

Adoecimento mental e o trabalho do professor: um estudo de caso na rede pública de ensino

Farney Vinícios Pinto Souza¹

Centro Universitário Unihorizontes (Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil)

O artigo tem por objetivo descrever e analisar os aspectos que fazem parte da organização do trabalho de uma escola pública, verificando sua relação com as manifestações de sofrimento ou de adoecimento de docentes que ali atuam. Foi feita uma análise dos problemas de saúde mental do professor a partir da abordagem metodológica proposta por Louis Le Guillant. Os instrumentos de coleta de dados foram entrevistas, visitas *in loco* e pesquisa documental. Os dados secundários foram tratados por meio de análise documental e os dados primários foram tratados com base na análise de conteúdo. Os resultados evidenciaram que a organização do trabalho na escola apresenta vários fatores com potencial patogênico, tais como as condições precárias de trabalho, dificuldades no relacionamento com os alunos, falta de autonomia, problemas na gestão, sobrecarga de trabalho, dificuldade de exercer suas atividades e pouca valorização profissional. Os docentes recorrem a alguns mecanismos de regulação para enfrentar as dificuldades, no entanto, observou-se a presença de sintomas físicos e mentais entre os professores, e a maioria dos entrevistados já adoeceu ou está doente em função do trabalho.

Palavras-chave: Saúde mental, Adoecimento mental, Docentes.

Mental depletion and the work of a teacher: a case study in the public-school system

This article aims to describe and analyze the aspects that are part of the work organization of a public school, verifying its relations with the manifestations of suffering or illness of teachers who work there. An analysis of teacher' mental health problems was made using the methodological approach proposed by Louis Le Guillant. Interviews, on-site visits and documentary research were carried out. The secondary data were treated by a documentary analysis and the primary data were treated based on content analysis. The results showed that the work organization at the school presents several factors with potential pathogenic such as poor working conditions, difficulties in the relationship with the students, lack of autonomy, problems in management, work overload, difficulty in carrying out their activities and the low value of the professional. Teachers use regulatory mechanisms to deal with difficulties; however, physical and mental symptoms have been observed among them, and most of the interviewees have become ill or are ill due to their work.

Keywords: Mental health, Mental illness, Teachers.

Introdução

De acordo com pesquisas recentes, a docência possui potencial patogênico devido a diversos fatores, tais como carga excessiva de trabalho, remuneração inadequada, falta de cooperação entre pares (Codo, 1999), falta de autonomia, excessos de burocracia, indisciplina dos alunos (Reinhold, 2012) e estilo de gestão autoritário (Silva, 2011). Ademais, há uma pressão exercida pelas novas tecnologias sobre os docentes, exigindo deles constantes atualizações e adaptações, muitas vezes sem possibilidade de um preparo prévio (Meleiro, 2012) e até mesmo sem a disponibilização de recursos pela instituição onde trabalham.

Outros estudos têm revelado a presença de vários sintomas físicos e mentais nessa categoria, por exemplo: tensão muscular, dores de cabeça, dores nas costas, perda de voz, taquicardia, aumento de sudorese, tontura, fadiga, problemas de memória, irritabilidade excessiva, ansiedade, nervosismo, angústia, depressão (Aguiar, 2010; Araújo, 2011; Pereira, Amaral & Scorsolini-Comin, 2011; Zille & Cremonezi, 2013), além da manifestação de quadros como estresse e síndrome de Burnout

¹ Administrador, especialista em Gestão de Pessoas e mestre em Administração pelo Centro Universitário Unihorizontes.

(Aguiar, 2010; Codo, 1999; Nunes-Sobrinho, 2012; Silva, 2015; Zille & Cremonezi, 2013). A partir desses resultados, Freitas (2007, p. 190) passou a apontar a profissão do docente como uma “atividade de risco para a saúde”.

Um teórico que estudou essa relação entre trabalho e saúde mental foi Louis Le Guillant (Lima, 2006a), concluindo que algumas profissões apresentavam um claro potencial patogênico. O autor considerava essencial a avaliação ampla das condições de vida e de trabalho, propondo uma abordagem multidimensional dos problemas de saúde nos contextos laborais, segundo a qual todas as questões devem ser consideradas, tais como aspectos econômicos, políticos, culturais e sociais.

Para Le Guillant (Lima, 2006a), a compreensão do psiquismo e suas formas de adoecimento nos contextos laborais exige que se vá além da organização do trabalho, alcançando as experiências pessoais e profissionais que compõem a história do indivíduo. Deve-se levar em conta todo o contexto social no qual o indivíduo está inserido, sua cultura, condições financeiras e o acesso à educação, a valores morais e religiosos. É importante apreender o sentido que o indivíduo atribui ao seu trabalho e às situações às quais está submetido, envolvendo a percepção que ele tem sobre os fatos, as formas de enfrentamento dos problemas, os mecanismos de regulação que adota e a capacidade de dialogar e de questionar as adversidades. A análise desses elementos ajuda a entender por que alguns indivíduos adoecem e outros não, embora estejam inseridos em um mesmo ambiente de trabalho, o que permite avançar na compreensão da gênese das doenças mentais diagnosticadas nos contextos laborais.

Considerando esse contexto, concluiu-se ser oportuno conhecer a experiência de uma escola municipal da cidade de Congonhas/MG, onde se realizou a pesquisa que será reportada a seguir, buscando também compreender o desenvolvimento de certas manifestações de sofrimento mental que vêm ocorrendo nesse ambiente de trabalho. A opção pela abordagem multidimensional de Le Guillant (Lima, 2006a) se deveu ao fato de permitir uma melhor compreensão sobre as possíveis relações entre trabalho e adoecimento. Dessa forma, o objetivo consistiu em descrever e analisar os aspectos que fazem parte da organização do trabalho de uma escola municipal, verificando sua relação com as manifestações de sofrimento ou mesmo de adoecimento dos docentes que ali atuam.

Referencial teórico

Este estudo se baseou na teoria desenvolvida por Louis Le Guillant (Lima, 2006a), tendo sido considerados os estudos que desenvolveu com várias categorias profissionais, tais como telefonistas, mecanógrafos, condutores de trem e empregadas domésticas, e por meio dos quais conseguiu explicitar o lugar do trabalho no desencadeamento e/ou agravamento das doenças mentais.

Le Guillant foi quem conseguiu estabelecer melhor a relação entre subjetividade e objetividade, relacionando os aspectos do ambiente onde o sujeito está inserido com suas vivências subjetivas, sendo, entre os teóricos da sua época, aquele que mais se aproximou de uma adequada compreensão da relação sujeito/objeto (Lima, 2002).

Por meio da sua perspectiva teórico-metodológica, ele buscava tanto a explicação de fatos concretos, como também o aprofundamento na experiência subjetiva dos indivíduos e nas relações humanas (Le Guillant et al., 1984). Reforçando esta postura científica em seus estudos, o teórico estabeleceu um campo onde o subjetivo e o objetivo estariam interligados (Le Guillant et al., 1984).

A proposta metodológica do autor envolvia dados estatísticos, entrevistas, dados secundários obtidos em sindicatos, serviços médicos especializados, a literatura médica e até mesmo a literatura geral, como romances e poesias, considerando, assim, diferentes enfoques do problema (Lima, 2006a).

Tal metodologia assegura que o adoecimento mental não seja analisado sob uma única perspectiva, já que sua heterogênea busca de dados para a compreensão da realidade permite estabelecer melhor a relação entre subjetividade e materialidade, buscando o estabelecimento de conexões entre os problemas psicopatológicos, as condições de existência e as situações vividas pelo doente (Souza & Athayde, 2006).

Percurso metodológico

Norteadas pela abordagem multidimensional de Le Guillant (Lima, 2006a), esta pesquisa buscou uma interação entre o maior número possível de informações envolvendo a organização do trabalho dos docentes, bem como suas vivências, comportamentos, emoções, trajetórias e ambiente cultural.

A coleta de dados se deu por meio de pesquisa documental, entrevistas semiestruturadas, visitas *in loco* e entrevistas em profundidade. Para tal, procurou-se tanto os dados secundários como os dados primários, conforme explanado a seguir.

Para levantar os dados secundários buscou-se analisar os regimentos internos, normas, leis e procedimentos específicos, tendo em vista a necessidade de compreender como o trabalho dos docentes está organizado, quais as responsabilidades, os mecanismos de gestão de pessoas, carreira, avaliação do desempenho, tipos de controles a que estão submetidos, sistemas de recompensas, entre outros.

Para os dados primários, com o objetivo de buscar uma melhor compreensão das situações de trabalho às quais o profissional está submetido, bem como seus impactos na saúde, foi utilizada, inicialmente, a técnica de observação *in loco*, ocasião em que os docentes foram acompanhados na realização de suas atividades, tendo sido consideradas as condições materiais de trabalho, os recursos disponíveis, a relação com os alunos, com os pais e com a direção da escola. Nessa etapa, foram realizadas várias visitas à escola, tendo sido percorrido todo seu espaço físico, como biblioteca, sala de microcomputadores, salas de aula, refeitório, auditório, quadra, pátio, salas de apoio e salas administrativas. Foi possível também observar uma das reuniões com os pais, sendo esta conduzida pelos professores e pela equipe gestora. Com o consentimento de um professor, uma aula foi observada pelo pesquisador.

Os docentes que atuam na escola estudada foram selecionados pela acessibilidade, sendo que o número de participantes foi definido por saturação dos dados, que consiste na interrupção das entrevistas quando as informações começam a se repetir. Thiry-Cherques (2009) aponta que a saturação pode ocorrer em, no máximo, 15 entrevistas, sendo que neste estudo foram realizadas 13. As entrevistas com estes docentes foram semiestruturadas e buscaram compreender, a partir da perspectiva dos sujeitos, a forma como o trabalho é organizado, quais são suas condições, o relacionamento com os alunos, a relação com a educação/profissão, os sintomas/adoecimento que apresentam e sua possível relação com a atividade que exercem, bem como o reconhecimento social do seu trabalho. Além disso, procurou-se entender como reagem às exigências presentes no contexto do trabalho.

Visando apreender melhor como se dá a relação entre a organização do trabalho e o adoecimento mental, foi adotado também, por meio de um estudo de caso individual, o método biográfico preconizado por Le Guillant (Lima, 2006a), pois, conforme apontado por Lima (2006b), este é o melhor caminho para se compreender o processo de adoecimento. Para tal, foram realizadas entrevistas em profundidade com um dos docentes que adoeceu mentalmente.

Para a análise dos dados, as categorias foram definidas conforme os objetivos da pesquisa e baseadas em aspectos que envolvem a realidade do docente, de acordo com estudos anteriores (Codo, 1999; Meleiro, 2012; Reinhold, 2012; Vilela, Garcia & Vieira, 2013). Elas se basearam na compreensão da organização e das condições de trabalho, dos aspectos que causam maior sofrimento nos docentes, no seu modo de perceber o trabalho que realizam e como enfrentam as dificuldades neste contexto. As entrevistas foram gravadas e, posteriormente, transcritas e analisadas por meio de análise de conteúdo.

Apresentação e análise dos resultados

Os sujeitos pesquisados são professores que atuam nos Ensinos Fundamental I (1º ao 4º ano) e Fundamental II (5º ao 9º ano). Nove deles lecionam no Fundamental II e dez são do sexo feminino. Quanto à faixa etária, quatro estão entre as idades de 34 a 40 anos, cinco estão entre 40 a 45 anos e quatro estão entre de 46 a 57 anos. Entre os entrevistados, oito são casados e um é divorciado.

No que se refere ao tempo de trabalho na escola, sete trabalham na instituição há mais de dez anos, cinco deles estão desde a fundação da escola, isto é, há 13 anos. Quatro docentes estão na escola há dois anos, quando esta passou a incorporar as turmas do Ensino Fundamental I em sua estrutura.

Quanto ao tempo que exercem o trabalho como docentes, oito dos professores têm mais de dez anos de experiência e dois têm mais de vinte anos de experiência. Todos os professores entrevistados são efetivos e apenas cinco não trabalham em mais de um cargo ou escola, ou não aumentaram sua carga horária na própria instituição. Todos os professores têm curso superior e nove têm pós-graduação *latu senso*.

A atividade do professor na instituição pesquisada consiste em lecionar as aulas conforme a regência assumida; elaborar o planejamento anual de todo o conteúdo da disciplina e, após sua entrega, elaborar o plano de aula. Esse plano deve ser desenvolvido sob análise do perfil de cada turma, buscando-se estratégias diferenciadas e inovadoras para o processo educacional (Congonhas, 2014).

O professor deverá elaborar também o Plano de Desenvolvimento Individual (PDI), que consiste num planejamento individualizado para alunos que sejam portadores de necessidades especiais. Cabe a ele, por ser o responsável pela disciplina, preencher os relatórios de encaminhamento e acompanhamento especializado deste aluno, conforme instrução no regimento escolar da Secretaria de Educação (Congonhas, 2016).

Além das atividades relacionadas ao planejamento da disciplina e das aulas, o professor é responsável pela avaliação do processo educativo, cabendo a ele elaborar e corrigir provas, exercícios, trabalhos e outros instrumentos avaliativos (Congonhas, 2014).

Os docentes realizam também algumas atividades adicionais, como participação em projetos da secretaria, desenvolvimento de projetos, participação em reuniões, elaboração de relatórios, apoio à equipe pedagógica no relacionamento com os familiares dos alunos, lançamento de notas e frequência nos diários, além de orientação e acompanhamento de alunos. Cabe também ao professor, conforme propõe o Regimento Escolar, administrar e investir na sua formação continuada, buscando aplicar tal conhecimento no processo educacional (Congonhas, 2014). No entanto, diante das atividades que estão sob sua responsabilidade, muitos não encontram tempo suficiente para melhorar sua formação ou mesmo se atualizar.

Essa sobrecarga de trabalho que impossibilita ou dificulta a busca de formação do docente foi também verificada nos estudos de Carvalho (2011), Freitas (2007), Reinhold (2012), Silva (2015), Vilela, Garcia e Vieira (2013), Witter (2012) e Zille e Cremonezi (2013).

Organização do trabalho

Dejours (1987) aponta que a organização do trabalho compreende o conteúdo da tarefa, a divisão do trabalho, a estrutura hierárquica, as relações de poder e políticas nas organizações e as divisões da responsabilidade. Segundo o autor, os elementos que compõem a organização do trabalho têm impacto mais imediato sobre o psiquismo do indivíduo, afetando, portanto, sua saúde mental.

A jornada de trabalho dos professores compreende quatro dias de trabalho no turno da manhã ou da tarde, mas observou-se que eles precisam estender essa jornada, uma vez que parte de suas atividades é realizada em casa. Ademais, vários professores, visando uma melhor

remuneração, assumem trabalhos em outras escolas, o que gera uma dupla jornada de trabalho, fator que compromete a sua vida social, o lazer e também o tempo disponível para se atualizarem. As mulheres casadas apresentaram essa dificuldade de disponibilidade de tempo de forma mais intensa que os homens, uma vez que assumem demandas domésticas que fazem com que sua jornada de trabalho se estenda ainda mais.

Como já foi dito, a sobrecarga de trabalho vem sendo apontada por vários pesquisadores como um fator com potencial de adoecimento para o docente (Carvalho, 2011; Nunes-Sobrinho, 2012; Ribeiro, 2011; Vilela et al., 2013; Witter, 2012). Este estudo corrobora as conclusões desses autores ao trazer a sobrecarga de trabalho como um elemento importante entre os docentes entrevistados, podendo constituir elemento favorável ao adoecimento, uma vez que questões importantes como lazer, atividades físicas e formação são deixadas de lado devido à falta de tempo.

Um fator importante para compreender a forma como o trabalho está organizado é o grau de autonomia que os indivíduos têm na execução de suas atividades e, também, na definição de normas e procedimentos relativos ao seu trabalho. A maioria dos professores entrevistados relatou não ter autonomia no desenvolvimento de suas atividades, enquanto uma minoria percebe essa autonomia como limitada. De modo geral, afirmam não terem suas opiniões consideradas, no que tange às normas e definições do regimento.

A autonomia é mínima, não tenho autonomia nem de quantos pontos que vou distribuir . . . Já opinamos sobre o Regimento Interno, mas nada do que opinamos está lá (E2).

Tal fato pode ser explicado também pelo estabelecimento de Leis da Educação Nacional que visam organizar em todo o território nacional a educação segundo diretrizes e bases comuns, não considerando aspectos particulares e específicos de cada escola. Ademais, as metas quantitativas estabelecidas pelo Ministério da Educação contribuem para que essa autonomia seja limitada.

Dessa forma, o trabalho do docente está condicionado às regras estabelecidas pela Secretaria de Educação, limitando sua autonomia, que permanece apenas no que tange à condução da aula. Essa falta de autonomia no trabalho do docente foi também constatada nos estudos de Reinhold (2012).

O estilo de gestão é um importante fator que compreende a organização do trabalho, podendo favorecer um local de trabalho com potencial patogênico ou não. No período de 2013 a 2016, a escola era gerenciada por um diretor com perfil autoritário, centralizador e controlador, sendo que sua postura firme com os alunos, pais de alunos e funcionários favoreceu a organização da escola como um todo. Por outro lado, esse estilo de gestão favoreceu a redução da autonomia do professor e gerou insatisfação.

O regime é ditatorial. Não pode absolutamente nada. . . Eu desconheço uma pessoa tão estúpida e grossa igual a ele. . . Ele é prepotente (E8).

Em fevereiro de 2017, tomou posse uma nova direção, apresentando um estilo de gestão mais descentralizado, porém com pouco envolvimento, passando a impressão de insegurança, na visão dos docentes. Questões pedagógicas, administrativas e estruturais importantes parecem que não são tratadas da forma como os professores gostariam e estes percebem um descontrole na escola.

Mas hoje está mais solto, estamos tendo problemas aqui que não tinha antes, até questão de limpeza de sala, de organização mesmo, então, a gente já está percebendo isso (E11).

Assim, os dois estilos tão opostos de gestão parecem ter efeitos negativos sobre os docentes, configurando-se como mais um fator potencialmente patogênico. Foi isto que percebeu

Reinhold (2012), ao concluir que o modo de gerir a escola exerce papel central no adoecimento do professor, sendo que o diretor deve ter capacidade e competência para lidar com as demandas e necessidades dos docentes, principalmente, na solução de conflitos.

O desempenho do professor é avaliado anualmente por meio de um instrumento que engloba vários itens relativos ao seu trabalho. Depois de fazer a autoavaliação, esta é submetida a uma comissão composta por representantes dos docentes, funcionários da secretaria, orientadores e pedagogos. Essa comissão julga a nota atribuída pelo docente, propondo uma pontuação final, sendo esta passível de recurso em caso de discordância (Congonhas, 2014).

A esse respeito, seria de se esperar que, ao receber o resultado final, a equipe gestora da escola oferecesse um *feedback* aos docentes visando a elaboração de planos de ação em busca de melhorias e desenvolvimento no processo educacional. No entanto, nenhum professor recebe *feedback* e conseqüentemente nenhum acredita na efetividade dessa avaliação, pois sua pontuação é utilizada apenas como critério para definição de prioridade na escolha de turmas para o próximo ano letivo. Por isso, os professores concluem que a avaliação possui um caráter punitivo, uma vez que inclui elementos que reforçam essa visão, como o fato daqueles que se afastaram por problemas de saúde terem sua nota comprometida.

E essa avaliação chega a ser prejudicial para uns. É uma avaliação punitiva, não é uma avaliação para crescimento (E12).

Tal política desabona a eficácia desse instrumento e contribui para que os resultados não correspondam à realidade, além de contribuir para que o docente se sinta desvalorizado. Cabe ressaltar a esse respeito que a política inadequada de avaliação de desempenho tem sido associada com problemas de saúde entre professores, sendo citada, por exemplo, a síndrome de Burnout (Reinhold, 2012).

Quanto às formas de reconhecimento do seu trabalho, todos os professores afirmaram que não existe um sistema formal de recompensa, elevando o sentimento de desvalorização.

Salienta-se ainda que o trabalho do docente é permeado de normas, leis e regras que visam à normatização do processo educativo e o seu melhor funcionamento. No entanto, já é sabido que nem sempre o prescrito é passível de ser aplicado na prática, pois dificilmente retrata a realidade do trabalho. Dessa forma, como todo trabalhador, o docente também precisa desenvolver estratégias para vencer as discrepâncias entre o prescrito e o real, sendo este esforço mais um elemento gerador de sofrimento no trabalho (Dejours, 1997; Mendes, 2011).

Assim, os docentes entrevistados apontam que as regras não são coerentes com a realidade que enfrentam, sendo que o objetivo central da educação, na visão de alguns, se perde em meio às normas impostas. A regra que mais incomoda os professores é a relativa à promoção do aluno, pois o mesmo tem o direito de fazer cinco recuperações no final do ano letivo e, caso não consiga se recuperar, tem o direito de ficar de dependência em pelo menos três disciplinas, progredindo para o ano posterior. Ademais, disciplinas como inglês, espanhol, artes, literatura, educação física e ensino religioso não reprovam, embora o docente precise elaborar todo o processo avaliativo dessas disciplinas (Congonhas, 2014).

Não estou esquentando a minha cabeça, estou dando nota em tudo, os exercícios estão todos fáceis, o resultado vai ficar melhor que no bimestre anterior. Isso não significa que o aluno aprendeu, mas eles estão preocupados com a aprendizagem do aluno? (E8)

Quem tratou dessa questão foi Meleiro (2012), ao dizer que os professores se sentem pressionados em função de as normas permitirem que o aluno seja aprovado, ainda que esteja com

qualificação insuficiente. E acrescenta que esse tipo de imposição é incoerente com os objetivos da educação.

