-270). Roca.
- Oliveira, J. N., & Mendes, A. M. (2014). Sofrimento psíquico e estratégias defensivas utilizadas por desempregados: contribuições da psicodinâmica do trabalho. *Temas em Psicologia*, 22(2), 389-399. <http://dx.doi.org/10.9788/TP2014.2-10>
- OMS afirma que COVID-19 é agora caracterizada como pandemia. (2020, março 11). Opas. <https://www.paho.org/pt/news/11-3-2020-who-characterizes-covid-19-pandemic>
- Santos, K. S., Ribeiro, M. C., Queiroga, D. E. U., Silva, I. A. P., & Ferreira, S. M. S. (2020). O uso da triangulação múltipla como estratégia de validação em um estudo qualitativo. *Ciência & Saúde Coletiva*, 25(2), 655-664. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020252.12302018>
- Selligmann-Silva, E. (2017). *Trabalho e desgaste mental: O direito de ser o dono de si mesmo*. Cortez.
- Souza F. S., Tarifa R. R., Soares, R. H., & Oliveira, M. A. F. (2019). Violência vivenciada por trabalhadores de um centro de atenção psicossocial em álcool e outras drogas. *Revisa*, 8(4), 439-50. <https://doi.org/10.36239/revisa.v8.n4.p439a450>
- Tundis, A. G. O., Monteiro, J. K., Santos, A. S., & Dalenogare, F. S. (2018). Estratégias de mediação no trabalho docente: Um estudo em uma universidade pública na Amazônia. *Educação em Revista*, 34, e172435. <http://dx.doi.org/10.1590/0102-4698172435>
- Valencia J. G., & Villanueva, M. P. M. (2014). Factores asociados al abandono temprano del tratamiento de trastornos por uso de sustancias en una institución de Medellín, Colombia. *Revista Colombiana de Psiquiatria*, 43(1), 7-17. [https://doi.org/10.1016/s0034-7450\(14\)70037-x](https://doi.org/10.1016/s0034-7450(14)70037-x)
- Wandekoken, K. D., Dalbello-Araujo, M., & Borges, L. H. (2017). Efeitos danosos do processo de trabalho em um Centro de Atenção Psicossocial Álcool e Drogas. *Saúde em Debate*, 41(112), 285-297. <https://dx.doi.org/10.1590/0103-1104201711223>

Endereços para correspondência

cristianemarcos@gmail.com

janinekm@unisinis.br

marlonfjp@gmail.com

marinaguerin_@hotmail.com

Recebido em: 11/03/2021

Revisado em: 04/05/2022

Aprovado em: 30/05/2022