No que tange ao plano de carreira desse profissional, o critério norteador é o tempo, já que a cada três anos há uma progressão. No entanto, o progresso fica condicionado ao não afastamento do professor por problemas de saúde. Além disso, modificações recentes cortaram a possibilidade de gratificação salarial gerada por cursos de pós-graduação (Congonhas, 2014). Para os docentes, a ausência de plano de carreira representa uma forma de desvalorização, o que foi constatado em outros estudos (Carvalho, 2011; Codo, 1999; Ribeiro, 2011; Vilela et al., 2013) e está relacionado com a precarização do trabalho do professor, já que poucos investimentos são dispensados para essa categoria, limitando suas possibilidades de crescimento.

Ao tratar sobre remuneração, os professores apontam que ela é insuficiente e que, por isso, muitos trabalham em outras escolas para aumentarem sua receita. O salário inicial dos docentes é de R\$ 2.000,00, valor que é considerado insuficiente pela maioria.

Busco aulas a mais, em função do salário. No início eu até peguei aulas a mais por gostar, mas hoje eu estou nessa por causa do salário (E2).

Sobre o apoio que recebem dos pais, os professores relataram que a falta de envolvimento da maioria dos pais com as questões escolares dos filhos dificulta processo de aprendizagem.

Junta isso com uma família que não está nem aí para ele, porque têm pais e mães que estão nas drogas, na bebida. Ele nunca teve alguém que preocupasse com ele, com a aprendizagem dele em casa (E2).

É evidente que a falta de envolvimento dos pais no processo de aprendizagem dos filhos contribui para que o trabalho do docente se torne ainda mais penoso, levando-o a se sentir frustrado por não conseguir cumprir adequadamente o seu papel. Isso também favorece a indisciplina e o desinteresse do aluno pela educação, o que pode ser mais uma fonte do mal-estar do docente (Esteve, 1999).

Dessa forma, o professor se vê obrigado a assumir outros papéis além de ensinar, o que pode gerar conflito com aqueles voltados para sua prática de ensino. O aluno, em função do apoio que não encontra na família, busca nos professores esse amparo. Os docentes acabam se envolvendo com problemas emocionais dos alunos, conflitos familiares, violência doméstica, drogas, álcool e até casos de abuso sexual. No entanto, muitos não se sentem preparados para oferecer uma resposta a tais demandas.

Hoje, a gente percebe que a família jogou muito a responsabilidade dela pra gente. A gente ensina valores que a família deveria ensinar e a gente não está dando conta aqui. . . . Ele vem buscar aqui e quer as soluções aqui. E será que a gente tem as soluções? (E2)

Outro depoimento revela a dificuldade que o docente enfrenta ao assumir tais papéis.

O que falar com um aluno desse? O que eu, como professora, tenho para dar para essa menina [abusada sexualmente]? O que adianta trabalhar Segunda Guerra Mundial com ela? O que isso vai fazer de diferença na vida dessa menina? Nada. Eu tenho que ser psicóloga, mas nós também não estamos bem, estamos todos doentes, como ajudar? (E8)

Na visão dos docentes, o papel central do professor, que consiste em ensinar, se perde diante das demandas trazidas pelos discentes, gerando um sentimento de frustração, porque o sistema exige a aplicação do conteúdo e o cumprimento do planejamento sem considerar essas questões (Congonhas, 2014, 2016).

Condições de trabalho

De acordo com Dejours (1987), as condições do trabalho consistem naqueles elementos que compõem os ambientes físico, químico e biológico, envolvendo as condições de higiene e de segurança, e as características antropométricas do posto de trabalho. Esses aspectos afetariam mais diretamente o corpo do trabalhador, pois as condições de trabalho precárias podem contribuir para que o trabalho desse profissional se torne mais penoso.

Foi constatado que os recursos disponibilizados aos professores são escassos, forçando-os a recorrerem ao seu próprio salário para obter recursos básicos como folhas e fotocópias. A ausência de recursos para que o trabalho seja desenvolvido, acaba limitando as ações desses professores, além de sinalizar um baixo investimento na educação, precarizando seu trabalho.

Sobre essa questão, Meleiro (2012) aponta a ausência de materiais necessários para as atividades dos docentes como um fator inibidor de iniciativas criativas, fato também encontrado neste estudo, quando muitos docentes deixam de elaborar aulas inovadoras e projetos em função da falta de recursos.

Ademais, a visita *in loco* na escola permitiu constatar o baixo investimento na sua estrutura, gerando desconforto entre os docentes. Problemas de iluminação foram detectados em várias salas de aula, inutilizando algumas. Apesar de a direção ter feito várias solicitações de manutenção, a ausência de recursos e a morosidade na solução dos problemas fazem com que persistam por meses. Durante a visita, outros problemas foram identificados, como vidraças quebradas, equipamentos roubados, fechaduras danificadas em todas as salas de aula, quadra com o piso quebrado, vazamentos no telhado, bancos dos pátios quebrados, goteiras em algumas salas, espaços sujos, falta de serviços de jardinagem e ausência de cortinas nas salas, tornando o ambiente quente e desagradável, sobretudo, nas que estão expostas ao sol.

Relações interpessoais

A maioria dos professores considera que o ambiente na escola é agradável, prevalecendo um clima de amizade e descontração, havendo também cooperação entre os pares, o que contribui para que cada um consiga vivenciar os problemas do seu trabalho com mais tranquilidade. No entanto, embora seja um fator relevante para a saúde, esse ambiente amigável por si só não é suficiente para compensar todas as dificuldades mencionadas, o que pode ser constatado pelo fato de alguns docentes apresentarem sintomas de sofrimento ou até de adoecimento mental.

Portanto, ao tratar do relacionamento entre os pares, os entrevistados não se referiram a conflitos importantes. A escola tem em torno de 13 anos de fundação e a maioria dos docentes estão trabalhando ali desde o início, o que favoreceu a construção de relações de amizade entre eles. Tudo indica que esse é o aspecto mais compensador que percebem no seu contexto de trabalho.

O que ainda segura a gente é o clima agradável entre os professores (E2).

Mas ao relatar o relacionamento com a direção, os professores não consideram haver a mesma proximidade, pelo contrário, há um distanciamento, conforme apontado por alguns entrevistados. Reinhold (2012) discorre sobre a necessidade de o gestor possuir capacidade de bom trato no relacionamento interpessoal, como senso de valorização das pessoas, empatia e capacidade para resolver conflitos. No entanto, na escola em estudo, foi possível verificar que a direção atual não tem demonstrado essa capacidade, o que gera desconforto entre os docentes.

Já na relação com o aluno, o desrespeito foi relatado como uma constante. Além do mais, os entrevistados relataram a questão da indisciplina e do desinteresse pelo estudo como um fator

gerador de tensão, pois atrapalha o desenvolvimento das atividades. Alguns docentes expressaram o sentimento de não cumprir bem o seu papel em função da indisciplina e do desinteresse dos alunos.

Tal fato foi comprovado através dos relatos dos docentes e também por meio de constatações feitas pelo pesquisador, ao observar a aula de um dos docentes e verificar o desinteresse pelo conteúdo e a falta de respeito com o professor. Enquanto apresentava uma atividade avaliativa, os alunos estavam conversando em voz alta, transitando pela sala e ignorando presença do professor. Durante a reunião de pais e professores, foi possível perceber que a temática central era a indisciplina e o descaso dos alunos com as atividades escolares.

Essas questões disciplinares foram verificadas também por Carvalho (2011), Silva (2015), Sousa, Bueno e Silva (2016) e Zille e Cremonezi (2013). Reinhold (2012), ao estudar a síndrome de Burnout do docente, constatou que a questão da indisciplina aparece em vários estudos como um fator que contribui para essa forma de adoecimento do professor, uma vez que é uma constante fonte de tensão.

Sintomas e adoecimento

Assim como ocorreu em diversos estudos mencionados anteriormente, esta pesquisa também identificou vários sintomas físicos e mentais, além de adoecimentos, gerando afastamentos entre os docentes da escola pesquisada.

Com relação aos sintomas físicos relatados pelos docentes, houve queixas de dores musculares e nos ombros, enxaquecas, fadiga, taquicardia, dores no estômago e tonteados. Alguns apresentaram sintomas que remetem ao sofrimento mental, referindo-se a problemas como insônia, alteração no humor, ansiedade, perda de apetite, esgotamento, depressão e sentimento de frustração. Vários docentes relataram precisar fazer uso de medicamentos para combater esses sintomas.

Queixas como enxaquecas, dores de cabeça, distúrbios do sono e distúrbios psíquicos, como fobias e depressão, foram apontados por Reinhold (2004) nessa categoria profissional. Aguiar (2010) apontou também irritabilidade excessiva, tensão muscular, taquicardia e cansaço como alguns dos sintomas identificados na sua pesquisa com docentes. Zille e Cremonezi (2013) apontaram a fadiga, a ansiedade, o nervosismo, a angústia e as dores musculares como os principais sintomas encontrados em sua pesquisa. Pereira et al. (2011) constataram em seu estudo que os sintomas mentais foram mais frequentes que os sintomas físicos, destacando-se os problemas de memória e tontura. Os resultados do estudo aqui relatado vão ao encontro dessas pesquisas, corroborando seus achados e reforçando ainda mais o caráter patogênico dessa atividade profissional.

Ao tratar do adoecimento do docente, todos afirmaram estar sentindo algum sintoma físico ou mental, sendo que mais de 50% deles já se afastaram por problemas de saúde e afirmaram também conhecer algum colega que se afastou das atividades pelo mesmo problema de adoecimento relacionado ao trabalho. Foram apontados depressão, síndrome do pânico, estresse e problemas com a voz como os casos mais comuns na sua categoria.

Eu tenho uma amiga que está afastada por problemas emocionais . . . se ela passar naquele portão ela começa a chorar. O abalo foi tão grande que ela não fica dentro de uma escola mais. . . . Em 2013, eu fiquei mal, por questões emocionais mesmo, uma frustração, um cansaço intenso, uma fadiga que eu não suportava, parei de dormir. Comecei a tomar tarja preta (E10).

Em geral, eles hesitam em se afastar do trabalho, pois qualquer afastamento pode comprometer sua pontuação na avaliação de desempenho, além de ter o seu avanço na carreira comprometido. Na visão dos sujeitos da pesquisa, esta política adotada pelo município tenta coibir o afastamento do professor, até mesmo quando ele se encontra doente e sem condições de trabalhar:

A gente tenta não adoecer, por questões administrativas. . . . Se der atestado, a gente não avança na letra, não progride na carreira (E6).

Em suma, o estudo aqui exposto confirma os achados de outros pesquisadores ao verificar que o docente está exposto a variadas situações que podem favorecer seu adoecimento. Mas vai além ao trazer à luz uma prática de gestão que impede a expressão do sofrimento e até mesmo do adoecimento, o que pode tornar ainda mais graves o quadro de saúde dos docentes da escola pesquisada.

Sentido do trabalho e reconhecimento social

Diante das variadas dificuldades que os impede de desempenhar seu trabalho adequadamente, os docentes relatam que o sentido do seu trabalho se perdeu, gerando grande frustração e despersonalização, pois não conseguem perceber qual é o seu real papel dentro da escola. Isto provoca neles um sentimento de desvalorização e frustração. Evidentemente, essa perda de sentido pode favorecer os quadros de adoecimento observados na categoria.

Perdeu o sentido. Estou vindo aqui só para receber meu dinheiro, já não tem mais o sentido de que o aluno vai aprender, de achar que ele vai usar isso pra vida dele. . . . Pensa! Que sentido é esse? (E6)

Reinhold (2012) pontua que os professores precisam sentir que o resultado de um dia de trabalho tenha contribuído para um propósito, concluindo, por meio dos seus estudos, que a perda do sentido está presente naqueles professores que foram diagnosticados com a síndrome de Burnout. Não por acaso, em outro estudo, Reinhold (2004) constatou que os professores que conseguiam preservar o sentido do seu trabalho eram menos vulneráveis às tensões do trabalho.

Ao serem questionados a respeito da forma como a sociedade vê a figura do professor, todos os docentes relataram perceber uma desvalorização da sua profissão em todas as esferas da sociedade. Os relatos revelam que esta desvalorização se manifesta principalmente com relação ao reconhecimento social do professor. Segundo eles, de modo geral, a sociedade percebe o professor como um profissional “sofredor” e um “coitado”.

Assim, essa ausência de reconhecimento da sociedade a respeito do seu trabalho pode contribuir para que o docente se sinta desvalorizado e frustrado, assumindo uma imagem negativa da profissão que, em seguida, será transmitida à mesma sociedade, reforçando sua visão. Diante das frustrações que afirmaram vivenciar em seu trabalho, vários admitiram já terem pensado em trocar de profissão. No entanto, muitos não o fizeram porque realmente gostam da área da Educação. E outros por não terem mais motivação para voltar aos estudos.

Riscos presentes no trabalho e formas de enfrentamento dos problemas

Os docentes apontaram o risco de adoecimento mental no exercício da sua profissão, pois avaliam que o desgaste emocional e o esforço cognitivo são altos. Outro risco evidenciado pela maioria foi com relação à segurança na escola, pois não há proteção, devido à falta de recursos. Dessa forma, o acesso à escola é livre, o que facilita a entrada de estranhos e até mesmo a possibilidade de tráfico de drogas. Alguns professores relataram presenciar “falsos alunos” em sala de aula. Ademais, os casos de vandalismo e roubo são frequentes.

Vários professores disseram ter vivenciado alguma situação de grande desgaste emocional no trabalho, tendo sofrido agressões verbais, enfrentado conflitos com os alunos e até ameaças de morte, além de absorverem os problemas dos alunos.

Constantemente eu vivo agressão verbal de aluno, menino irritando, desrespeito, coisas muito estressantes. . . . Agressão verbal, *bullying* de sala. Aumentam o tom da voz para competir com a gente (E13).

Sobre as formas de enfrentamento dessas dificuldades, observou-se que cada um busca maneiras de fazer face às tensões do cotidiano. Algumas estratégias foram apontadas, mas todas elas cumprem mais o objetivo de atenuar o sofrimento e de relaxar diante das tensões do trabalho. Alguns buscam se organizar melhor durante a semana para terem o final de semana livre para a família, os amigos e o lazer. Outros disseram elaborar um planejamento para facilitar a realização de suas atividades, o que, de acordo com Meleiros (2012) pode ser uma técnica “antistress”. Existem aqueles que tentam se desligar das atividades profissionais quando estão em casa, enquanto outros buscam experiências que lhes dão prazer, buscando uma vida social mais ativa ou apoio na religião.

Em seu estudo sobre a síndrome de Burnout em professores, Reinhold (2012) esclarece que algumas estratégias podem ser utilizadas para prevenir o esgotamento do professor, já que elas podem estar ligadas direta ou indiretamente à atividade do docente. Estratégias como a organização do tempo, cuidar da saúde, dormir bem, fazer atividades físicas e fazer algo que dê prazer, foram apontadas por ele e encontradas neste estudo como forma de enfrentamento da tensão do dia a dia.

Por outro lado, esta pesquisa também identificou manifestações importantes de alienação que parecem traduzir uma necessidade de negar a realidade como forma de sobrevivência. Além disso, observa-se que as estratégias descritas são individuais e não resultam em qualquer transformação do trabalho, mas apenas em um esforço de adaptação a uma situação que parece insustentável para boa parte dos entrevistados.

Finalmente, embora vivenciem tensões no trabalho e estejam submetidos a um ambiente com potencial patológico, alguns docentes identificaram fontes de prazer que encontram no seu dia a dia profissional. Foi possível detectar que aqueles que lecionam no Ensino Fundamental I (alunos do 1º ao 4º ano) sentem mais prazer no seu trabalho, o que pode compensar, em grande medida, as fontes de sofrimento. O prazer está relacionado ao aprendizado do aluno e ao cumprimento dos seus objetivos, contribuindo para a preservação do sentido do seu trabalho.

O aprendizado do aluno é muito prazeroso e compensa muito o sofrimento (E1).

A resposta do aluno, o brilho no olho deles é gratificante. Isso compensa (E5).

Já os docentes do Ensino Fundamental II (alunos do 5º ao 9º ano), embora tenham citado algumas fontes de prazer como o seu próprio crescimento profissional e algumas poucas aprovações de ex-alunos em faculdades, afirmaram que essas não compensam o sofrimento presente no seu trabalho.

Apesar dessas diferenças, ao serem questionados sobre a possibilidade de exercerem o trabalho na escola em estudo sem adoecer, praticamente todos os docentes consideraram tal hipótese impossível. Alguns defenderam a necessidade de desenvolver alguma estratégia para não adoecerem e aliviarem as tensões vivenciadas no trabalho, enquanto outros simplesmente consideraram o adoecimento inevitável:

Muito difícil, tem que ser muito frio para conseguir vencer tudo sem adoecer. Vira e mexe a gente tem professor com atestado (E10).

Portanto, o docente percebe a possibilidade de adoecimento no seu contexto de trabalho atual, sendo que a maioria não acredita ser possível se sobrepor a esse risco com facilidade. Conforme verificado anteriormente, muitos dos entrevistados já adoeceram em função do trabalho ou estão doentes, o que confirma os resultados apontados pela literatura que constata um índice elevado de adoecimento entre professores (Codo, 1999; Freitas, 2007; Pereira et al., 2011; Reinhold, 2004, 2012). Percebe-se também que, embora os professores busquem estratégias de enfrentamento às situações de tensão, estas parecem sem eficácia no combate ao adoecimento, sendo na sua maioria apenas adaptativas.

Caso de adoecimento

É sabido que a gênese da doença não está exclusivamente na organização do trabalho, sendo que autores como Le Guillant (Lima, 2006a) defendem que a origem do adoecimento mental está no encontro entre a trajetória individual e uma dada forma de organização do trabalho. Ao compreender a organização do trabalho e a trajetória pessoal e profissional de uma docente que adoeceu e se afastou do trabalho, através do método biográfico proposto por Le Guillant (Lima, 2006a), foi possível estabelecer uma associação entre seu adoecimento e aspectos da organização do trabalho.

A docente submetida ao método biográfico tem uma personalidade marcante, um perfil de liderança, de independência e de dedicação à profissão. Além disso, ela tem um espírito altruísta, se comove com as dores do outro e desenvolveu um desejo de gerar transformações na sociedade através do seu trabalho. Tais características possivelmente foram influenciadas pela mãe, uma professora que exerceu cargos de liderança durante a infância da docente, tais como direção de escola e parlamentar municipal, sendo referência para a população, principalmente para os mais pobres, na comunidade onde mora.

Em 2014, a professora começou a ficar entristecida com a escola e com a profissão, sentindo-se com a autoestima muito baixa e desmotivada para lecionar. Em 2015, começou a sentir muitas dores nas articulações, dificuldade de dormir, uma fadiga excessiva durante todo o dia. Acordava com uma sensação de cansaço e sentia um desejo constante de chorar. No final desse ano, apresentava dificuldades de raciocínio e de concentração:

outro dia estava dirigindo . . . e fui virar o carro em uma rua e atropelei uma mulher e uma criança, fez um barulho enorme e aí que eu percebi. Não vi elas, eu estava extremamente descompensada (E8).

Além de começar a apresentar falas desconexas, ela se via várias vezes falando sozinha e xingando em voz alta.

Estava na sala com os alunos e comecei a xingar, a resmungar, a brigar em voz alta. Eu comecei a conversar comigo, eu não lembro mais o que era, eu não lembro, e os alunos começaram a falar que eu estava ficando doida (E8).

Sentia taquicardia, enxaqueca, dores nos ombros, no pescoço e nas costas, dores no estômago, gastrite, sentimento de que aquele lugar não era para ela e desejo de abandonar o emprego. Sentia uma angústia enorme, segundo ela, estava com “síndrome do pânico” e “não aguentava ficar ali”. Em janeiro de 2016, nas férias, começou a apresentar reações de pânico e desespero em relação à escola.

Eu passei o janeiro inteiro com pânico. Cada dia que diminuía em janeiro era uma dor horrível! Eu falava: Meu Deus do céu! Tá voltando! Então . . . quando chegou o dia eu falei: pelo amor de Deus! Me socorre! O que é que eu vou fazer dentro da sala de aula? (E8)

Ao retornar às aulas, sentia-se trêmula e apavorada, tendo sido afastada por 67 dias a partir de 7 de março de 2016, com diagnóstico de depressão: “se eu não afastasse, eu iria surtar”. Buscou tratamento psiquiátrico, tomou vários medicamentos para dormir, antidepressivos e relaxantes, e também iniciou sessões de psicoterapia.

A docente relata que a principal dificuldade que enfrentou neste período foi com o estilo de gestão do diretor que tomou posse em 2013.

O estilo de gestão desse diretor é ditatorial, não há participação dos professores nas decisões da escola, e a forma de abordar os docentes e os alunos, muitas vezes, é grosseira e autoritária (E8).

Ela relata não ter problemas com os alunos e que gosta da atividade de lecionar.

O perfil de liderança e independência da professora contribuiu para que não aceitasse uma forma de gestão autoritária e centralizadora, deixando clara sua decisão de não se deixar dominar. Assim, não é surpreendente que o início do seu adoecimento tenha ocorrido durante a gestão autoritária na escola. Embora no seu ambiente de trabalho existam várias questões que não a agradam, parece que o estilo de gestão autocrático foi o que lhe causou mais sofrimento.

Além do mais, seu desejo de ver mudanças, transformações e de ajudar os alunos em suas questões pedagógicas e pessoais continua sendo tolhido pela gestão atual, pouco envolvida com os rumos da escola. Mais uma vez a docente sentiu-se frustrada em relação aos seus ideais. O trabalho impedido (Clot, 2010) possivelmente contribuiu para o desencadeamento dos seus quadros depressivos.

Embora sejam evidentes os variados aspectos patogênicos presentes no trabalho dos professores e percebidos pela docente entrevistada, parece que questões como a indisciplina dos alunos, a falta de recursos, a ineficaz avaliação de desempenho, a remuneração deficiente, não representam os maiores incômodos para esta professora.

Considerações finais

Nosso estudo permite concluir que o contexto laboral do docente apresenta vários aspectos com potencial patogênico, que associados à trajetória de vida do sujeito podem levá-lo ao adoecimento. Diversos fatores geradores de sofrimento e frustração no trabalho foram identificados, tais como a jornada de trabalho prolongada em função das diversas atividades que o docente assume, o estilo de gestão, uma vez que a diretoria e a vice-diretoria são cargos políticos escolhidos conforme os interesses do prefeito, podendo ocorrer escolhas que não estejam alinhadas com as necessidades da escola.

Outro ponto levantado foi a falta de autonomia, tendo em vista que o trabalho é norteado por leis, normas e regimentos que muitas vezes visam apenas aspectos quantitativos, como índice de aprovações, evasões, dentre outros. A falta de envolvimento familiar no processo de ensino-aprendizagem da criança ou do adolescente também contribui para o sofrimento dos docentes, sobrecarregando-os com demandas que extrapolam sua função, porque assumem uma multiplicidade de papéis dentro do ambiente escolar, sendo muitas vezes pai, mãe e também psicólogo dos alunos. Essa falta de apoio familiar favorece, assim, a falta de interesse do aluno e causa sérios problemas de indisciplina, tornando ainda mais penoso o ambiente escolar, pois os professores não conseguem atrair a atenção dos alunos para a aula.

A precariedade de recursos e as condições físicas da escola também foram verificadas como algo que limita o trabalho desses profissionais, obrigando-os a utilizarem seu próprio dinheiro para

prover recursos mínimos para a aula. Aulas inovadoras e desenvolvimento de projetos são limitados em função dessa carência.

Dessa forma, os professores da escola em estudo sinalizaram que o sentido do seu trabalho se perdeu em função das inúmeras dificuldades que encontram para realizá-lo. Normas e regras incoerentes com os objetivos da educação favorecem que o sentido se perca e que a frustração aumente.

Os professores sentem-se desvalorizados, afirmam estar sofrendo sintomas físicos e mentais, e fazem ou já fizeram uso de medicamentos em função de problemas de ansiedade, irritabilidade, dores musculares, enxaquecas, insônia e depressão. Mais ainda, eles não acreditam ser possível exercerem suas atividades sem adoecer. Vários aspectos da organização do trabalho nos ajudam a compreender esse achado.

No caso da docente que se afastou por adoecimento mental, foi possível verificar que a falta de autonomia, o autoritarismo da gestão anterior e o pouco envolvimento da gestão atual nas questões escolares são os fatores que mais a incomodam. Estas características do ambiente de trabalho vão de encontro aos valores que ela traz da sua educação e aos aspectos de sua personalidade, tais como liderança, independência, desejo de mudança e desejo de transformação da vida do aluno por meio da educação. Sendo assim, não é possível elencar uma hierarquização entre os diversos fatores com potencial patológico, já que o que pode ser prejudicial para uns, pode não ser para outros.

Referências

- Aguiar, A. M. R. (2010). *O estresse ocupacional do professor do ensino superior: a relação entre os sintomas de estresse e a atividade docente em duas instituições de ensino superior da cidade de Teresina-PI*. Dissertação de Mestrado, Instituto de Ciências da Educação, Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias, Lisboa.
- Araújo, A. L. (2011). *Estresse ocupacional e Burnout: um estudo com professores de um curso de graduação em enfermagem de uma instituição privada em Minas Gerais*. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-graduação em Administração, Centro Universitário Unihorizontes, Belo Horizonte.
- Carvalho, M. V. B. (2011). *Prazer e sofrimento no trabalho de professores do ensino fundamental e médio: estudo de caso em uma escola estadual da cidade de Curvelo-MG*. Dissertação de Mestrado Programa de Pós-graduação em Administração, Centro Universitário Unihorizontes, Belo Horizonte.
- Clot, Y. (2010). A psicologia do trabalho na França e a perspectiva da clínica da atividade. *Fractal Revista de Psicologia*, 22 (1), 207-234.
- Codo, W. (Coord.). (1999). *Educação: carinho e trabalho*. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Congonhas. Secretaria Municipal de Educação (2014). *Regimento interno escolar*. Congonhas, MG: Secretaria Municipal de Educação.
- Congonhas. Secretaria Municipal de Educação (2016). *Projeto Pedagógico Escolar: Escola Municipal Michael Monteiro de Castro*. Congonhas, MG: Secretaria Municipal de Educação.
- Dejours, C. (1987). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez.
- Dejours, C. (1997). *O fator humano*. Rio de Janeiro: FGV.
- Esteve, J. M. (1999). *O mal-estar docente: a sala de aula e a saúde dos professores*. São Paulo: Edusc.
- Freitas, M. E. (2007). A carne e os ossos do ofício acadêmico. *Revista Organização e Sociedade*, 14 (42), 187-191.
- Le Guillant, L., Roelens R., Bégoïn J., Béquart, P., Hansen, M. & Lebreton, F. (1984). A neurose das telefonistas. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 12 (47), 7-11.
- Lima, M. E. A. (2002). Esboço de uma crítica à especulação no campo da saúde mental e trabalho. In M. G. Jacques & W. Codo (Orgs.), *Saúde mental & trabalho: leituras* (pp. 50-81). Petrópolis, RJ: Vozes.
- Lima, M. E. A. (Org.). (2006a). *Escritos de Louis Le Guillant: da ergoterapia à psicopatologia do trabalho*. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Lima, M. E. A. (2006b). O resgate de uma dívida: resenha do livro Escritos de Louis Le Guillant – da ergoterapia à psicopatologia do trabalho. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 9 (2), 109-114.

- Meleiro, A. M. A. S. (2012). O stress do professor. In M. N. Lipp (Org.), *O stress do professor* (pp. 11-27). Campinas, SP: Papirus.
- Mendes, A. M. (Org.). (2011). *Trabalho e saúde: o sujeito entre a emancipação e a servidão*. Curitiba: Juruá.
- Nunes-Sobrinho, F. P. (2012). O stress do professor no ensino fundamental: o enfoque da ergonomia. In M. N. Lipp (Org.), *O stress do professor* (pp. 81-94). Campinas, SP: Papirus.
- Pereira, H. O. S., Amaral, M. C. & Scorsolini-Comin, F. (2011). Avaliação de sintomas de estresse em professores universitários: qualidade de vida no fazer docente. *Educação: Teoria e Prática*, 21 (37), 71-91.
- Reinhold, H. H. (2004). *O sentido da vida: prevenção de stress e Burnout do professor*. Tese de Doutorado, Programa de Pós-graduação em Psicologia, Pontifícia Universidade Católica, Campinas.
- Reinhold, H. H. (2012). O Burnout. In M. N. Lipp (Org.), *O stress do professor* (pp. 63-80). Campinas, SP: Papirus.
- Ribeiro, M. D. (2011). *Prazer e sofrimento no trabalho: estudo de caso com docentes de uma escola de ensino fundamental pública do estado de Minas Gerais*. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-graduação em Administração, Centro Universitário Unihorizontes, Belo Horizonte.
- Silva, M. A. (2011). *Estresse e Burnout: um estudo com professores do CEFET-MG*. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-graduação em Administração, Centro Universitário Unihorizontes, Belo Horizonte.
- Silva, S. L. (2015). *Estresse ocupacional em professores: estudo no Instituto Federal de Educação, Ciências e Tecnologia de Minas Gerais*. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-graduação em Administração, Centro Universitário Unihorizontes, Belo Horizonte.
- Sousa, C. V., Bueno, N. X. & Silva, A. L. (2016). Prazer e sofrimento no trabalho docente em uma escola pública. *Diálogos Interdisciplinares*, 5 (2), 102-127.
- Souza, P. C. Z. & Athayde, M. (2006). A contribuição da abordagem clínica de Louis Le Guillant para o desenvolvimento da Psicologia do Trabalho. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 6 (1), 6-19.
- Thiry-Cherques, H. R. (2009). Saturação em pesquisa qualitativa: estimativa empírica de dimensionamento. *Revista PMKT*, 3, 20-27.
- Vilela, E. F., Garcia, F. C. & Vieira, A. (2013). Vivências de prazer-sofrimento no trabalho do professor universitário: estudo de caso em uma instituição pública. *REAd Revista Eletrônica de Administração*, 19 (2), 517-540.
- Witter, G. P. (2012). Produção científica e estresse do professor. In M. N. Lipp (Org.), *O stress do professor* (pp. 127-134). Campinas, SP: Papirus.
- Zille, L. P. & Cremonesi, A. M. (2013). Estresse no trabalho: estudo com professores da rede pública estadual de Minas Gerais. *Revista Reuna*, 18 (4), 111-128.

Endereço para correspondência
farneyvinicios@yahoo.com.br

Recebido em: 18/05/2018
Revisado em: 12/06/2019
Aprovado em: 08/07/2019

Atuação intersetorial em saúde do trabalhador: desafios e possibilidades

Maristela de Souza Pereira¹, Karol Teixeira de Oliveira²
e Ione Aparecida Silva³

Universidade Federal de Uberlândia (Uberlândia, Minas Gerais, Brasil)

Neste artigo são discutidas dimensões relacionadas a potencialidades e dificuldades da ação intersetorial em saúde do trabalhador, usando como ponto de partida a análise de um caso concreto, um acidente de trabalho envolvendo 14 trabalhadores, no qual tiveram importante papel: uma unidade de saúde do Sistema Único de Saúde (SUS), o Centro de Referência em Saúde do Trabalhador, o Ministério Público do Trabalho, uma Instituição de Ensino Superior pública e os trabalhadores envolvidos. O percurso de investigação do acidente, as diversas modalidades de assistência oferecidas aos trabalhadores afetados e as medidas jurídicas, de vigilância e de educação em saúde implementadas são apresentados como subsídio às reflexões sobre a atuação intersetorial, necessária para a atenção integral e resolutiva à saúde dos trabalhadores. Os resultados mostram que a articulação local é um ponto de apoio fundamental para a efetivação das ações intersetoriais e que a participação dos trabalhadores, maiores interessados na questão, também produz efeitos importantes nesse processo. Destaca-se ainda a necessidade de que os princípios vinculados à saúde do trabalhador como política de Estado sejam efetivamente incorporados às ações do SUS, enquanto palco sistêmico da Política Nacional de Saúde do Trabalhador.

Palavras-chave: Saúde do trabalhador, Intersetorialidade, Acidente de trabalho, Níquel.

Intersectoral action in workers' health: challenges and possibilities

This article discusses the difficulties and the potentials of intersectoral action in Workers' Health, starting by the analysis of a concrete case, a work accident which involved 14 workers, in which the National Health System (SUS), the Reference Center in Health (Cerest), the Public Labor Ministry (MPT), a public institution of Higher Education and the workers involved had important participation. The course of investigation of the accident, the various types of education provided to the affected workers and the legal measures, health and surveillance actions, are presented as contributions to the reflections on how an intersectoral action contributes to the integral and resolute attention to the workers' health. The results point to a local integration as fundamental support for the implementation of intersectoral actions and indicate the importance of the interested workers participation in this process. It also stands out the need for actions in Work Health, such as policies provided by the State, to be effectively incorporated into SUS actions, as a stage of the National Policy on Safety, Health and Environment at Workplace.

Keywords: Occupational health, Intersectoral action, Workplace accident, Nickel.

Introdução

Este artigo tem por objetivo discutir a atuação intersetorial no âmbito da Saúde do Trabalhador, enquanto pilar fundamental para a efetivação das políticas públicas relacionadas a esse campo. A atuação intersetorial é um dos pressupostos da Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora, e uma das condições para a obtenção de resultados positivos nas intervenções sobre os aspectos determinantes das condições de vida, saúde e trabalho, conforme preconizado na Portaria nº 1.823, de 23 de agosto de 2012. A portaria define a atuação intersetorial como a articulação entre setores sociais diversos, com vistas ao enfrentamento de problemas complexos que se entrelaçam nas questões relacionadas à saúde e aos contextos de trabalho. Trata-se ainda

1 Psicóloga, doutora em Psicologia Social, docente do Instituto de Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia.

2 Graduada em Direito, mestre em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador, procuradora do trabalho do Ministério Público do Trabalho.

3 Psicóloga, mestre em Saúde e Segurança do Trabalho, coordenadora das Redes Temáticas da Secretaria de Saúde da Prefeitura Municipal de Uberlândia.

de uma forma conjunta de intervir, de gerir e de construir políticas públicas, que deve possibilitar a superação da fragmentação dos conhecimentos e das estruturas sociais, em direção à produção de efeitos mais significativos na saúde dos cidadãos.

Como lembram Costa, Lacaz, Jackson Filho e Vilela (2013), a Saúde do Trabalhador constitui-se como um campo necessariamente interdisciplinar e pluri-institucional. Para atingir o pressuposto da atenção integral à saúde dos trabalhadores, como preconizado pelo Sistema Único de Saúde (SUS), as ações devem ocorrer de forma transversal, seja no âmbito intrasetorial (do próprio SUS), seja no plano intersetorial. Neste último, busca articular instituições e aparelhos sociais que lidam com essa questão, tais como as esferas do trabalho, previdência social, meio ambiente, educação, Justiça do Trabalho e do Ministério Público, dentre outros (Dias, Silva, Chiavegatto, Reis & Campos, 2011).

Considerando essas proposições, busca-se aqui discutir as possibilidades de efetivação dessas premissas na prática, tomando-se como referencial de análise um caso concreto, no qual tiveram participação diversas instâncias, contribuindo de modo articulado para a elucidação do ocorrido e para a adoção das medidas de assistência, vigilância e promoção de saúde, conforme preconizado pela Rede Nacional de Atenção à Saúde do Trabalhador (Renast), disposta pela Portaria nº 2.728, de 11 de novembro de 2009. Trata-se de um acidente de trabalho, no qual 14 trabalhadores foram contaminados por carbonato de níquel, no município de Uberlândia/MG, episódio que contou com a atuação conjunta do Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (Cerest Regional) em parceria com a Secretaria Municipal de Saúde, o Ministério Público do Trabalho (MPT), a Universidade Federal de Uberlândia (UFU) e instâncias do SUS.

O caso, por si só, justificaria o esforço de análise à luz dos marcos conceituais do campo Saúde do Trabalhador, pois se trata de uma ocorrência inédita, sem precedentes na literatura especializada, no que concerne ao tipo de contaminação sofrida por esses trabalhadores, posto que não há registro de casos de exposição aguda a essa substância, tal como sofrida por eles. Esse aspecto já aponta para a relevância de sua publicização científica. Entretanto, para além da singularidade do fato, este se constituiu como uma situação exemplar de atuação intersetorial por parte de diferentes setores ligados à Saúde do Trabalhador, construindo um espaço compartilhado de ações, troca de informações, estabelecimento de estratégias coletivas de enfrentamento do problema e medidas de suporte, em níveis diversos, para os trabalhadores afetados. Nesse sentido, cabe destacar metodologicamente que se trata de um estudo de caso, sendo os dados oriundos do contato profissional das três autoras com os trabalhadores, cada uma na sua área de especialidade.

Inicialmente apresentaremos o caso, descrevendo o ocorrido e contextualizando a entrada em cena das diversas instâncias participantes. Em seguida teceremos breves reflexões sobre o cenário mais amplo no qual essa história se encontra enredada, qual seja, o da precarização do trabalho sob o signo do capitalismo neoliberal. Por fim, analisaremos os aspectos emblemáticos portados pelo caso, no sentido da compreensão sobre a viabilidade e efetividade de uma atuação intersetorial.

Apresentação do caso

Descreveremos o caso seguindo o desenrolar dos fatos como esses foram se dando a conhecer, no intuito de levar o leitor a acompanhar o percurso vivenciado pelos atores sociais do campo Saúde do Trabalhador, como esses o percorreram. Tal proposta encontra eco em Barros e Lopes (2014), ao discutirem sobre o acesso “pelo interior” a uma realidade que perpassa o narrador e atinge assim também seus interlocutores. A descrição dos detalhes do evento também se mostra essencial para a denúncia da gravidade do ocorrido e da indiferença por parte das empresas implicadas, aspectos que, por sua vez, redundaram na exigência de maiores esforços das instâncias envolvidas na resolução do caso.

Na última semana de novembro de 2014, o Cerest Regional de Uberlândia/MG recebeu um telefonema de uma enfermeira de uma Unidade de Atendimento Integrado (UAI)⁴, relatando uma situação em que haviam acolhido pacientes com sintomas semelhantes e que evidenciavam conhecerem-se mutuamente, do que se concluía que havia alguma ligação entre seus problemas de saúde. A profissional entrou em contato com o Cerest para verificar, na forma de matriciamento, se era uma ocorrência para notificação no Sistema de Informação de Agravos de Notificação (Sinan).

A equipe de vigilância do Cerest foi até o local e deparou-se com quatro trabalhadores internados na unidade de saúde com quadros variados de problemas respiratórios. Todavia, esses se recusavam a fornecer maiores informações sobre o trabalho que haviam realizado, o local onde haviam desempenhado a atividade ou quem era seu contratante. Simultaneamente, novos trabalhadores ligados ao caso começaram a ser identificados em outras unidades de pronto atendimento, tanto em Uberlândia como em Araguari, município vizinho. No total, 14 trabalhadores estavam contaminados com alguma substância desconhecida, inclusive para eles.

Após o agravamento do quadro de saúde de alguns, com a transferência para atendimento em UTI em um hospital de referência, e devido à insistência da equipe de vigilância, alguns trabalhadores se dispuseram a dar informações, que soavam desconexas. O local que descreviam era um bairro, sem endereço. Do contratante tinham apenas o primeiro nome, mas não uma identificação comercial. A substância que haviam transportado era um “pó branco”. O lugar onde haviam sido recrutados era um “ponto de chapa”⁵. Desvendar toda a história exigiu articulações diversas: com os próprios trabalhadores, com a família (dos que a possuíam), com os funcionários das unidades de saúde, com a Vigilância em Saúde Ambiental, com a Polícia Rodoviária e com outras entidades relacionadas à Saúde do Trabalhador, contatados para discussão do caso.

Descobriu-se que um caminhão-tanque carregado de carbonato de níquel sofrera um acidente na Rodovia BR 153, no município de Centralina/GO, próximo à cidade de Itumbiara/GO. O tanque, com mais de 26 metros, teve avarias, e o caminhão, impossibilitado de continuar viagem, foi transferido para o pátio de uma empresa intermediária no Distrito Industrial de Uberlândia, onde permaneceu até que os responsáveis pela empresa proprietária da carga e pela seguradora decidissem como seria feita a transferência do produto para outro caminhão. É quando entram em cena os trabalhadores braçais, contratados através de um terceiro, para fazer esse transbordo.

Após serem recrutados, os trabalhadores foram orientados a colocar máscara facial, macacão de polietileno, luva de borracha e bota sete léguas. Sobre o uso destes Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), os trabalhadores contaram que os receberam com indicação de que fossem usados porque o produto era “bravo demais”. Nenhum treinamento ou capacitação foi efetuado e nem foram fornecidas informações adicionais sobre o produto a ser manuseado. Cabe ainda ressaltar que, segundo os trabalhadores, havia no local empregados do quadro efetivo de uma das empresas envolvidas, utilizando EPIs diferentes dos fornecidos a eles. Esses funcionários se mantiveram à distância do local do transbordo durante toda a operação, evidenciando que era de conhecimento dos contratantes a toxicidade do produto.

O processo de trabalho consistiu na entrada de dois ou três trabalhadores no tanque do caminhão, os quais, com um rodo, puxavam o produto até uma das extremidades onde havia uma abertura, colocando o produto em um saco específico para coleta e transporte de materiais. Uma máquina levantava a carga até a abertura superior de outro tanque, onde dois trabalhadores faziam o esvaziamento da carga no novo tanque que posteriormente a transportaria. Como os proprietários

4 As UAIs são unidades mistas, com atendimento ambulatorial na Atenção Básica e Pronto Atendimento 24 horas, oferecendo ainda atendimento odontológico e consultas médicas especializadas.

5 Termo que designa um espaço físico onde homens são contratados informalmente para desempenhar atividades que geralmente exigem força muscular, recebendo o pagamento por hora ou dia de trabalho, e, comumente, sem nenhuma preparação específica para a realização da tarefa.

não admitiam desperdício, o chão foi forrado com uma lona de plástico preto, para que qualquer quantidade do produto que ali caísse pudesse ser resgatado.

Conforme relatado pelos trabalhadores, a temperatura dentro do caminhão-tanque era extremamente alta, uma vez que estava a céu aberto e no mês de novembro a temperatura média na região situa-se acima dos 30º C, sem chuvas e com muito sol. Embora não tenham sido feitas aferições, estima-se que dentro do tanque, vestindo a roupa de plástico fornecida, estes trabalhadores estiveram submetidos a temperaturas inaceitáveis para um trabalho humano saudável.

O produto carbonato de níquel é um pó fino e esbranquiçado que, quando manipulado com o rodo dentro do tanque, levantava uma nuvem de poeira branca que não permitia visualizar nada ao redor. Outra característica do produto é o cheiro, referido pelos trabalhadores como insuportável. Esses fatores, somados, faziam com que eles aguentassem no máximo 20 minutos dentro do tanque, havendo necessidade de um revezamento na função desempenhada. Quando saíam do local confinado, tiravam a roupa de qualquer jeito, pois estavam empapados de suor, e iam tomar água e ar. O pátio não tinha banheiro ou pia para lavagem de mãos. Cabe destacar que todos usaram as próprias roupas por debaixo do macacão, e essas roupas foram para a casa com eles. Quando os trabalhadores começaram a se sentir mal, com dores de cabeça, náuseas e dificuldade para respirar, outra equipe foi contratada para dar continuidade ao trabalho.

Ao todo 14 trabalhadores fizeram parte diretamente dessa atividade. Em decorrência da contaminação, todos tiveram intoxicação, em diferentes graus, alguns foram entubados, um deles teve retirada parte do pulmão e dois vieram a óbito.

O acidente consistiu, portanto, em intoxicação aguda pela superexposição dos trabalhadores ao produto com o qual lidaram. A prejudicialidade desta superexposição é inequívoca. O níquel é um dos metais cancerígenos conhecidos como poluente ambiental e ocupacional. Sua extração se dá em larga escala no Brasil na região de Niquelândia/GO, onde há relatos de danos ambientais (Guedes, 2013). Na ocorrência aqui tratada, tem-se o envolvimento de uma derivação desse metal, conhecida como “carbonato de níquel”, cuja carcinogenicidade é reconhecida expressamente pela legislação brasileira. A Portaria Interministerial nº 9, de 7 de outubro de 2014, que publica a Lista Nacional de Agentes Cancerígenos para Humanos (Linach), relaciona os compostos de níquel, dentre os quais se inclui o carbonato, no grupo de produtos reconhecidamente carcinogênicos para humanos. Trata-se de um metal tóxico, cuja inalação causa queimaduras no sistema respiratório, irritação gastrointestinal (náuseas, vômitos, diminuição do apetite), alergias (dermatites, asma) e diversas alterações neurológicas (vertigem, confusão mental), musculares (fraqueza, cansaço) e cardíacas (palpitações). Todos estes sintomas acometeram em algum grau os trabalhadores expostos.

Um dos médicos do trabalho atuantes no Cerest, ao tomar conhecimento do caso, assumiu a tarefa de fazer o acompanhamento da situação de saúde dos trabalhadores envolvidos. Ao fazer uma pesquisa sobre a contaminação por esse material, descobriu que não havia até aquele momento qualquer dado sobre os impactos a longo prazo em decorrência desse tipo de exposição, posto que os casos conhecidos e com acompanhamento longitudinal registrados referem-se apenas à exposição crônica ao produto, caracterizada por um contato intermitente ou repetido durante longos períodos, mas em menor concentração (Della Rosa & Colacioppo, 1993).

O grave acidente foi então noticiado pelo Cerest ao Ministério Público do Trabalho (MPT), através da Procuradoria do Trabalho no município de Uberlândia, sendo instaurado inquérito civil para apuração do caso. Além das irregularidades identificadas anteriormente pelo Cerest, tais como a exposição deliberada desses trabalhadores, ocasionada por terceiros, a um produto sabidamente perigoso, o fornecimento de EPI inadequado e a ausência de condições mínimas de segurança e higiene no local, outras foram identificadas pela engenheira perita do MPT: os trabalhadores não receberam qualquer tipo de assistência por parte das empresas envolvidas; em decorrência do acidente os sobreviventes ficaram grandes períodos sem trabalhar e sem receber qualquer

remuneração, tendo em vista que a maioria não possuía vínculo empregatício, e tampouco eram segurados pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Com base nessas informações, o MPT ajuizou uma primeira Ação Civil Pública (2016) em face de todas as empresas envolvidas, visando garantir melhor acompanhamento de saúde. Nesta ação, o MPT buscou a responsabilização das empresas em garantir um efetivo acompanhamento médico, especializado e não fragmentado, bem como os medicamentos necessários para tratamento da saúde dos trabalhadores. O MPT também solicitou que as empresas pagassem aos trabalhadores o valor correspondente a uma diária⁶ pelos dias não trabalhados em função do tratamento médico, dentre outros pedidos. Dando sequência à instrução do inquérito civil, foi elaborado parecer pelo médico do trabalho do MPT, bem como por médicos da Faculdade de Ciências Médicas da Santa Casa de São Paulo (FCMSC-SP), os quais realizaram, na sede da procuradoria, anamnese ocupacional com os trabalhadores que executaram aquela atividade. O laudo produzido foi fundamental ao concluir que:

O carbonato de níquel, apesar de ser um sal insolúvel, provocou um quadro de pneumopatia aguda grave com dois óbitos e a causa principal foi a condição de trabalho em espaço confinado sem a proteção respiratória adequada para esta situação, o que levou a uma superexposição aos trabalhadores. A gênese do quadro provavelmente foi um efeito sinérgico entre os íons carbonato e níquel. A absorção do níquel foi confirmada com a elevada excreção de níquel através da urina mesmo quase um mês após o episódio de exposição. Por conta do risco do aparecimento de fibrose pulmonar intersticial, câncer de pulmão e asma, e queixas dermatológicas, os trabalhadores devem ser objeto de acompanhamento de saúde nos próximos 20 anos em serviços especializados (Freitas & Buschinelli, 2016, p. 85).

Com as novas provas colhidas, outra ação foi ajuizada posteriormente (Ação Civil Pública, 2017), requerendo a condenação das empresas à adequação de procedimentos de segurança, ao pagamento de dano moral coletivo, além de danos morais individuais a cada um dos trabalhadores (ou suas famílias, no caso dos que já haviam falecido).

Após a alta hospitalar dos sobreviventes, o caso seguiu em acompanhamento pelo Cerest, com envolvimento da coordenadora, do médico do trabalho e de uma psicóloga da unidade. Esta última, nos contatos com os trabalhadores, identificou a presença de sintomas de sofrimento psíquico e, ao conversar com eles a respeito, recebeu o pedido de um acompanhamento psicológico, pois percebiam que o acidente havia “mexido com sua cabeça”. Solicitaram ainda que este ocorresse preferencialmente em grupo, por reconhecerem que as problemáticas vivenciadas por eles estavam associadas ao acidente do qual todos haviam sido vítimas. A psicóloga repassou então a solicitação de atendimento a uma docente do Instituto de Psicologia da UFU, que atua com foco na Saúde do Trabalhador, através da modalidade grupal, e que já tinha outros projetos em parceria com o Cerest. Foi oferecido então o espaço de um grupo de escuta e acolhimento para estes trabalhadores, conduzido pela docente junto com duas estagiárias, na Clínica de Psicologia da UFU, durante um semestre letivo. Após o encerramento dos encontros, manteve-se o acompanhamento desses trabalhadores, através de reuniões esporádicas realizadas em conjunto com os profissionais do Cerest e também através da atuação articulada com o MPT, inclusive com o fornecimento de parecer psicológico para anexação no processo ajuizado por aquela instância.

Quanto ao andamento processual das ações judiciais, a primeira Ação Civil Pública (ACP) do MPT foi julgada parcialmente procedente em primeira instância, em 11 de fevereiro de 2016, com a condenação das empresas a diversas obrigações. Na segunda ACP, foi concedida liminar e, posteriormente, foi celebrado pelas partes acordo judicial, no qual as empresas assumiram, em

6 A diária corresponde ao valor médio de mercado recebido por esses trabalhadores por um dia de trabalho.

síntese, os compromissos de: 1) cumprimento de diversas obrigações relacionadas à segurança nas atividades de transbordo de cargas; 2) obrigação de indenizar o dano moral coletivo, bem como danos morais individuais aos trabalhadores (no valor de R\$ 80.000,00 a cada trabalhador, com a concordância dos mesmos); e 3) compromisso, de forma solidária, de promover a realização dos exames clínicos e laboratoriais necessários para avaliação e tratamento dos agravos à saúde dos trabalhadores afetados, até que seja comprovado por laudo médico que os referidos trabalhadores não possuem ou possam vir a possuir qualquer complicação decorrente da intoxicação, sob pena de multas em caso de descumprimento. Mesmo com as decisões judiciais proferidas e o acordo judicial homologado pelo juiz, foram encontradas diversas dificuldades para o efetivo cumprimento das obrigações de saúde pactuadas, conforme relatos dos próprios trabalhadores. Atualmente, o acordo judicial ainda permanece em fase de seguimento, por configurar obrigações contínuas por parte de todas as empresas compromissadas.

Refletindo sobre o caso: precariedade do trabalho e adoecimento

Tendo em vista a situação apresentada, mostra-se importante refletir sobre o contexto mais amplo ao qual essa se relaciona, vinculado ao levante neoliberal e seus reflexos sobre a precarização do trabalho, que possuem implicação direta nos processos de adoecimento dos sujeitos que aí se inserem. Trata-se de uma temática indissociável das políticas públicas de saúde, previdenciárias e de proteção aos cidadãos brasileiros, tal qual discutido por Bernardo e Pereira (2017).

Sabe-se que o trabalho é um mediador entre o homem e a natureza, através do qual o primeiro não só busca atender suas necessidades e luta por sua existência, mas também se inscreve no mundo como ser social. Antunes (2004, p. 7) argumenta que o trabalho é a protoforma de toda a práxis social, posto que é “a partir do trabalho, em sua realização cotidiana, que o ser social se distingue de todas as formas pré-humanas”. Nesta visão, a categoria trabalho é aquela que funda o mundo dos homens, permitindo o salto ontológico que leva à constituição humana e social. Como assinalam Cohn e Marsiglia (1993), o trabalho é elemento central para a compreensão da sociedade.

Essas mesmas autoras lembram que a especificidade do trabalho humano reside na sua característica de ser “pensado” (Cohn & Marsiglia, 1993), ação proposital e consciente, de modo que, mesmo no trabalho manual, há sempre presente uma dimensão intelectual. Ao trabalhar, o sujeito transforma o mundo, ao mesmo tempo em que transforma a si próprio e constrói sua identidade social. Todavia, sob certos sistemas de produção, essa relação fica prejudicada e, ao invés de promover a criação, a realização e a saúde dos sujeitos, atua de forma contrária a estes processos: “sob o capitalismo, o trabalhador frequentemente não se satisfaz no trabalho, mas se degrada; não se reconhece, mas muitas vezes recusa e se desumaniza no trabalho” (Antunes, 2004, p. 9).

O trabalho pode ser estruturante da pessoa, mas também pode ser fonte de sofrimento. Pode promover criação ou alienação, pode ser digno ou gerar adoecimento (Dejours, 2007). O trabalho não é, por si só, nocivo ou perigoso, mas a forma como é organizado pelo homem, sim. No modo de produção capitalista neoliberal, verifica-se uma intensificação das modalidades de trabalho que são em alguma medida danosas para aqueles que a realizam, processo esse que tem sido nomeado como precarização. É consensual que sempre houve trabalho precário no capitalismo, todavia, a precarização tem deixado de ser algo residual e periférico, vem atingindo uma dimensão estrutural na contemporaneidade e assumindo um lugar estratégico e central na lógica da dominação capitalista (Antunes, 2010).

Contribuí para a devastação do trabalho decente e para a assolação de postos de trabalho precarizados, um mercado altamente seletivo como o que vivenciamos, pesando sobre os

trabalhadores, em especial sobre aqueles que possuem baixo poder de barganha, a ameaça do desemprego e da fome (Cohn & Marsiglia, 1993). Este contexto:

favorece simultaneamente a intensificação da dominação em que há uso de violência e o aumento da vulnerabilidade ao adoecimento, pois a falta de alternativas, nestes casos, costuma condicionar uma submissão que prolonga a situação desgastante até o esgotamento (Franco, Druck & Seligmann-Silva, 2010, p. 241).

É o que vemos relatado por esses trabalhadores, posto que, por não terem outra alternativa de sobrevivência, acabam por ter que se submeter a quaisquer atividades remuneradas que lhe são oferecidas, vivenciando cotidianamente uma subalternização e a degradação de sua saúde.

Os processos de terceirização e flexibilização dos contratos de trabalho estão entre os que mais promovem a precarização, evidenciando a liberdade que o capital possui para gerir e dominar a força de trabalho, além de transferir a responsabilidade e os custos para terceiros, como ponderam Druck e Franco (2009). Essas autoras apontam que uma das modalidades de terceirização é a subcontratação de trabalhadores autônomos, sem a existência de um contrato de trabalho formal. Tal situação coloca o trabalhador completamente à mercê da empresa contratante e promove maior exposição deste aos riscos e às condições inseguras de trabalho. Este é o caso dos trabalhadores aqui focalizados, os quais não possuíam vínculo empregatício; não foram informados sobre os perigos relacionados à atividade que desempenhariam; não receberam EPIs adequados e tampouco informações quanto ao uso correto desses; nada sabiam quanto ao produto químico manuseado e não tiveram suporte das empresas envolvidas após sua contaminação. Uma vez que não possuem trabalho fixo, empregador formal, local ou companheiros de trabalho regulares, sua sobrevivência depende das capacidades de cada um em se adaptar ao ambiente. Sua condição é de tal forma fragilizada que sua única referência são as redes sociais informais. Desse modo, quem prestou assistência aos mesmos, logo após seu ingresso nas unidades de saúde, foi um dos próprios trabalhadores, que estava em uma condição física melhor e que buscou contatar os familiares dos colegas, levando alimentos para esses, ao mesmo tempo que tentava obter algum tipo de ajuda financeira por parte da pessoa que havia contratado seus serviços.

Todavia, cabe refletir sobre a insistência inicial destes trabalhadores em proteger seu contratante, afinal ele era percebido como uma fonte para se conseguir o sustento pelo trabalho no dia a dia de chapa. Nas palavras de um desses trabalhadores, a pessoa que os contrata é o único que “garante a comida na mesa e o teto sobre a cabeça”. Assim, somente quando houve óbitos e as consequências da intoxicação começaram a gerar temores é que os trabalhadores decidiram relatar o ocorrido, confrontando-se então com o descaso por parte das empresas envolvidas. Cabe destacar que o contratante imediato representa apenas uma das pontas dessa história. Na cadeia do acidente, houve o envolvimento da empresa proprietária da carga, da seguradora, da transportadora, bem como a empresa acionada para sinistro em transportes. No entanto, todas se isentaram de garantir que a atividade fosse feita com a devida segurança, já que optaram de forma deliberada pela manipulação direta do produto nocivo e perigoso e sem a utilização de qualquer tecnologia agregada.

Assim, temos a exemplaridade nesse caso, de que, embora nossa Constituição Federal (1988) em seu Artigo 1º preconize a “dignidade da pessoa humana”, alguns segmentos da nossa população parecem ter negados para si o estatuto de humanos, relegados ao papel de objetos descartáveis, como lamentavelmente vemos no acontecimento narrado. Esta constatação ganha contornos ainda mais sombrios, ao considerarmos as modificações realizadas na nossa legislação trabalhista, com a promulgação da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, cujo teor atende às aspirações neoliberais, e que promove a legalização de práticas claramente atentatórias à dignidade e à saúde dos trabalhadores e trabalhadoras.

Analisando o caso: a intersetorialidade em ação

A partir do que foi exposto até o momento, uma primeira questão que se coloca é que o processo de identificação do acidente, suas causas, consequências e ações decorrentes, somente teve lugar em função da iniciativa da enfermeira da unidade de saúde de buscar orientação junto ao Cerest. Tal iniciativa foi possível em virtude de essa profissional ter participado de uma ação de capacitação em Saúde do Trabalhador, realizada pelo Cerest, junto à Atenção Básica no município de Uberlândia. A legislação vigente determina que a categoria trabalho seja incorporada como determinante dos processos saúde-doença dos indivíduos e coletividades, e que os conteúdos de saúde do trabalhador sejam incluídos nas estratégias formativas e de educação permanente para as equipes da Atenção Primária em Saúde, como prevê a Portaria 2.728/2009. Também é preconizada a articulação do Cerest com as equipes técnicas de saúde, para prestação de retaguarda especializada, cumprindo papel de apoio matricial a toda a rede SUS. Nesse sentido, pode-se afirmar que o Cerest atendeu ao direcionamento de educação continuada e de oferecer apoio matricial, caracterizado como um dispositivo de agenciamento de projetos terapêuticos (Campos & Amaral, 2007), elegendo prioridades, traçando planos e definindo estratégias assistenciais. Vimos no presente caso, como através do cumprimento dessas proposições legais, houve a ação integrada e exitosa entre atores do SUS e do Cerest, com resultados concretos para os trabalhadores envolvidos.

A Saúde do Trabalhador foi incorporada ao Sistema Único de Saúde (SUS) na Constituição Federal de 1988, mas, como todo processo social, trata-se de um campo ainda em construção. Em 2002, com a criação da Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador (Renast), buscou-se articular as ações e informações de saúde na interface com o trabalho, com o intuito de dar visibilidade a estas:

Conceitualmente, a Renast é uma rede nacional de informação e práticas de saúde, organizada com o propósito de implementar ações assistenciais, de vigilância e de promoção da saúde, no SUS, na perspectiva da Saúde do Trabalhador (Dias & Hoefel, 2005, p. 822).

Como apontam Leão e Vasconcellos (2011), a ideia de rede, presente na Renast, engloba a noção de vínculos, conexões, agenciamentos, articulação de pessoas e instituições, dentro de uma concepção sistêmica e que visa à caracterização de um modelo democrático, participativo e tendente à horizontalidade. O grande exemplo para esta proposta vem do próprio SUS e a busca da Renast é de que os serviços sejam complementares uns aos outros, formando um sistema e exigindo ordenação.

Nesta proposta, o Cerest deixa de ser porta de entrada, para assumir o papel de suporte técnico e científico e de polo irradiador de ações e informações, em um determinado território, conforme determina a Portaria nº 1.679, de 19 de setembro de 2002. O caso retratado neste artigo ilustra de forma prática esta proposta, pois, a partir do momento em que esta instância foi acionada pela unidade de saúde, tornou-se possível a investigação do que havia ocorrido e a notificação no Sinan, desencadeando os procedimentos de vigilância em saúde.

Tal ação coaduna-se com os apontamentos de Dias e Hoefel (2005, p. 824) de que:

Somente a partir do estabelecimento da relação entre o agravo ou doença com o trabalho e do registro no sistema de informação é possível coletivizar o fenômeno e desencadear procedimentos de vigilância que levem à mudança nas condições e ambientes de trabalho geradoras de doença.

Dentre os princípios e diretrizes que norteiam a Renast, o primeiro aponta a necessidade de uma atenção integral à Saúde do Trabalhador, englobando a atenção curativa, a prevenção

e a promoção de saúde, como discutem Costa et al. (2013). Na circunstância aqui referida, uma das primeiras providências do Cerest foi o desencadeamento da ação de vigilância, seguida pela implementação de ações de assistência aos trabalhadores, proporcionando avaliação pelo médico do trabalho da unidade e busca de orientações junto a instâncias de destaque nacional, como a Fundacentro. Outra medida crucial impetrada pelo Cerest foi a denúncia do caso junto ao MPT e o contato com a universidade local, iniciando o processo de articulações que se seguiu.

No que se refere a essas instituições, ressalta-se como fundamental a atuação do Ministério Público do Trabalho. O órgão possui valioso potencial de interlocução e de implementação de medidas protetivas aos trabalhadores, expressas pela apuração das condições de trabalho nocivas, pela celebração de Termos de Ajuste de Conduta (TAC) junto aos empregadores que não atendem às normas de saúde e segurança dos trabalhadores, pelo ajuizamento de ações coletivas, ou ainda pela discussão das problemáticas laborais concretas em suas localidades, através da promoção de audiências públicas, tal qual apontado por Minayo-Gomez (2011).

Se considerarmos que os trabalhadores aqui focalizados possuem baixa escolarização, não têm nenhuma experiência profissional comprovada em carteira de trabalho e não possuem formação ou experiência especializada, vemos que apresentam, portanto, reduzida capacidade de negociação no mercado de trabalho, cabendo a eles a venda de seu trabalho braçal, onde a força física é o único requisito exigido. Desse modo, submetem-se às atividades laborais que aparecem, sem possibilidade de escolha e de questionamento das condições de trabalho, bem como da remuneração oferecida. Por outro lado, sendo o polo mais fraco nessa relação, e tendo perdido a saúde em decorrência da conduta adotada pelas empresas envolvidas no acidente, se não fosse a intervenção do MPT, restaria a eles a luta individual pela sobrevivência, nas condições ainda mais adversas nas quais foram lançados pelo adoecimento. Assim, reafirma-se a importância dessa instituição, cuja atuação comprometida com as questões de saúde dos trabalhadores e trabalhadoras coaduna-se com a defesa do trabalho decente, como preconizado pela Organização Internacional do Trabalho. Expressa ainda os princípios de fiscalização conjunta de atividades em condições insalubres e degradantes, bem como o compartilhamento e publicização das informações produzidas por cada órgão e instituição, conforme previsto na Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (2012).

Há que se discutir também a participação do Instituto de Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia, através do atendimento em grupo, que se configurou como um importante *locus* de expressão para estes sujeitos, visto que, após o acidente, tiveram que lidar com demandas de diversas ordens, sofrendo consequências nos níveis físico, psíquico, financeiro, familiar e social (Pereira, 2018). Todos manifestavam grande preocupação com o futuro, pois foram informados pelo médico do Cerest sobre os efeitos cancerígenos da substância a que foram expostos, o que lhes tem infundido um temor intenso de desenvolverem doenças graves e também da morte. Verifica-se aqui o que Pereira (2017) aponta em termos da violência que se expressa pelo adoecimento decorrente do trabalho e pelos impactos resultantes desse processo.

Além de promover uma escuta qualificada a esses sujeitos, o espaço do grupo também oportunizou a discussão com estes trabalhadores sobre o papel desempenhado pelo trabalho na produção de seu adoecimento e a reflexão sobre as obrigações das empresas beneficiadas por seus serviços e dos direitos assegurados a eles, como trabalhadores. Além de uma ação de assistência psicológica a esses sujeitos, o grupo também pode ser compreendido como vinculado ao escopo das ações educativas em saúde, por auxiliar na ampliação da compreensão deles sobre os determinantes macrossociais envolvidos no seu processo de adoecimento. Como lembram Dias, Silva, Chiavegatto, Reis e Campos (2011), a diretriz de promoção da saúde abrange a desmistificação da visão de que o acidente e o adoecimento são inerentes ao trabalho. Nesse sentido, vemos o grupo como articulador dos princípios de assistência, educação e prevenção, todos relacionados à integralidade da saúde (Dias & Silva, 2013).

Temos então que as articulações realizadas pelo Cerest, junto à unidade de saúde, à universidade e ao MPT, demonstram ações intersetoriais que obtiveram sucesso pela pronta adesão desses órgãos.

Nobre (2003), ao discutir as dificuldades de articulação intersetorial, aponta a inexistência de uma formalização a esse respeito, em outras palavras, a falta de definição sobre o planejamento, organização e condução das intervenções intersetoriais. Nesse sentido, deve-se ponderar que já havia um contato anterior entre a psicóloga do Cerest, a professora do Instituto de Psicologia e a procuradora do trabalho, o que certamente facilitou o processo. Todavia, as relações estabelecidas entre essas três profissionais tiveram origem em outros momentos relacionados a ações em Saúde do Trabalhador, do que se depreende que a atuação intersetorial não deve ficar circunscrita a ações episódicas, sendo um projeto de construção permanente, onde as articulações vão sendo tecidas e os laços pessoais e institucionais estreitados permanentemente.

A questão da intrassetorialidade também tem sido apontada como uma das dificuldades da incorporação da Saúde do Trabalhador no SUS. Essa nova perspectiva significa romper com a cultura estabelecida, segundo a qual cada setor do sistema de saúde cuida especificamente de certas atribuições, e difundir uma nova concepção, em que todas as instâncias e esferas do mesmo possam introjetar as discussões e práticas em Saúde do Trabalhador, utilizando a capilaridade estrutural do sistema para torná-las mais efetivas (Vasconcellos & Machado, 2011).

Para tanto, alguns desafios a serem superados são o fato de a Saúde do Trabalhador ainda não ter sido plenamente incorporada na agenda de Saúde do SUS e o despreparo dos profissionais de saúde para reconhecer as questões originárias trabalho ou potencializadas por ele, nas patologias e queixas dos sujeitos atendidos, considerando sua inserção no processo produtivo.

Como lembram Dias e Hoefel (2005), o trabalhador sempre foi usuário do sistema de saúde, e a proposta da Renast é justamente resgatar esta perspectiva, de forma que os profissionais da atenção básica e das unidades de saúde possam reconhecer o trabalhador em cada cidadão que chega até o serviço. E, como mostra a experiência aqui relatada, o preparo e disponibilidade do profissional de saúde para perguntar sobre o trabalho pode fazer uma enorme diferença na condução do caso.

Vemos, portanto, que além das ações intersetoriais, também são fundamentais as ações intrassetoriais, articulações e conexões no âmbito do próprio SUS, para configurar um nível de transversalidade das práticas (Dias et al., 2011). Desse modo, cabe apontar que o Cerest também tem atuado, neste caso, junto aos equipamentos de saúde do município, com vistas ao agendamento e à agilização de exames e procedimentos necessários para o acompanhamento médico dos trabalhadores.

Por fim, um ponto importante a ser considerado refere-se à participação dos trabalhadores nas discussões e nas ações relacionadas à saúde e ao trabalho, com vistas ao resgate do protagonismo dos mesmos e ao seu reconhecimento como sujeitos ativos nas definições que incidem sobre si e seus direitos, tal como previsto na PNSTT pela Portaria 1.823/2012. Nota-se que essa participação se deu em diversos momentos: quando os trabalhadores requisitaram atendimento psicológico; em sua busca constante de informações junto às instâncias e profissionais que acompanhavam o caso; na presença maciça deles nas audiências onde eram representados pelo Ministério Público do Trabalho, bem como nos relatos acerca do cumprimento das decisões e acordo judiciais; e na rede de solidariedade que se formou entre eles, em que cada um busca fornecer informações aos outros e se auxiliarem como for possível.

Considerações finais

O caso aqui narrado corrobora a tese de que a precarização é resultado de um percurso histórico, onde os processos de trabalho não dependem apenas da tecnologia empregada, mas de como são organizados, em função das relações sociais dominantes na sociedade.

Vimos que o enfrentamento para as questões levantadas é possível, embora reconhecidamente não seja fácil. Muitas das dificuldades vivenciadas para a elucidação do ocorrido e para a assistência aos sujeitos foram devidas às necessidades de melhorias que ainda são requeridas no sistema de proteção à saúde dos trabalhadores como um todo, por exemplo, na correta e eficaz alimentação dos bancos de dados. Destaca-se que as situações de notificação compulsória, como no caso de acidentes de trabalho com morte, determinadas pela Portaria nº 1.271, de 6 julho de 2014, nem sempre são objeto de atenção dos profissionais de saúde que atendem os trabalhadores. Aponta-se ainda a dificuldade e a complexidade para o estabelecimento do nexo causal entre trabalho e adoecimento. Todavia, uma pergunta simples como: “com o que você trabalha?” pode ser o gatilho disparador para várias ações na atenção integral ao trabalhador adoecido ou em risco de adoecimento.

A Renast prevê o planejamento das ações em Saúde do Trabalhador, organizadas e ordenadas a partir da Atenção Básica, de forma a possibilitar o atendimento integral ao trabalhador, expresso no cuidado assistencial, vigilância em ambientes de trabalho, prevenção e educação em saúde. Para isso, o caminho passa pelo diagnóstico das situações de trabalho, pelo entendimento dos modos de organização laboral e pelos riscos a que estão expostos os trabalhadores de cada território. De posse destas informações, é possível planejar e desenvolver ações de prevenção, cuidado e recuperação da saúde, com a participação conjunta dos setores públicos.

Vimos que a articulação entre diferentes atores sociais (enfermeira de unidade de saúde, profissionais do Cerest, representante do MPT e membro de uma instituição de ensino superior) configurou em suas práticas cotidianas o que a política de Saúde do Trabalhador define como atuação intersetorial. Portanto, uma das potencialidades do caso apresentado é a construção e o estreitamento das comunicações, atividades e parcerias entre os centros de referência em Saúde do Trabalhador, os órgãos responsáveis pela fiscalização e cumprimento da legislação em Saúde do Trabalhador (MPT e MTPS), as instâncias diversas de atenção à saúde no âmbito do SUS, as instituições de pesquisa e ensino, os sindicatos e outros setores afins.

Mas, fundamentalmente, há que se considerar que inerentemente a todas as ações em saúde do trabalhador existe um ator indispensável: o próprio trabalhador. Seu saber é importante, desde sua entrada na rede SUS até as discussões sobre a eliminação ou redução dos riscos, para a prevenção de acidentes e de danos à sua saúde, para a construção de projetos de promoção e educação permanente em saúde. Desse modo, pensar uma atuação intersetorial ampla deve necessariamente comportar uma articulação com os trabalhadores envolvidos, além de suas entidades representativas.

Referências

- Ação Civil Pública n. 0010594-45.2014.5.03.0173. (2016, 16 de fevereiro). Distribuída e processada na 6ª Vara do Trabalho de Uberlândia da Justiça do Trabalho. Uberlândia, MG: Tribunal Regional do Trabalho. Recuperado de <https://bit.ly/31h3wKv>
- Ação Civil Pública n. 0011106-14.2015.5.03.0134. (2017, 23 de outubro). Distribuída à 6ª Vara do Trabalho de Uberlândia, por dependência à primeira ACP nº 0010594-45.2014.5.03.0173. Uberlândia, MG: Tribunal Regional do Trabalho. Recuperado de <https://bit.ly/2Ytq4dW>
- Antunes, R. (Org.). (2004). *A dialética do trabalho: escritos de Marx e Engels*. São Paulo: Expressão Popular.
- Antunes, R. (2010). *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez.
- Barros, V. A. & Lopes, F. T. (2014). Considerações sobre a pesquisa em história de vida. In E. M. de Souza (Org.), *Metodologias e análises qualitativas em pesquisa organizacional: uma abordagem teórico-conceitual* (pp. 41-64). Vitória: Edufes.
- Bernardo, M. H. & Pereira, M. S. (2017). O trabalho no contexto brasileiro atual e os compromissos da Psicologia. In E. F. Rasesa, M. S. Pereira & D. Galindo (Orgs.), *Democracia participativa, Estado e laicidade: psicologia social e enfrentamentos em tempos de exceção* (pp. 143-158). Porto Alegre: Abrapso.

- Campos, G. W. S. & Amaral, M. A. A. (2007). A clínica ampliada e compartilhada, a gestão democrática e redes de atenção como referenciais teórico-operacionais para a reforma do hospital. *Ciência & Saúde Coletiva*, 12 (4), 849-859.
- Cohn, A. & Marsiglia, R. G. (1993). Processo e organização do trabalho. In L. E. Rocha, R. M. Rigotto & J. T. P. Buschinelli (Orgs.), *Isto é trabalho de gente? Vida, doença e trabalho no Brasil* (pp. 56-75). Petrópolis, RJ: Vozes.
- Constituição da República Federativa do Brasil. (1988). Brasília: Gráfica do Senado Federal. Recuperado de <https://bit.ly/1dFiRrW>
- Costa, D., Lacaz, F. A. C., Jackson Filho, J. M. & Vilela, R. A. G. (2013). Saúde do trabalhador no SUS: desafios para uma política pública. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 38 (127), 11-21.
- Dejours, C. (2007). *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: Ed. FGV.
- Della Rosa, H. V. & Colacioppo, S. (1993). A contribuição da higiene e da toxicologia ocupacional. In L. E. Rocha, R. M. Rigotto & J. T. P. Buschinelli (Orgs.), *Isto é trabalho de gente? Vida, doença e trabalho no Brasil* (pp. 232-270). Petrópolis, RJ: Vozes.
- Dias, E. C. & Hoefel, M. G. (2005). O desafio de implementar as ações de saúde do trabalhador no SUS: a estratégia da RENAST. *Ciência & Saúde Coletiva*, 10 (4), 817-827.
- Dias, E. C. & Silva, T. L. (2013). Contribuições da Atenção Primária em Saúde para a implementação da Política Nacional de Saúde e Segurança no Trabalho (PNSST). *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 38 (127), 31-43.
- Dias, E. C., Silva, T. L., Chiavegatto, C. V., Reis, J. C. & Campos, A. S. (2011). Desenvolvimento de Ações de Saúde do Trabalhador no SUS: a estratégia da Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador (Renast). In C. M. Gomez, J. M. H. Machado & P. G. L. Pena (Orgs.), *Saúde do trabalhador na sociedade brasileira contemporânea* (pp. 107-122). Rio de Janeiro: Editora Fiocruz.
- Druck, G. & Franco, T. (2009). Terceirização: a chave da precarização do trabalho no Brasil. In V. L. Navarro & V. Padilha (Orgs.), *Retratos do trabalho no Brasil* (pp. 225-254). Uberlândia, MG: Edufu.
- Franco, T., Druck, G. & Seligmann-Silva, E. (2010). As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 35 (122), 229-248.
- Freitas, J. B. P. & Buschinelli, J. T. P. (2016). Episódio de pneumopatia ocupacional aguda em 14 trabalhadores expostos a carbonato de níquel em espaço confinado, com dois óbitos. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 14 (1), 69-109.
- Guedes, J. (2013). *Exploração de níquel provoca danos ambientais em Niquelândia (GO)*. Rio de Janeiro: Centro de Tecnologia Mineral. Recuperado de <https://bit.ly/2Tc91XZ>
- Leão, L. H. C. & Vasconcellos, L. C. F. (2011). Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador (Renast): uma rede que não enreda. In L. C. F. Vasconcellos & M. H. B. Oliveira (Orgs.), *Saúde, trabalho e direito: uma trajetória crítica e a crítica de uma trajetória* (pp. 453-489). Rio de Janeiro: Educam.
- Lei n. 13.467. (2017, 13 de julho). Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília: Presidência da República. Recuperado de <https://bit.ly/2Bm6IqI>
- Mínayo-Gomez, C. (2011). Produção de conhecimento e intersectorialidade em prol das condições de vida e de saúde dos trabalhadores do setor sucroalcooleiro. *Ciência & Saúde Coletiva*, 16 (8), 3361-3368.
- Nobre, L. C. C. (2003). Trabalho de crianças e adolescentes: os desafios da intersectorialidade e o papel do Sistema Único de Saúde. *Ciência & Saúde Coletiva*, 8 (4), 963-971.
- Pereira, M. S. (2017). Trabalho, vida e adoecimento: as múltiplas faces da violência contra trabalhadores. In C. A. Fernandes (Org.), *A violência na contemporaneidade – do simbólico ao letal* (pp. 85-111). São Paulo: Intermeios.
- Pereira, M. S. (2018). Os processos de precarização do trabalho e seus reflexos no adoecimento de trabalhadores brasileiros: um estudo de caso. *Gerai: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 11 (2), 208-220.
- Portaria Interministerial n. 9. (2014, 7 de outubro). Publica a Lista Nacional de Agentes Cancerígenos para Humanos (Linach), como referência para formulação de políticas públicas na forma do anexo a esta Portaria. *Diário Oficial da União*, (194), seção 1, Brasília. Recuperado de <https://bit.ly/2Ksh11R>

- Portaria n. 1.271. (2014, 6 de julho). Define a Lista Nacional de Notificação Compulsória de doenças, agravos e eventos de saúde em todo o território nacional, nos termos do anexo, e dá outras providências. Brasília: Ministério da Saúde. Recuperado de <https://bit.ly/2oW58JO>
- Portaria n. 1.679. (2002, 19 de setembro). Dispõe sobre estruturação da rede nacional de atenção integral à saúde do trabalhador no SUS e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, (183), seção 1, Brasília.
- Portaria n. 1.823. (2012, 23 de agosto). Institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora. *Diário Oficial da União*, Brasília. Recuperado de <https://bit.ly/2q7wXi9>
- Portaria n. 2.728. (2009, 11 de novembro). Dispõe sobre a Rede Nacional de Atenção à Saúde do Trabalhador (RENAST) e dá outras providências. Brasília: Ministério da Saúde. Recuperado de <https://bit.ly/2ZBpAPo>
- Vasconcellos, L. C. F. & Machado, J. M. H. (2011). Política Nacional de Saúde do Trabalhador: ampliação do objeto em direção a uma política de Estado. In C. M. Gomez, J. M. H. Machado & P. G. L. Pena (Orgs.), *Saúde do trabalhador na sociedade brasileira contemporânea* (pp. 7-65). Rio de Janeiro: Editora Fiocruz.

Endereço para correspondência

maristela.ufu@gmail.com, karol.to@gmail.com,
ioneasilva@hotmail.com

Recebido em: 19/07/2018
Revisado em: 19/04/2019
Aprovado em: 15/05/2019

“Eu sou quem então?”: o trabalho docente na educação infantil e os impactos da organização do trabalho na dinâmica do reconhecimento

Daniela Fischer¹ e Karine Vanessa Perez²

Universidade de Santa Cruz do Sul (Santa Cruz do Sul, Rio Grande do Sul, Brasil)

Este estudo teve como intuito compreender como o reconhecimento do trabalho docente na educação infantil interfere na saúde das professoras. Para isso, buscou entender as modificações no contexto da educação infantil e os fatores produtores de prazer e sofrimento no ambiente laboral. A pesquisa foi realizada em um município do interior do Rio Grande do Sul, com oito docentes da primeira etapa da educação da rede pública, por meio de entrevistas semiestruturadas. A metodologia utilizada foi uma adaptação da psicodinâmica do trabalho *strictu sensu*. O trabalho docente na educação infantil tem passado por modificações, inclusive em sua organização. Algumas professoras precisaram assumir a responsabilidade pedagógica de mais de uma turma, o que acarretou o aumento da carga de trabalho. Além disso, possuem pouco tempo com as crianças e a principal atividade se refere a atribuições de tarefas. Nesse sentido, a dinâmica da contribuição e do reconhecimento das profissionais é afetada. O reconhecimento é fundamental para que o trabalho tenha sentido para o sujeito. Para as professoras pesquisadas ele provém das crianças com as quais trabalham e é manifestado por meio do afeto.

Palavras-chave: Reconhecimento do trabalho, Trabalho docente, Educação infantil, Saúde do trabalhador, Psicodinâmica do trabalho.

“Then who am I?": the teaching work in childhood education and the impacts of the work organization in the dynamic of recognition

This study had as a general objective to understand how the recognition of the teaching work in the childhood education interferes with the health of the teachers. For this purpose, it sought to understand the changes in the context of childhood education and the factors that produce pleasure and suffering due to the work environment. The research was carried out in a municipality in the countryside of Rio Grande do Sul, with eight teachers from the first stage of public education, through semi-structured interviews. The methodology used was an adaptation of the Psychodynamics of Work *Stricto Sensu*. Teaching work in childhood education has undergone changes, its organization included. Some teachers had to assume the pedagogical responsibility of more than one class, which has led to an increase in the workload. In addition, they have little time with the children and the main activity refers to tasks distribution. In this sense, the dynamic of contribution and recognition of the professionals is affected. The acknowledgment is essential so that the work has a meaning for the subject. For the researched teachers, it comes from the children with whom they work, manifested through affection.

Keywords: Work recognition, Teaching work, Childhood education, Occupational health, Psychodynamics of work.

Introdução

As atividades das docentes têm passado por muitas mudanças, até mesmo na organização do trabalho educacional. A responsabilidade pela parte pedagógica de mais de uma turma tem provocado muito sofrimento em algumas das professoras que são foco desta pesquisa, pois elas praticamente estão apenas prescrevendo tarefas para os auxiliares e atendentes, sem dispor do tempo adequado para estar com as crianças. A discrepância entre o trabalho prescrito e o real faz pensar sobre como se sentem as profissionais no contexto escolar (Dejours, 2004). A impossibilidade

1 Psicóloga.

2 Psicóloga. Doutora em Psicologia Social e Institucional pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Docente do Departamento de Psicologia da Universidade de Santa Cruz do Sul.

da realização da atividade docente da maneira que acreditam afeta a dinâmica da contribuição do trabalhador e seu reconhecimento.

Desse modo, este estudo teve como propósito compreender como o reconhecimento do trabalho docente interfere na saúde dessas professoras. Nesse sentido, buscou-se identificar os fatores produtores de prazer e sofrimento, e como a docência na educação infantil vem sendo configurada. A relevância social de estudar esse tema diz respeito à centralidade do trabalho, sendo uma atividade que permeia a vida de todas as pessoas. Há ainda pouca literatura relacionada ao tema do trabalho, do reconhecimento e da saúde das docentes da educação infantil, o que foi evidenciado por meio da pesquisa do estado da arte realizado com as palavras-chave “trabalho”, “docente”, “educação infantil” e “identidade” na base de periódicos SciELO, no qual foram publicados apenas dois artigos desde o ano de 2006.

Ao propor essa discussão é indispensável considerar a saúde do trabalhador e os fatores que produzem o sofrimento relativo ao trabalho. Dejours (1992) afirma que as vivências de prazer e sofrimento são inerentes às atividades laborativas. Entretanto, quando não consegue criar estratégias para ressignificar o sofrimento, o sujeito pode adoecer. O reconhecimento pode auxiliar a transformação dessas vivências em prazer e, assim, produzir saúde no trabalho. Nessas relações, assim como na construção da identidade, o olhar do outro é fundamental para que possa ocorrer o reconhecimento (Dejours, Abdoucheli & Jayet, 1994). Esse fator contribui para a manutenção da saúde mental dos trabalhadores (Perez, 2014). Constitui também elemento significativo para que o sujeito possa adquirir realização e satisfação no trabalho, além de conferir sentido à sua vida.

O termo professora(s) foi escolhido utilizar devido ao fato de a maioria das trabalhadoras dessa etapa da educação ser do gênero feminino. Brito et al. (2014) afirmam que vários autores ressaltam essa questão de gênero na docência, profissão atrelada à função de educar e à condição materna.

Pela importância que o trabalho possui e para melhor compreender como as docentes se subjetivam através dele, este estudo fundamenta-se teórica e metodologicamente na psicodinâmica do trabalho. Sendo assim, no decorrer do artigo será abordado como a docência se constitui na educação infantil, bem como qual é a atual configuração da organização do trabalho. Também foi desenvolvida uma discussão sobre os fatores que impactam a saúde e a relação de reconhecimento como aspectos importantes para a transformação do sofrimento em prazer.

O mundo do trabalho e a (in)visibilidade docente na educação infantil

O mundo do trabalho passou por diversas transformações ao longo da história, o que tem despertado o interesse sobre sua repercussão na vida humana (Perez, 2012). A atividade laboral possui tanto um aspecto ligado à sobrevivência quanto à condição de realização e reconhecimento pessoal. O trabalho é vital para as pessoas. Por meio dele, elas se sentem úteis e estabelecem grande parte das suas relações, significando a si mesmas e à vida (Bertani & Barreto, 2004).

No capitalismo, a fragmentação da organização do trabalho em relação às tarefas não é novidade. Novas formas de produção para aumentar o rendimento dos trabalhadores foram criadas. Então, houve uma intensificação do trabalho e, como consequência, o desenvolvimento crescente da velocidade e habilidade na execução, através da repetição da mesma tarefa (Merlo, 2000).

Na década de 1980, houve profundas transformações no mundo do trabalho em países capitalistas, nas formas de produção, representação sindical e política. Esse fator repercutiu na subjetividade das pessoas, afetando a forma de ser dos trabalhadores. Nesse período, o taylorismo e o fordismo, vigentes no século XX, já não são predominantes e se misturam com outros processos produtivos. Em alguns casos esses modelos foram substituídos pelo toyotismo (Antunes, 1998).

No trabalho docente também houve a reestruturação de sua definição e natureza, o que trouxe consequências para a organização e a gestão escolar. Essa nova estrutura se refere à polivalência e à intensificação da atividade laboral tanto em relação ao aumento das atividades quanto ao acréscimo do número de estudantes, sendo que este crescimento não foi acompanhado do aumento de professores contratados (Brito et al., 2014). Ao pensarmos no contexto histórico, deparamo-nos com as transformações pelas quais a infância vem passando e que exigem novas atitudes na perspectiva do ensino-aprendizagem.

Para atuar como docente nessa área é necessário que o profissional tenha formação específica para essa faixa etária, com curso de licenciatura plena em nível superior, sendo também admitida a qualificação oferecida em nível médio, na modalidade normal, de acordo com a Lei nº 13.415, de 16 de fevereiro de 2007. A Lei de Diretrizes e Bases (LDB) exige formação específica para as professoras desse nível de ensino, o que fez com que as faculdades de Pedagogia assumissem a função de qualificarem essas profissionais (Martins, Vieira, Feijó & Bugs, 2014). Ser professora requer a atualização constante para atender as demandas emergentes em cada contexto. As práticas relacionadas à educação infantil passaram a ter uma nova compreensão por parte das instituições voltadas para esse público. A partir disso, viu-se que os princípios do educar e do cuidar devem ser complementares e associados, tratando a criança como um ser integral e percebendo a importância do caráter pedagógico na infância (Bruel, 2010).

Para Dejours (2003), quando se exerce uma profissão investe-se nela energia, paixão e mobilizações subjetivas, sendo necessário que essa contribuição seja percebida e valorizada pelos outros. O reconhecimento é essencial para a saúde dos sujeitos e possibilita que o sofrimento adquira sentido. Com isso, ele pode ser reconduzido na construção identitária da pessoa. Gernet e Dejours (2011) escrevem que a identidade não é definitiva e se mantém sempre incompleta. Por essa razão, as pessoas precisam constantemente da confirmação do outro.

Nesse sentido, gratificação, realização, reconhecimento, liberdade e valorização do trabalho podem favorecer as vivências prazerosas. Inevitavelmente, experiencia-se o sofrimento quando se confronta o real do trabalho. O reconhecimento permite que possamos nos sentir úteis à instituição e pertencentes a um coletivo de trabalhadores. Essa valorização pode ocorrer tanto pelos superiores hierárquicos quanto pelos pares (Augusto, Freitas & Mendes, 2014).

O trabalhador não é passivo frente à organização do trabalho e busca criar recursos para se proteger contra o sofrimento e contra o possível adoecimento. No Brasil, com as transformações sociais do século XIX, ocorreu a expansão do ensino e, com isso, a profissão docente foi ocupada majoritariamente por mulheres. O trabalho feminino foi solicitado como uma forma de redução de custos, pois era percebido como pouco qualificado em relação ao dos homens. Esse fato evidencia a desvalorização da mulher no mercado profissional (Brito et al., 2014). A questão do gênero feminino ainda é muito presente no universo educacional, principalmente na primeira etapa de ensino.

Percebe-se que a dinâmica do reconhecimento frente ao trabalho realizado é de extrema relevância. Por meio desse fator, além de produzir serviços, o sujeito transforma a si mesmo. O investimento e envolvimento na atividade laboral têm consequências na identidade. A maneira mais importante de reconhecimento provém do trabalho realizado e não do sujeito (Gernet & Dejours, 2011).

A psicodinâmica do trabalho como metodologia

A pesquisa foi realizada a partir da proposta da psicodinâmica do trabalho. Essa abordagem investigativa diz respeito à clínica do trabalho. Ela analisa o contexto laboral em vários aspectos,

buscando acessar seus processos de subjetivação, vivências de prazer e sofrimento, processos de saúde-doença e mediações entre o sujeito e o real (Mendes, 2007). O que interessa é conhecer o trabalho vivo, a prática, a mobilização para fazer, o envolvimento da inteligência e os desejos do trabalhador, mas também o que é oculto, negado, “não dito” (Mendes, Araújo & Merlo, 2011).

Essa abordagem possui bases psicanalíticas e prioriza a escuta, e não a simples observação (Castro & Merlo, 2011). Conforme Mendes (2007), o objetivo da clínica do trabalho é a escuta do sofrimento e das elaborações realizadas, as quais produzem no trabalhador a recuperação das capacidades de pensar e agir e, por isso, o resgate de sua emancipação. Segundo essa perspectiva, o sujeito é constituído por conflitos intrapsíquicos e em relação com o outro. Por isso, o reconhecimento a partir do olhar do outro se faz importante para a ressignificação do sofrimento, transformando-o em prazer (Gernet & Dejours, 2011).

Essa abordagem teórica postula que a escuta precisa ser realizada de forma coletiva, com o intuito de promover a reflexão com o conjunto de trabalhadores. Tem como proposta de intervenção possibilitar que o sujeito se reapropriar da realidade de seu trabalho e busque estratégias para torná-lo mais saudável (Heloani & Lancman, 2004).

Diante da complexidade do campo e da dificuldade em outras tentativas de realizar ações grupais com esse público, foi feita uma adaptação da metodologia da psicodinâmica do trabalho *strictu sensu*. Utilizou-se, assim, entrevistas individuais semiestruturadas, ao invés de encontros grupais, como técnica para o levantamento das informações. A metodologia da psicodinâmica do trabalho possui uma série de etapas para o processo de construção da pesquisa, sendo elas: a pré-pesquisa, a pesquisa propriamente dita e a validação (Dejours, 2008; Mendes, 2007).

A pré-pesquisa compreende uma aproximação com o campo a ser pesquisado. Nela se procura obter o máximo de informações sobre o processo de trabalho, principalmente sobre a organização real, na qual se realizará a pesquisa propriamente dita (Dejours, 2008). Nessa etapa procura-se também literatura sobre o assunto. Após a aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade de Santa Cruz do Sul, por meio da CAAE 80813717.3.0000.5343, realizou-se os contatos com o público-alvo. Também houve a constituição de um grupo de pesquisadoras com colegas do curso para discutir as leituras e a pesquisa que estava sendo desenvolvida.

A pesquisa propriamente dita é composta pelos encontros que acontecem com os sujeitos. Nesses, o interesse recai sobre o comentário verbal dos trabalhadores, sobre a sua versão e não sobre a realidade em si (Dejours, 2008). Nessa etapa, foram realizadas entrevistas individuais semiestruturadas com oito professoras da educação infantil, em local combinado previamente. Todas mulheres, com idades entre 33 e 40 anos, da rede pública de um município do interior do Rio Grande do Sul. Todas são graduadas em Pedagogia, algumas com habilitação específica em educação infantil e quatro delas com pós-graduação nessa área também. Foi utilizada a técnica de bola de neve para seleção de amostragem, em que uma participante indica a outra (Biernacki & Waldorf, 1981). Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994) afirmam que é por meio da palavra dos trabalhadores que teremos acesso ao sofrimento deles. As explicações verbais sobre suas vivências possibilitam que compreendamos como a relação entre saúde e trabalho se articula no coletivo.

A validação corresponde à devolução aos participantes em uma reunião específica, após a análise inicial dos dados (Dejours, 2008). Nesta pesquisa, essa fase também foi adaptada, pois no final de cada entrevista questionava-se como as docentes estavam se sentindo após a conversa, para que elas pudessem dar um “retorno” do que a entrevista foi capaz de produzir como reflexão sobre o trabalho e como este interfere em suas vidas. Elas relataram a importância de haver um espaço de escuta para compartilhar suas vivências laborais. Também se percebeu que foi um momento de fala, de escuta e, em muitas ocasiões, de desabafo, em que puderam expressar o que estavam sentindo

em relação ao trabalho, pois nem sempre outros espaços de escuta estão disponíveis. Nesse sentido, foi possível validar a pesquisa e destacar sua relevância social.

Resultados e discussão

Com base no material obtido por meio da análise dos dados, os assuntos discutidos foram divididos em três eixos temáticos e elaborados a partir dos comentários verbais das professoras, estando relacionados aos objetivos desta pesquisa: a docência na educação infantil, que envolve a organização do trabalho; prazer e sofrimento como indicadores de saúde; e o reconhecimento do trabalho. Essa divisão se deu para melhor organizar o material, porém, os temas se inter-relacionam. É importante ressaltar que, para garantir o sigilo, foram utilizados nomes fictícios para as participantes.

A docência na educação infantil

De acordo com os resultados obtidos neste estudo, buscou-se entender as modificações no mundo do trabalho no contexto da educação infantil. Assim, surgiu o eixo temático sobre a docência nessa etapa de ensino, no qual serão discutidos alguns marcos históricos e o modo como as professoras percebem seu trabalho, a partir do que foi identificado nas entrevistas.

A reestruturação da atividade docente provocou várias consequências para a organização escolar, principalmente em relação à polivalência e à intensificação do trabalho, com o aumento das tarefas a serem realizadas (Brito et al., 2014). Desse modo, o tempo também tem uma nova significação, pois deve ser aproveitado com a produção de algo que seja concreto e visível. Nesta perspectiva, as professoras da educação infantil vivenciam um importante momento histórico quanto à construção de sua identidade profissional. Tal aspecto se reflete na busca e na necessidade de formação constante, além da reflexão sobre a prática pedagógica nas instituições de ensino de crianças. Nos anos 1990, houve a regulamentação da educação infantil a partir da LDB, Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, especificando-a como a primeira etapa da educação básica.

Dentre as transformações, podemos destacar a transição de creches para escola de educação infantil. Esse fato ocorreu para atender novas exigências, dentre elas, a integração ao ensino básico até 1999 (Martins et al., 2014). A criança até então não era considerada um ser integral, tendo como princípios apenas o cuidado e o assistencialismo, sem o enfoque do educar. A fala a seguir representa essa transição:

Primeiro foi que virou escola né, na verdade no papel é pra ser escola, e tá certo que na prática mesmo não tá sendo respeitado isso, mas eu gostei tipo da valorização e tudo e eu comecei a estudar bastante essas coisas das leis né, então eu vi que tudo, tudo voltado pra melhorar pra criança, é educação, LDB também e nela foi incluída a educação infantil ali (Maria).

Muitos avanços ocorreram nessa etapa da educação, de modo que as docentes passam a ter um papel importante, já que sua função vai além de cuidar, promovendo espaços de aprendizagem. A LDB exigiu formação específica para as professoras desse nível de ensino. Viu-se que os princípios do cuidar e do educar devem ser complementares e associados, compreendendo a criança em sua integralidade e o caráter pedagógico na infância como imprescindível (Bruel, 2010). Conforme as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Infantil, que estão em vigência atualmente, a

primeira etapa da educação básica é oferecida em espaços institucionais onde crianças de zero a cinco anos são cuidadas e educadas em tempo integral ou parcial (Ministério da Educação, 2010).

As docentes abordaram a importância do seu trabalho, que terá reflexos no futuro, muito mais do que “resultados” imediatos. Somado ao cuidar, o educar na educação infantil tem contribuído para uma prática mais comprometida com as necessidades e potencialidades das crianças, seguindo o pensamento de uma das entrevistadas, que nos diz

A educação infantil é um todo né . . . então eu faço um trabalho que vai aparecer lá no futuro, de repente não vai aparecer hoje, o meu trabalho vai aparecer mais adiante, por isso que eu acho que de repente também não se dá tanta importância, porque ele não é uma coisa que não tem um resultado imediato (Joana).

As leis foram se adequando às novas possibilidades de ensino, já que as mulheres foram ocupando o espaço laboral fora do âmbito doméstico. No contexto atual, devido ao maior número de crianças atendidas nas escolas e para não aumentar o valor da folha de pagamento das professoras, decidiu-se que as que já estavam trabalhando mediante aprovação no concurso abrangeriam mais turmas dentro da mesma carga horária. Essa mudança implica sobrecarga de trabalho e, conseqüentemente, sua precarização.

Trabalhar com crianças muito pequenas requer muita responsabilidade e atenção. As professoras se reconhecem como pessoas importantes para uma educação de qualidade e para fazer a diferença na vida dos educandos que passam por elas. Porém, com a nova modalidade laboral, sentem que esse fator fica comprometido, pois não conseguem integrar o cuidado ao educar. Nesse sentido, percebe-se que a organização do trabalho docente teve algumas mudanças, as quais serão discutidas a seguir.

Organização do trabalho

A docência na educação infantil passou por algumas modificações. Neste eixo será abordado o modo como a atividade docente nessa etapa de ensino é organizada atualmente. Pode-se constatar mudanças recentes nas instituições públicas de educação infantil do município em que a pesquisa foi realizada. Essas mudanças correspondem ao fato de as professoras passarem a ser responsáveis pela parte pedagógica de mais de uma turma na faixa etária de zero aos três anos simultaneamente, precisando fazer o planejamento e os pareceres dos alunos. Assim, o cuidado direto das crianças passa a ser realizado por estagiários e atendentes. Isso tem interferido na organização do trabalho e na subjetividade das trabalhadoras, bem como em sua saúde mental, já que tem ocasionado uma importante sobrecarga de trabalho e uma burocratização deste fazer.

A organização do trabalho diz respeito não só à sua divisão, mas também às tarefas, aos ritmos determinados e aos modos operatórios prescritos. Refere-se também e especialmente à divisão dos sujeitos para a realização das tarefas, na qual há a representação hierárquica e os sistemas de controle, além da questão da responsabilidade e das relações de poder (Dejours, 1992).

Diferentemente das condições de trabalho que atuam principalmente sobre o corpo, a organização do trabalho age sobre o funcionamento psíquico do sujeito. A divisão das tarefas e o modo operatório estão atrelados ao sentido e ao interesse por parte do trabalhador na realização de suas atividades. Já a divisão dos seres humanos remete à relação entre as pessoas e suas mobilizações afetivas (Dejours et al., 1994).

Em relação à pesquisa realizada com docentes da educação infantil, podemos afirmar que o modo como o trabalho está organizado impacta diretamente a vida das professoras. Ao conseguir

aprovação e nomeação em um concurso, há a conquista da estabilidade empregatícia. Entretanto, isso não significa que o trabalho será prazeroso. No caso das pesquisadas a gestão municipal decidiu adotar sem consultá-las um modelo de organização que elas consideram inviável. O vínculo com a atividade laboral ficou frágil, e o espaço ocupado pelas professoras foi totalmente modificado. A partir da fala a seguir pode-se identificar esse aspecto da organização do trabalho:

Agora esse ano tá difícil, né, porque eu ganhei três turmas, uma turma de dois anos e duas turmas de três anos. Então com a direção a gente acertou de eu entrar uma tarde em cada turma né, porque se eu teria que entrar um pouquinho em cada turma daria uma hora e pouco né, então eu pegaria rotina, coisas que fazem parte da educação infantil, mas o trabalho pedagógico que falam né, dificilmente eu conseguiria desenvolver né, entrando uma hora e pouco (Luna).

Existe uma discrepância entre o trabalho prescrito e o real no fazer dessas professoras. O caminho a ser percorrido entre o prescrito e o real deve ser descoberto e inventado pelo próprio trabalhador (Dejours, 2004). Cru (1987) ressalta que as regras de ofício e as práticas “linguajeiras” referem-se a ações elaboradas por coletivos de trabalhadores e que ocorrem por meio das trocas cotidianas nas maneiras de realizar o trabalho. Essas práticas demonstram uma maneira de administrar a tensão entre o trabalho prescrito e o trabalho real.

O ser humano como que interfere nas prescrições do trabalho criadas para alcançar determinados objetivos. Por outro lado, há o investimento dele para dar conta do que seria inviável de ser executado seguindo apenas a prescrição da atividade (Perez, 2012).

As docentes relatam que seu trabalho praticamente se resume a “colocar no papel”, isto é, a escrever projetos, pois a execução de suas ideias será realizada por atendentes e estagiários. Com isso, se sentem excluídas do processo educacional, e seu trabalho fica esvaziado de sentido. Nessa perspectiva, as professoras ficam responsáveis pelo trabalho prescrito, enquanto o trabalho real é realizado por outros profissionais. Essa distância entre a prescrição e o que acontece de fato no cotidiano laboral fragmenta o trabalho e impossibilita que a noção do todo da atividade se configure. O que elas aprenderam teoricamente em sua formação (trabalho prescrito) fica longe do que atualmente está sendo vivenciado na prática (trabalho real). A contribuição das docentes em relação ao seu fazer diverge do que é implicado por ser educadora na educação infantil, especialmente no que se refere à dinâmica relacional. Isso tem impactos significativos na construção da identidade profissional. A fala a seguir retrata isso:

Eu virei uma profe de papel . . . eu tenho projetos lindos no papel e eu não, na prática, eu não sou professora (Carla).

Como é recente, essa nova organização de trabalho tem provocado muitos descontentamentos, pois não levou em consideração a opinião de quem está no cotidiano na escola, ou seja, as professoras. Foi uma decisão tomada pela gestão da educação municipal, não passando pela análise do coletivo docente. Para Moraes, Vasconcelos e Cunha (2012), a autonomia é um fator importante para propor novas formas de organização do trabalho, por meio da mobilização da inteligência prática e para a elaboração de novas maneiras de desempenhar suas tarefas, sendo um fator importante para a realização e a satisfação no trabalho. Nas entrevistas realizadas, as pesquisadas precisam ser responsáveis pelo aspecto pedagógico de mais de uma turma ao mesmo tempo, mas isso não acontece, o que pode ser percebido na fala:

Agora eu não tenho mais essa autonomia entendeu, porque agora eu tenho uns minutos na turma e eu não sei mais (Ana).

As docentes avaliam que o trabalho era mais satisfatório quando era permitido que ficassem com uma turma, porque conseguiam ter autonomia no ensino e uma compreensão do todo referente à educação infantil de uma turma em específico. A mudança de terem que assumir duas ou mais turmas acarretou uma sobrecarga de trabalho, pois as professoras precisam planejar e fazer os pareceres de todas as crianças. Além disso, precisam elaborar materiais para as aulas, já que na educação infantil se trabalha muito com o concreto e com o lúdico.

Professor de educação infantil . . . tem muita coisinha pra fabricar, muito concreto . . . tipo de ficar até uma hora da manhã (Ana).

“A organização do trabalho é uma relação social, é um compromisso entre objetivos e prescrições (procedimentos, maneira de organizar o trabalho, método) e as dificuldades reais para a realização do trabalho” (Lancman & Uchida, 2003, p. 87). O ser humano possui uma história singular, é portador de desejos e projetos; desse modo, reage à realidade de maneira original (Dejours et al., 1994). A psicodinâmica do trabalho busca compreender a dinâmica psíquica em relação aos conflitos gerados pelo confronto entre o desejo do trabalhador e as formas de gestão do trabalho (Augusto et al., 2014). Com isso, as vivências em relação ao trabalho são subjetivas e experienciadas diferentemente por cada pessoa. Assim sendo, a dinâmica do prazer e do sofrimento se evidencia e faz parte do cotidiano laboral, razão pela qual será discutida a seguir.

Prazer e sofrimento como indicadores de saúde

A organização do trabalho é central para se pensar como os trabalhadores produzem vivências de prazer e sofrimento (Castro & Merlo, 2011). Essas vivências são importantes para avaliara saúde dos trabalhadores, já que o sofrimento remete ao “espaço de luta que ocorre no campo situado entre, de um lado, o bem-estar, e, de outro, a doença mental e a loucura” (Dejours, 1993, p. 153).

Para Mendes (2007) a psicodinâmica do trabalho tem como objeto o estudo das relações entre a organização laboral e os processos de subjetivação. Nessa perspectiva, a autora acrescenta que há um processo de atribuição de sentido, baseado na relação do trabalhador com sua realidade laboral, sendo expresso nas formas de pensar, sentir e agir dos indivíduos ou do coletivo.

O sofrimento é uma vivência intermediária entre a saúde e a doença, e é inerente ao mundo do trabalho, onde há o encontro do sujeito, de sua história pessoal e da organização do trabalho. Identificam-se dois tipos de sofrimento oriundos da organização do trabalho: o patogênico, que ocorre quando todas as defesas do sujeito e a liberdade na organização do trabalho foram utilizadas, possibilitando o desequilíbrio psíquico e o aparecimento da doença; e o criativo, quando o sujeito consegue elaborar soluções originais que lhe propiciem saúde (Machado & Merlo, 2008). Como fatores de sofrimento estão a imposição da organização do trabalho, que no caso das professoras entrevistadas é imposta pela gestão municipal, a falta de autonomia, a sobrecarga de trabalho e a falta de comunicação dentro da comunidade escolar. Essas questões estão expressas na fala:

Não me sinto à vontade, nem, daqui a pouco vou ter que fazer um parecer, que eu vou falar de uma criança que eu não tenho contato, então agora tá bem difícil. . . . Mas eu me sinto muito desanimada, de semana passada eu chegar de manhã assim, meu Deus, acho que eu queria ficar doente pra não ter que ir trabalhar sabe, isso pra mim é um absurdo (Ana).

O sofrimento surge mediante o bloqueio da relação do trabalhador com a organização do trabalho que não pode ser modificada. Assim, a energia pulsional não consegue ser descarregada no

exercício laboral e acaba se acumulando no aparelho psíquico. Essa energia não fica “armazenada” e se traduz em uma manifestação somática (Dejours et al., 1994). Segundo Araújo e Mendes (2014), a dor é a energia que o sujeito despende centrado em si mesmo. Acrescentam que sofrer é a forma de se indignar, pensar, sentir e agir frente a uma realidade cruel.

Se o sofrimento não gera descompensação psicológica é porque o sujeito emprega estratégias defensivas para estabilizá-la (Dejours, 2007). A psicodinâmica do trabalho tem como objetivo estudar, não as doenças mentais advindas da atividade laboral, mas a normalidade (Dejours et al., 1994). O saudável é resultante do compromisso entre o sofrimento e a criação de estratégias individuais e coletivas que podem ser consideradas um movimento da manutenção da saúde. Dessa maneira, intervir na organização do trabalho se configura como contribuição para o processo saudável (Mendes, 2007).

As estratégias defensivas apontam uma dualidade sobre o sofrimento laboral. Por um lado, se constitui como sendo importante para que o sujeito consiga se adaptar às pressões, sem enlouquecer e continuar trabalhando. Por outro, implica a estabilidade da relação subjetiva com a organização do trabalho, de modo que resiste à mudança (Perez, 2014).

Entretanto, o sofrimento pode ser resignificado e transformado em prazer. Na psicodinâmica do trabalho a palavra assume papel de destaque. Ela possibilita a expressão de desejos, de emoções e dos sentimentos mais íntimos. Proporciona que o acontecimento seja resgatado, de modo que haja a percepção de como o trabalhador significou tal situação, transformando o que o fez sofrer em experiência, em ensinamento interior. Nessa perspectiva teórica se procura possibilitar que o manejo do sofrimento seja construído pelos próprios trabalhadores (Araújo & Mendes, 2014).

A questão do coletivo, da união, da troca entre colegas e da cooperação é um fator importante, de que as professoras gostam no trabalho. O prazer é atrelado principalmente ao contato com as crianças e à troca afetiva. Isso fica evidente na fala a seguir:

o afeto das crianças é uma coisa assim fora sabe, essa coisa, esse contato com as crianças, é o carinho, é essa afetividade, esses laços que tu cria com as crianças, com os pequenos é diferente do que com as crianças maiores, não é mesma coisa. . . . As crianças, eu adoro, é assim, eu não consigo me ver agora trabalhando em outro lugar, nem, nem direção de escola nada, que quero trabalhar em sala de aula com as crianças, a troca que tem entre eu e eles é o que me motiva a trabalhar com eles (Joana).

Percebe-se o quanto as entrevistadas investiram na educação infantil, qualificando-se para atuarem na área. Por isso, a nova organização de trabalho imposta tem causado grande sofrimento. Elas relatam que é a prática que dá sentido ao seu trabalho, e não a escrita de projetos. Essa descartabilidade que sentem em relação à profissão traz sofrimento e, se não for resignificado, pode redundar em adoecimento. A construção de estratégias defensivas é importante para conseguirem permanecer no trabalho e lidar com as vivências de sofrimento decorrentes desse contexto para buscarem a saúde, mesmo impossibilitando a transformação da organização do trabalho, já que essas trabalhadoras passam a não se dar conta do real do trabalho.

O espaço de fala e o coletivo são vistos como aspectos que contribuem para a resignificação do sofrimento e, portanto, para a saúde mental (Castro & Merlo, 2011). No caso das professoras verificou-se a mobilização coletiva em busca de reivindicações para melhorar a organização do trabalho, em busca do prazer.

A gente tá lutando assim com a ajuda do sindicato, vendo Ministério Público e vendo outras formas assim de que a gente possa fazer com que ele não seja aprovado né, acho que isso é o que a gente mais quer, porque daí vai ser muito complicado . . . eles achavam que a gente ia aceitar numa boa, porque as profes eram de creche, as tias, não dizem, mas a gente sente isso sabe, porque eles não consultaram ninguém e acho que eles levaram isso por surpresa (Maria).

Ao serem questionadas sobre a saúde, geralmente respondiam de maneira imediata que estava tudo bem. Entretanto, todas levam bastantes atividades para serem feitas em casa, pois não há como dar conta das atividades dentro da carga horária de trabalho. Algumas separam momentos de lazer com a família, para cuidar de si, mas nem sempre isso acontece, principalmente no início da carreira. Às vezes a medicação precisa fazer parte da vida das professoras para se manterem no trabalho. Quando o envolvimento emocional está mais presente, maior é o impacto da atividade laboral na vida delas e, conseqüentemente, maior o sofrimento. Todas escolheram atuar nessa profissão, sendo que algumas iniciaram como monitoras, estagiárias e se identificaram com o trabalho, decidindo investir na formação para atuar na área. O trabalho e seu contexto interferem na saúde das docentes, questão que será abordada no próximo eixo.

Impactos na saúde

Neste eixo buscou-se identificar como o trabalho docente na educação infantil produz impactos na saúde das professoras, o que pode ser expresso em suas vivências de sofrimento e de resignificação, conforme trazido anteriormente. A relação entre trabalho e saúde é algo que provoca muitas reflexões.

O contexto laboral tem influência nas vivências de prazer e de sofrimento, e essa dinâmica constitui a subjetividade do trabalhador. Elas se referem ao sentido resultante da interação entre as condições subjetivas, relativas ao sujeito, e as objetivas, correspondentes à realidade de trabalho. O sofrimento é um indicativo de saúde, porém ser saudável não significa ausência de sofrimento. Nesse sentido, além de ser uma vivência de afetos dolorosos, o sofrimento é mobilizador de mudanças nas situações que provocam o sofrimento (Augusto et al., 2014).

“O sofrimento assume um papel fundamental que articula ao mesmo tempo a saúde e a patologia” (Mendes, 2007, p. 37). Nessa perspectiva, a saúde diz respeito ao enfrentamento das pressões e às imposições do trabalho que provocam instabilidade psíquica e que podem ser transformadas em prazer. Já a patologia compreende falhas no modo como ocorre o enfrentamento do sofrimento, de modo que predomina o desejo da produção sobre o desejo dos sujeitos-trabalhadores (Mendes, 2007). O sofrimento sempre existirá no contexto laboral, mas com isso não se quer dizer que ele sempre causará adoecimento. Quando a pessoa consegue criar formas de enfrentamento e se ver enquanto alguém que possui desejos, para além de ser uma força produtiva, o sofrimento pode ser resignificado, e a saúde mantida.

Segundo Vieira, Gonçalves e Martins (2016), muitos docentes da educação básica se afastaram do trabalho por meio de licenças de saúde. Os resultados de estudos realizados em Pelotas indicam que as professoras que mais solicitaram licenças foram da educação infantil, onde prevalecem os problemas mentais, comportamentais e osteomusculares (Vieira et al., 2010).

A partir das entrevistas percebemos que a saúde das docentes está sendo afetada. Tristeza, abalo emocional e psicológico, choro, medicações, dentre outras somatizações, fazem parte da vida dessas profissionais. Porém, elas se sentem realizadas na função que escolheram, mesmo que essa atuação gere simultaneamente grande sofrimento. A seguir algumas falas exemplificam o estado de saúde psíquica das professoras:

Então, eu no momento assim eu tô bem abalada sabe, ãh, bem triste, que não é, eu não sou assim, na verdade a prefeitura me entristeceu . . . me matou por dentro assim . . . eu só quero trabalhar, da maneira que eu acredito . . . hoje a modalidade que eles querem é que a gente faça de conta, que eu entre, faça uma chamada, escreva lá um planejamento de crianças que eu não vejo e o que mais me incomoda, eu além de não ver eu não vivo (Ana).

Sobrecarregada. . . . Eu virei uma profe volante que eles falam, que tu atende três turmas simultaneamente, então eu tenho sessenta alunos no meu período da manhã e mais vinte no turno da tarde. Então isso me dá uma sobrecarga de trabalho, uma frustração enorme . . . porque eu vou ter que fazer essa avaliação depois, como fazer uma avaliação se eu não vivi. . . . Ah, eu não durmo bem né, eu preciso de medicação pra dormir e aí como eu tomo medicação pra dormir eu preciso de um remédio pra acordar né . . . então essa é a minha saúde mental assim, pra desligar eu preciso de uma medicação e pra acordar eu preciso de outra (Carla).

Além das questões psíquicas, o corpo e o fisiológico também são afetados de forma significativa. Muitas vezes essas manifestações não estão relacionadas ao trabalho, como se este fosse fonte somente de aspectos positivos. Pensar sobre como a atividade laboral está interferindo na saúde é difícil e possui muitas resistências por parte de inúmeros trabalhadores. As professoras entrevistadas relataram algumas manifestações corporais, como dores musculares, que podem estar associadas às insatisfações frente ao contexto laboral.

Eu acho que tem tudo a ver o estresse também porque eu tô toda dura, toda dura, nas costas, ui, deixa eu ver, aqui tudo eu sinto dor [região dos ombros], e quando eu boto a mão, eu sinto que os meus músculos estão tudo dolorido assim, tudo duro, que é de tensão também, é de tensão porque daí tu tem que dá conta daquilo né (Alice).

A dinâmica das relações de trabalho e as formas de subjetivação se expressam pelas vivências prazerosas ou de sofrimento para mediar as contradições existentes e as patologias sociais, tanto na saúde quanto no adoecimento. Tal dinâmica envolve o investimento da inteligência prática, da personalidade e da cooperação como fatores para dar conta da “loucura” do trabalho e manter a saúde, na medida em que são utilizados como elementos de confronto à dominação da organização do trabalho (Mendes, 2007).

As entrevistadas gostam de estar na escola, em sala de aula e de (con)viver com as crianças. Reconhecem-se estando em contato com os alunos de uma turma por turno, com os quais conseguem desenvolver atividades que potencializam seu aprendizado. O sentido maior do trabalho está no vínculo construído com os alunos, na troca afetiva e no encontro com eles. Isso possibilita uma relação satisfatória com o trabalho e uma vontade de realizar o que acreditam nesse processo de educar e de cuidar na primeira etapa da educação básica. Porém, a mudança estrutural está sobrecarregando as docentes e precarizando o trabalho. Há um desgaste emocional e psicológico decorrentes dessa sobrecarga e da nova organização do trabalho. Nesse sentido, a questão do reconhecimento é de extrema importância, quando abordamos o assunto do trabalho, o que será discutido no próximo eixo.

Reconhecimento

A pesquisa teve como objetivo compreender como o reconhecimento interfere na saúde das professoras de educação infantil. Este aspecto está intimamente relacionado ao prazer, ao sofrimento, à saúde e ao adoecimento laboral. Gernet e Dejours (2011) afirmam que o reconhecimento do trabalho corresponde à realização do “eu” no campo social. É importante ressaltar que sempre há conflitos entre o sujeito e o trabalho prescrito e real, e que eles acontecem no interior das relações sociais no contexto laboral. Nesse sentido, um elemento fundamental para a transformação do sofrimento em prazer, dando sentido para o trabalho, é o reconhecimento (Spode & Merlo, 2006).

O trabalho é central na luta contra o adoecimento, pois possibilita a construção do reconhecimento social pelo trabalhador (Bottega & Merlo, 2010). Para a psicodinâmica do trabalho a identidade é a armadura da saúde mental e precisa ser reconstruída constantemente. A maioria das pessoas não pode elaborar a identidade a partir de si mesmas. Portanto, a confirmação pelo olhar do outro se torna essencial. Por meio do reconhecimento, o trabalho não representa apenas a produção de bens ou serviços, mas significa também a transformação de si mesmo. O reconhecimento que o sujeito busca diz respeito ao seu fazer e não ao seu ser, sendo importante para sua construção identitária (Gernet & Dejours, 2011).

A engenhosidade, a inteligência do corpo e a dinâmica do reconhecimento são importantes para a transformação do sofrimento em prazer, conferindo sentido e valor ao vivido (Dejours, 2007). Esse sentido se dá no encontro da subjetividade do trabalhador, do saber fazer e do coletivo de trabalho (Mendes, 2007). Portanto, o coletivo é fundamental para a transformação das condições e da organização do trabalho, quando essas não são favoráveis ao desenvolvimento e à satisfação do ser humano.

É importante que as pessoas consigam encontrar formas de resistir e se sintam reconhecidas nos diferentes contextos nos quais convivem, pois, do contrário, podem perder o sentido que atribuem ao trabalho e à vida (Seligmann-Silva, 2011). “O processo de reconhecimento do trabalho pode ser registrado no âmbito da personalidade afetando a identidade do trabalhador” (Perez, 2014, p. 120).

Para a psicodinâmica do trabalho o reconhecimento laboral ocorre por duas vias de julgamento. Uma delas é apreciação pela utilidade, sendo técnica, social ou econômica, e conferida pela hierarquia, pelos trabalhadores e, em alguns casos, pelos clientes. A outra é referente à beleza e é realizada pelos pares, ou seja, pelos colegas de profissão (Gernet & Dejours, 2011). Esta última também pode ser chamada de julgamento estético e se subdivide em dois níveis. O primeiro é muito exigente por vir dos pares, que são os que mais sabem sobre aquela atividade, e se refere à qualidade do trabalho, incluindo o respeito pelas normas. Quando ele é proferido, reconhece-se o saber-fazer do sujeito, que se sente pertencente ao coletivo de trabalhadores. No segundo nível, a originalidade do trabalho é o que o torna reconhecido, fazendo com que o produto desenvolvido por cada sujeito seja único. Este nível implica a identidade do trabalhador (Castro & Merlo, 2011).

Neves e Seligmann-Silva (2006) afirmam que uma das maiores queixas apontadas pelas docentes se refere à falta de reconhecimento social, o que colabora para nossa compreensão da sua localização profissional e saúde mental. O reconhecimento do professor de educação infantil pelos pais está ocorrendo de forma gradativa. Já pela gestão municipal e pelas demais instâncias o reconhecimento geralmente se mostra ausente, o que é perceptível nas falas:

Falando no todo assim, pouco valorizado né, ah, quando se fala em educação se esquece muito da educação infantil (Maria).

E é uma falta de respeito muito grande, de tu ouvir assim “a, tu tá numa EMEI [Escola Municipal de Educação Infantil], tu não é professora sabe”, não pera aí, eu sou quem então? Eu sou quem então, fiz a faculdade pra que né (Joana).

A retribuição pela contribuição prestada à organização do trabalho é esperada pelo trabalhador e possui uma natureza simbólica (Castro & Merlo, 2011). Em relação às professoras da educação infantil, percebemos que há uma construção cultural em sua identificação e reconhecimento. Nas creches as cuidadoras das crianças eram historicamente chamadas de “tias”, remetendo a uma pessoa da família e descaracterizando a relação profissional. Tal fato é ressaltado por Beraldo e Carvalho (2006), que enfatizam que esse costume representa uma forma de desvalorização profissional. O que também é revelado pela fala:

É bem complicada essa questão, porque assim a tia seria uma extensão da casa né, da família. Em alguns momentos sim a gente é extensão, mas eu acho que no momento que tu é considerado como professor, e em respeito à minha titulação e à minha formação, sim eu sou professora né (Lia).

Dentro das relações que estão estabelecidas no trabalho, sabemos que é de extrema importância o sujeito sentir-se reconhecido perante o outro, sendo essa visibilidade fundamental para a construção da identidade e do sentimento de satisfação laboral. Brito et al. (2014) mencionam que o reconhecimento das professoras se dá crucialmente pelos estudantes. As profissionais buscam que seu trabalho seja reconhecido, visibilizado e valorizado pelos outros. Pelas falas das professoras percebemos que o reconhecimento maior é o das crianças, que demonstram afetivamente a importância delas, seja por meio de elogios, seja por dizerem que as amam.

Às vezes a gente chega assim tá meio ruim, eles olham “ai, profe, como tu tá linda hoje” e a gente nem tá, nem, cabelo amarrado, tá uma coisa assim, mas aquilo ali já dá, daí eles vem e me abraçam “profe, eu te amo muito” (Maria).

A visão de creche é ainda muito presente; conseqüentemente, as profissionais ainda são consideradas como “tias”. Contudo, elas estão buscando mostrar sua importância, valorizando-se perante a sociedade. A partir das entrevistas realizadas, percebemos o quanto essa questão do reconhecimento é importante para as professoras. O que as motiva a continuarem na profissão são justamente as crianças, das quais recebem afeto e demonstrações de carinho. O reconhecimento maior vem das crianças com quem possuem relação direta e com as quais podem construir vínculos. É perceptível que elas se sentem importantes, já que se qualificam para estarem atuando na educação infantil, e que buscam pôr em prática seus ideais. Quando esse contato é impossibilitado, há sofrimento, já que as professoras possuem responsabilidades sobre as crianças e precisam fazer documentos (pareceres) a respeito delas.

Considerações finais

Com base na pesquisa realizada, pode-se concluir que o reconhecimento é fundamental para a manutenção da saúde das professoras de educação infantil. Esse elemento é essencial para que o sofrimento advindo do contexto laboral possa ser transformado em prazer. A desvalorização da educação como um todo no contexto brasileiro, principalmente da primeira etapa, acontece por parte dos gestores municipais, estaduais e federais. Os pais das crianças com as quais elas trabalham estão gradativamente percebendo a importância do trabalho docente. A docência não se refere apenas ao ato de cuidar, mas de propiciar um ambiente favorável para o desenvolvimento integral de cada ser humano.

Este estudo é um recorte da realidade e possui como intuito instigar outras pesquisas, sem encerrar a discussão. Dentre suas limitações, pode-se citar o número de participantes e o fato de ser realizado em apenas um município. Os aspectos relacionados à saúde foram abordados de maneira breve, o que pode suscitar novas pesquisas sobre o significado do trabalho. Outra questão que também poderia ser aprofundada é sobre as estratégias defensivas das quais as professoras lançam mão para não adoecerem na atividade laboral.

Os questionamentos a respeito da saúde, do que gostam e do que não gostam em seus afazeres foram as que mais provocaram reflexão nas pesquisadas. Muitas pararam para pensar sobre si e sobre como o trabalho interfere em suas vidas, pois na correria do dia a dia frequentemente vivem no automático. Ter o espaço de escuta foi muito importante para as professoras, pois nem sempre

elas têm essa possibilidade à disposição. Apesar de nem sempre ser fácil refletir sobre o trabalho, esse exercício é fundamental para a ressignificação do sofrimento e para a construção de novas possibilidades e estratégias defensivas. O não falar também quer comunicar algo, esse fator precisa ser levado em consideração nas pesquisas e estudos no campo da saúde e trabalho.

Referências

- Antunes, R. (1998). *Adeus ao trabalho? Ensaios sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho* (5ª ed.). São Paulo: Cortez.
- Araújo, L. K. R. & Mendes, A. M. (2014). Reflexões sobre a clínica psicodinâmica do trabalho no contexto sindical. In A. M. Mendes, C. G. Bottega & T. C. M. Castro (Orgs.), *Clínica psicodinâmica do trabalho de professores: práticas em saúde do trabalhador* (pp. 25-37). Curitiba: Juruá.
- Augusto, M. M., Freitas, L. G. & Mendes, A. M. (2014). Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de uma fundação pública de pesquisa. *Psicologia em Revista*, 20 (1), 34-55.
- Beraldo, K. E. A. & Carvalho, A. M. A. (2006). Ouvindo educadoras de creche sobre suas experiências no trabalho. *Temas em Psicologia*, 14 (1), 35-49.
- Bertani, I. F. & Barreto, S. A. P. (2004). As transformações no mundo do trabalho e as consequências na subjetividade dos indivíduos. *Katálysis*, 7 (2), 203-207.
- Biernacki, P. & Waldorf, D. (1981). Snowball sampling: problems and techniques of chain referral sampling. *Sociological Methods & Research*, 10 (2), 141-163.
- Bottega, C. G. & Merlo, Á. R. C. (2010). Prazer e sofrimento no trabalho dos educadores sociais com adolescentes em situação de rua. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 13 (2), 259-275.
- Brito, J., Bercot, R., Horellou-Lafarge, C., Neves, M. Y., Oliveira, S. & Rotenberg, L. (2014). Saúde, gênero e reconhecimento no trabalho das professoras: convergências e diferenças no Brasil e na França. *Physis Revista de Saúde Coletiva*, 24 (2), 589-605.
- Bruel, A. L. O. (2010). *Políticas e legislação da educação básica no Brasil*. Curitiba: Intersaberes.
- Castro, T. C. M. & Merlo, Á. R. C. (2011). Reconhecimento e saúde mental na atividade de segurança pública. *PSICO*, 42 (4), 474-480.
- Cru, D. (1987). As regras do ofício. In C. Dejours (Org.), *Plaisir et souffrance dans le travail* (pp. 29-42). Paris: AOCIP.
- Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho* (5ª ed., A. I. Paraguay, L. L. Ferreira, trans.). São Paulo: Cortez.
- Dejours, C. (1993). Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. In J. F. Chanlat (Org.), *O indivíduo na organização: dimensões esquecidas* (2ª ed., pp. 150-173). São Paulo: Atlas.
- Dejours, C. (2003). *A banalização de injustiça social* (5ª ed., L. A. Monjardim, trad.). Rio de Janeiro: FGV.
- Dejours, C. (2004). Subjetividade, trabalho e ação. *Revista Produção*, 14 (3), 27-34.
- Dejours, C. (2007). Prefácio. In A. M. Mendes (Org.), *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas* (pp. 19-22). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Dejours, C. (2008). A metodologia em psicopatologia do trabalho. In S. Lacman & L. I. Snelwar (Orgs.), *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (pp. 107-128). Rio de Janeiro: Fiocruz.
- Dejours, C., Abdoucheli, E. & Jayet, C. (1994). *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho* (M. I. S. Betiol, trad.). São Paulo: Atlas.
- Gernet, I. & Dejours, C. (2011). Avaliação do trabalho e reconhecimento. In P. F. Bendassolli & L. A. Soboll (Orgs.), *Clínicas do trabalho: novas perspectivas para a compreensão do trabalho na atualidade* (pp. 61-70). São Paulo: Atlas.
- Heloani, R. & Lancman, S. (2004). Psicodinâmica do trabalho: o método clínico de intervenção e investigação. *Revista Produção*, 14 (3), 77-86.
- Lancman, S. & Uchida, S. (2003). Trabalho e subjetividade: o olhar da psicodinâmica do trabalho. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 6, 79-90.

- Lei nº 9.394. (1996, 20 de dezembro). Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília: Presidência da República.
- Lei nº 13.415. (2007, 16 de fevereiro). Altera as Leis nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, e 11.494, de 20 de junho 2007, que regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação, a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e o Decreto-Lei nº 236, de 28 de fevereiro de 1967; revoga a Lei nº 11.161, de 5 de agosto de 2005; e institui a Política de Fomento à Implementação de Escolas de Ensino Médio em tempo integral. Brasília: Presidência da República.
- Machado, A. G. & Merlo, Á. R. C. (2008). Cuidadores: seus amores e suas dores. *Psicologia & Sociedade*, 20 (3), 444-452.
- Martins, M. F. D., Vieira, J. S., Feijó, J. R. & Bugs, V. (2014). O trabalho das docentes da Educação Infantil e o mal-estar docente: o impacto dos aspectos psicossociais no adoecimento. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 17 (2), 281-289.
- Mendes, A. M. (2007). *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Mendes, A. M., Araújo, L. K. R. & Merlo, A. R. C. (2011). Prática clínica em psicodinâmica do trabalho: experiências brasileiras. In P. F. Bendassolli & L. A. P. Soboll (Orgs.), *Clínicas do trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade* (pp. 169-187). São Paulo: Atlas.
- Merlo, A. R. C. (2000). Transformações no mundo do trabalho e a saúde. In A. Jerusalinsky, A. C. Merlo & A. L. Giongo (Orgs.), *O valor simbólico do trabalho e o sujeito contemporâneo* (pp. 271-278). Porto Alegre: Artes e Ofícios.
- Ministério da Educação. (2010). *Diretrizes curriculares nacionais para a educação infantil*. Brasília: Secretaria de Educação Básica.
- 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), 217-228.
- Neves, M. Y. R. & Seligmann-Silva, E. (2006). A dor e a delícia de ser (estar) professora: trabalho docente e saúde mental. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 6 (1), 63-75.
- Perez, K. V. (2012). “Se eu tirar o trabalho, sobra um cantinho que a gente foi deixando ali”: clínica da psicodinâmica do trabalho na atividade de docentes no ensino superior privado. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.
- Perez, K. V. (2014). A dinâmica do reconhecimento no trabalho docente: considerações sobre a atividade de professores do ensino superior privado. In A. M. Mendes, C. G. Bottega & T. C. M. Castro (Orgs.), *Clínica psicodinâmica do trabalho de professores: práticas em saúde do trabalhador* (pp. 109-131). Curitiba: Juruá.
- Seligmann-Silva, E. (2011). *Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo*. São Paulo: Cortez.
- Spode, C. B. & Merlo, A. R. C. (2006). Trabalho policial e saúde mental: uma pesquisa junto aos capitães da Polícia Militar. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 19 (3), 362-370.
- Vieira, J. S., Garcia, M. M. A., Martins, M. F. D., Eslabão, L., Silva, A. F., Balinhas, V. G., Fetter, C. L. R. & Gonçalves, V. B. (2010). Constituição das doenças da docência. *Cadernos de Educação*, (37), 303-324.
- Vieira, J. S., Gonçalves, V. B. & Martins, M. F. D. (2016). Trabalho docente e saúde das professoras de educação infantil de Pelotas, Rio Grande do Sul. *Trabalho, Educação e Saúde*, 14 (2), 559-574.

Endereço para correspondência
danifis2010@gmail.com

Recebido em: 13/09/2018
Revisado em: 21/05/2019
Aprovado em: 05/07/2019

A (não) atuação frente ao assédio moral no trabalho: estudo sobre um sindicato¹

Júlia Gonçalves², Suzana da Rosa Tolfo³ e Leonor María Centera Espinosa⁴

Universidade Federal de Santa Catarina (Florianópolis, Santa Catarina, Brasil),
Universidade Autônoma de Barcelona (Barcelona, Espanha)

O assédio moral no trabalho é entendido como um conjunto de atos hostis que ocorrem de forma processual e podem estar relacionados às prescrições da organização do trabalho. Os sindicatos e associações que defendem os interesses e direitos de categorias profissionais devem estar atentos a essa violência psicológica. Com o objetivo de identificar a percepção e a atuação de dirigentes sindicais frente a situações de assédio moral no trabalho, realizou-se uma pesquisa qualitativa com representantes sindicais dos trabalhadores de transporte coletivo urbano de uma capital do sul do país. O sindicato ao qual pertencem esses dirigentes é reconhecido por sua luta e enfrentamento, assim como pela obtenção de conquistas e melhorias nas condições de trabalho de seus representados. Com relação a esse tipo de assédio, os resultados obtidos neste estudo evidenciaram uma visão simplificada sobre o fenômeno – sem um entendimento processual e ampliado. Tal compreensão indicou a associação entre práticas de assédio moral e pessoas específicas (os agressores), o que tende a reforçar uma atuação sindical tímida acerca dessa violência presente nas relações de trabalho. Os sindicatos, com função política e social, são entidades de suporte e amparo aos trabalhadores e, quando possuem um arcabouço de informações que subsidie o entendimento, a orientação e a construção de ações de luta e busca de melhores condições trabalhistas, tornam-se instrumentos de combate a condutas não aceitáveis no ambiente de trabalho.

Palavras-chaves: Assédio moral no trabalho, Contexto sindical, Trabalhadores do transporte coletivo urbano.

The (lack of) action against workplace bullying: study on a union

The workplace bullying can be understood as a set of hostile actions that occur as a process and may be instructed by work organizations. Unions, which are associations that defend the interests and rights of professional categories, must be attentive to this form of psychological violence. In order to identify the perception and action of union leaders against situations of workplace bullying, a qualitative research was conducted with union representatives of the urban collective transport workers from a capital in the South of Brazil. The union to which these leaders belong is known for its struggle and confrontation tradition, as well as for the gains and improvements accomplished in the work conditions of its members. Regarding this kind of bullying, the results obtained in this study have showed a narrow view of the phenomenon, instead of understanding it more globally and as a process. This current view associates workplace bullying practices with specific people – the aggressors –, which tends to reinforce a timid union action against this kind of violence within working relationships. Unions, which play a social and political role, are organizations to support and protect workers, and when they have an information framework to support their view, orientation, and the implementation of actions of struggle and search for better working conditions, they can become instruments to fight against unacceptable behaviors in the workplace.

Keywords: Workplace bullying, Trade union context, Urban transport workers.

1 Este trabalho foi realizado, com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes), por meio de bolsa de doutorado Capes-DS – Código de Financiamento 001.

2 Psicóloga, doutora em Psicologia pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), professora da graduação em Psicologia na Faculdade Meridional (Imed).

3 Psicóloga, doutora em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), professora do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Fundadora do Núcleo de Estudos e Pesquisas em Processos Psicossociais e de Saúde nas Organizações e no Trabalho (Neppot/UFSC).

4 Psicóloga, doutora em Filosofia (PhD) pela Universidade de Porto Rico e em Psicologia Social pela Universidade Autônoma (UAB/Barcelona), professora de Psicologia e atual diretora do Departamento de Psicologia Social (UAB). Coordenadora do grupo de pesquisa sobre violência no casal e trabalho (Vipat) (UAB/Espanha).

Introdução

O assédio moral no trabalho configura-se como um fenômeno tão antigo quanto o próprio trabalho, porém é apenas no fim do século XX que alcança visibilidade. Atualmente, é considerado um problema mundial e um fator de risco psicossocial capaz de desencadear sofrimento e trazer danos à saúde de todas as categorias de trabalhadores (Cantera, Cantera & Pallarès, 2015; Freitas, Heloani & Barreto, 2008; Martins & Ferraz, 2014; Soboll, 2015).

Também conhecido como “*mobbing*”, o assédio no ambiente de trabalho foi definido pelo psicólogo alemão Heinz Leymann, na década de 1980, como aquilo que ocorre quando a vítima é submetida a uma estigmatização sistemática por meio de injustiças. Nesse entendimento, esse assédio decorre de uma comunicação hostil e antiética persistente e dirigida a, principalmente, uma pessoa (Leymann, 1990). No Brasil, a primeira publicação sobre a temática data do ano de 2001 e configura-se como um ensaio teórico que analisa o que Freitas (2001, p. 8) denominou de “duas faces do poder perverso nas organizações modernas: o assédio moral e o sexual”.

O assédio moral pode ser entendido como uma conduta abusiva que se manifesta por comportamentos, palavras, atos, gestos e escritos que geram dano à personalidade, dignidade e/ou à integridade física ou psíquica do agredido (Hirigoyen, 2008). Entre os aspectos que caracterizam a ocorrência de assédio moral, está o caráter processual (Hirigoyen, 2008; Soboll, 2015), pois são comportamentos repetidos e frequentes, ações e práticas abusivas expressas de diferentes formas (Nunes & Tolfo, 2011). Esses atos visam diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psiquicamente um indivíduo ou grupo (Freitas, Heloani & Barreto, 2008).

Uma sistematização da compreensão do assédio moral no trabalho é apresentada por Soboll (2017), que classifica e nomeia duas abordagens. Na perspectiva tradicional, há uma tendência a explicar e buscar soluções para o assédio moral no âmbito psíquico e individual. Nessa abordagem há papéis claros (de vítima e agressor), há intencionalidade, e o trabalho configura-se apenas como cenário em que essa violência ocorre. Já para a abordagem psicossocial, esse assédio tem origem na organização do trabalho e da sociedade e está associado a fatores individuais e relacionais. Assim, o assédio moral se configura como uma situação de conjunto, da qual participam aqueles que definem ou coordenam a organização do trabalho, pois é nesta que estão definidas as prescrições das relações humanas em seu contexto (Soboll, 2017).

A abordagem psicossocial inclui o assédio moral organizacional, no qual as interações ocorrem por meio da violência e da hostilização entre trabalhador e organização ou administração da empresa. Essas acontecem de forma repetida e frequente e estão presentes na formulação de procedimentos e políticas organizacionais por intermédio de mecanismos de gestão abusivos, sem necessariamente existir a imagem centrada em alguém (Soboll & Horst, 2013). O alvo é generalizado e atinge o grupo/equipe de trabalho (Soboll, 2015). No mesmo sentido, Barreto e Heloani (2014) afirmam que o assédio moral pode ser um instrumento de gestão, e salientam que os métodos de gerenciamento se mostram como um fio condutor para as práticas de violência.

O assédio moral no trabalho deve ser analisado considerando todos os contextos no qual está inserido, seja econômico, político, organizacional ou social (Vieira, Lima & Lima, 2012). Dessa forma, todos os aspectos que o envolvem devem estar entre as preocupações dos órgãos e entidades, para além da própria organização em que essa violência ocorre. Dentre essas instituições, citamos aqui os sindicatos, que se configuram como associações de trabalhadores com o objetivo de defender os interesses e direitos das categorias profissionais que representam. Conforme os valores e estatutos que regem essas organizações, espera-se que essas estejam atentas às violências e suas consequências para as vítimas, testemunhas e locais de trabalho.

Sabe-se que sindicatos e seus dirigentes estão sujeitos às mesmas pressões inerentes ao atual contexto do trabalho, marcado por suas significativas mudanças; e, mais que isso, a área sindical em

si está passando por alterações em seu ideário e na própria ação sindical (Antunes & Silva, 2015; Rodrigues & Ramalho, 2014; Silva & Mourão, 2018). Apesar dessas transformações, mantém-se, entre as demandas de atuação, a necessidade de intervenção política sindical diante dos danos à saúde dos trabalhadores e um posicionamento diante de suspeitas e casos de assédio moral no trabalho. As ações sindicais sobre ocorrências desse tipo de violência podem ser diversas, desde a denúncia pública até o acompanhamento dos trabalhadores, passando por ações de investigação, negociação, administração e judicial. O sindicato, por seu caráter político, embora não tenha acesso direto às modificações no contexto do trabalho, pode promover ações que visem a conscientização da categoria, bem como pode unir esforços para pressionar as empresas que realizem as mudanças necessárias nas condições e na organização do trabalho (Maciel, Fontenelle & Coelho, 2017). É papel dos sindicatos examinar as práticas da gestão propiciadoras do assédio moral, e esses devem ser os primeiros a dar suporte e reagir em caso de gestão inadequada e desumana. Dessa forma, compete aos sindicatos interpelar a direção da empresa e exigir uma mudança nos métodos organizacionais (Hirigoyen, 2015).

Apesar dessa necessidade, os estudos de Fistarol (2014), Galo (2016) e Garbin (2009) mostram que há uma desinformação das entidades sindicais quanto ao tema, salientando a importância de estudos sobre o entendimento dos sindicatos. Corroborando, Barreto e Heloani (2014) expõem que compreender o assédio moral é um dos desafios dessas associações, assim como Fabro e Maehler (2015) defendem que a parceria entre elas e pesquisadores pode auxiliar na ampliação e disseminação dos conhecimentos sobre esse tipo de violência.

Dentre os estudos dedicados a entender a prática sindical frente ao assédio moral, a dissertação de Barreto (2006) é tida como referência para seu entendimento; além disso, a participação da autora junto ao sindicato de trabalhadores das indústrias químicas, plásticas, farmacêuticas, cosmético e similares de São Paulo promoveu a disseminação do tema entre os trabalhadores e sociedade em geral. Também se destacam os estudos de Fistarol (2014) – que abordam o entendimento de assédio moral na perspectiva de sindicatos patronais e de sindicatos dos trabalhadores da cidade de Caxias do Sul (RS) – e de Galo (2016) – que compreendeu a perspectiva de dirigentes sindicais de diferentes sindicatos do Rio Grande do Norte e identificou as ações desenvolvidas por esses em relação à prevenção e combate desse tipo de violência.

Dada a problemática apresentada, esta pesquisa configura-se como um recorte de uma investigação que inicialmente caracterizou situações de assédio moral entre trabalhadores do transporte coletivo urbano (TCU). Essa categoria difere de muitas outras que possuem seu local de trabalho definido, planejado e bem estruturado. Motoristas e cobradores de ônibus não realizam suas funções em um local restrito, mas sim atuam, na maior parte de sua jornada, fora dos portões das empresas, sujeitos a variações de clima, trânsito, condições gerais de tráfego, qualidade das vias e do ambiente externo (Battiston, Cruz & Hoffmann, 2006). Somado a isso, estão suscetíveis a ambientes de violência urbana – como, por exemplo, os assaltos –, podendo ser praticada por pedestres, motoristas ou passageiros (Assunção & Medeiros, 2015). Para lidar com essas peculiaridades, as empresas de TCU costumam estabelecer normas rígidas, pois esses profissionais são também responsáveis pela segurança dos passageiros, pelo cumprimento de horário e pelos veículos utilizados (Battiston, Cruz & Hoffmann, 2006; Assunção & Medeiros, 2015).

As primeiras pesquisas no Brasil com trabalhadores do transporte coletivo urbano, principalmente com os motoristas, buscavam, principalmente, investigar as condições de trabalho (Almeida, 2002). Posteriormente, estudos visavam estabelecer relações entre essas condições e o adoecimento, tais como lombalgias, obesidade, lesões por esforços repetitivos e estresse. Atualmente houve uma ampliação no escopo dos estudos sobre essa categoria e, embora ainda prevaleçam pesquisas que investigam os adoecimentos em decorrência do trabalho, surgem estudos com o

objetivo de entender a organização do trabalho desses profissionais, as relações estabelecidas no o trabalho, bem como a violência a que estes trabalhadores estão expostos.

Este estudo objetivou identificar a percepção e a atuação de dirigentes sindicais diante de situações de assédio moral no trabalho. Esses dirigentes eram representantes dos trabalhadores de empresas de transportes coletivos e seletivos urbanos de passageiros de uma capital da região sul do país. Diante das atuais relações laborais, compreender o entendimento e posicionamento de líderes torna-se relevante para discutir a atuação profissional no atual contexto social, político e econômico (Silva & Mourão, 2018).

Método

O campo deste estudo foi definido a partir da experiência de trabalho e pesquisa da primeira autora com o segmento de transporte coletivo urbano. Dessa forma, a pesquisa – de caráter qualitativo (Creswell, 2010) e exploratório (Gil, 2010) – foi desenvolvida por meio da parceria com um sindicato de trabalhadores em empresas de transportes coletivos e seletivos urbanos de passageiros de uma capital da região sul do Brasil. A entidade contava, durante o período de coleta, com cerca de 4.000 trabalhadores do transporte coletivo urbano associados ao sindicato, entre motoristas, cobradores e os que desempenhavam funções de manutenção/conservação e fiscalização. O sindicato representa trabalhadores de nove empresas de transporte coletivo da capital e da região metropolitana, abrangendo vinte cidades.

Participaram da pesquisa três diretores do sindicato, que foram escolhidos pelos próprios colegas, dirigentes sindicais, em reunião e por consenso. Essa decisão considerou suas disponibilidades e o interesse em contribuir para a pesquisa. As pesquisadoras não participaram do momento de escolha dos dirigentes participantes. O sindicato, no momento de realização da pesquisa, possuía 14 diretores, dos quais seis (escolhidos por votação interna) eram liberados das atividades laborais, enquanto os outros oito continuavam exercendo sua função, predominantemente como motoristas de TCU. Também compõem o sindicato seis integrantes do conselho fiscal, que também são membros da categoria profissional e possuem tarefa específica (atuar junto ao Conselho Fiscal), e seis funcionários contratados pela entidade, sendo dois assessores jurídicos, um assessor de imprensa, duas secretárias e uma auxiliar de limpeza.

O Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE) foi fornecido e explicado aos dirigentes sindicais participantes, que precisaram assinar o documento. Eles responderam a um questionário de dados sociodemográficos e a uma entrevista individual com roteiro semiestruturado, construída a partir das categorias de análise definidas *a priori*: (1) O trabalho do sindicato; (2) Assédio moral no trabalho e transporte coletivo urbano; e (3) Atuação do sindicato frente ao assédio moral no trabalho.

A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Santa Catarina sob o parecer nº 1.789.878. Manteve-se o cuidado e respeito às normativas sobre o manejo dos conteúdos de dimensões da vida humana durante todo o estudo, a partir do cumprimento da Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012, do Conselho Nacional de Saúde. Optou-se, visando manter o sigilo e anonimato dos dirigentes, identificá-los como A, B e C.

As entrevistas foram transcritas manualmente e na íntegra (Azevedo et al., 2017) e submetidas à análise de conteúdo, respeitando as três fases propostas: pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados (Bardin, 2011). Juntamente com informações advindas das entrevistas, realizou-se uma análise do conteúdo publicado no site do sindicato, um dos principais meios de comunicação da entidade com sua categoria. Nesta análise, buscou-se informações sobre a história, direitos básicos, notícias, ações e diretoria.

Resultados e discussão

O trabalho no sindicato

Dirigentes sindicais são os profissionais eleitos para exercer atividades por meio de mandato e representar a classe trabalhadora (Silva & Mourão, 2018). Esses atuam como mediadores entre o poder e os sujeitos que integram determinado grupo (Galery, 2017). Não há pré-requisitos formais (acadêmico ou necessidade de experiência prévia na função) para que um dirigente sindical seja eleito. Porém, apesar disso, uma atuação efetiva e o bom desempenho da função dependem das características dos trabalhadores eleitos (Silva & Mourão, 2018).

Essas competências são referidas no site do Sindicato pesquisado. Conforme o que está escrito, para a realização do exercício da função de diretor é necessário que cada membro se prepare e se qualifique para que possa representar o sindicato e a categoria diante dos órgãos públicos, de outros sindicatos e de movimentos sociais. Segundo o descrito, essa preparação é realizada a partir de cursos e treinamentos. Além disso, no site é indicada a necessidade de disponibilidade para ser um dirigente, pois, segundo eles, “*muitas vezes precisam abrir mão do seu horário de descanso ou ao lado da família para lutar por todos os trabalhadores*”.

Dentre as características sócio profissionais dos participantes, destaca-se que todos eram do sexo masculino, unanimidade na direção do sindicato, com diferentes níveis de escolaridade, desde o 1º grau incompleto até 3º grau incompleto. Todos possuíam mais de 10 anos de atuação no transporte coletivo urbano e como dirigentes sindicais.

A diretoria é eleita pela categoria a cada três anos. Apesar disso, identificou-se que os dirigentes sindicais entrevistados estavam atuando há várias eleições (entre quarto e quinto mandato). Embora uma eleição dependa da plataforma e articulações políticas dos candidatos, bem como de sua relação com os grupos de trabalho, a permanência dos mesmos dirigentes por vários mandatos pode estar relacionada à interação próxima com os representados e a uma boa avaliação do trabalho dos dirigentes pela categoria, que opta por mantê-los como seus representantes.

Nas entrevistas realizadas com os dirigentes sindicais, o primeiro ponto de destaque é a denominação de sindicato que “anda na base” por eles. Esse aspecto corrobora o descrito no site da entidade, ao referir que a diretoria tem seus poderes estabelecidos pelo Estatuto do Sindicato e possui como principais funções “administrar o sindicato e, especialmente, organizar e mobilizar a categoria para lutar por uma vida melhor”. Conforme os dirigentes sindicais entrevistados e a imprensa da região, esse sindicato é reconhecido na cidade por ser uma entidade de luta, enfretamento, e com um grande número de filiados. Possui posicionamentos social e político definidos e utiliza-se de manifestações, principalmente paralisações e greves, para pressionar as empresas privadas de transporte coletivo urbano da região e o poder público. Nas falas dos dirigentes sindicais, salienta-se a importância da proximidade com a categoria, ao estar presente, ao entender o que acontece e ao vivenciar as situações junto com os demais trabalhadores. São exemplos: “*não se fica dentro da sede administrativa do sindicato, a gente fica direto nos terminais à procura do trabalhador. A categoria que é filiada sabe o nosso número de telefone ou nos procura nos terminais.*” (C);

A principal tarefa é o sindicato lutando dia a dia com o trabalhador. É andar o dia todo na base, nosso sindicato não fica dentro do escritório, a gente é motorista, ninguém é doutor, então a gente tem que estar na base para ter o entendimento que a categoria tem (B).

Esses relatos corroboram os achados do estudo, conduzido por Silva e Mourão (2018), que identificou as competências essenciais para o exercício da função de dirigente sindical. As autoras

elencaram competências com base no modelo teórico de conhecimentos, habilidades e atitudes, e considerando o conjunto dos pesquisados – dirigentes e trabalhadores dos grupos representados. A competência considerada essencial foi a interação com a categoria. Isso significa que o profissional deve demonstrar não só capacidade de interagir com as pessoas, mas tem que estar em contato constante com os representados (Silva & Mourão, 2018). Essa competência mostra-se ainda mais relevante quando se considera o papel do dirigente sindical enquanto um intermediário entre sujeitos com um mesmo ideal (Galery, 2017). O dirigente C reforça o fato de ter a categoria junto e apoiando o sindicato como ilustrado na fala: “A atuação do sindicato é 99% junto com a categoria, a gente está sempre lutando pela categoria. Tudo que a gente vê que as empresas querem fazer de errado estamos em cima cobrando, interferindo a favor do trabalhador” (C).

Quando os entrevistados foram questionados sobre a adesão de filiados da categoria, não se obteve um número preciso; porém, dizem que boa parte é associada ao sindicato, como ilustrado nas falas: “Na faixa de uns 90 e pouco por cento [de filiados ao sindicato na categoria]” (B); “Se nós dividirmos entre todas as categorias que o sindicato representa, hoje nós temos 90% do urbano filiado.” (C).

A estimativa dos próprios diretores de aproximadamente 90% da categoria filiada é um número acima da realidade brasileira. A pesquisa de Rodrigues e Ramalho (2014) evidencia que o sindicalismo brasileiro pós 1978 tem se reorganizado de forma diferente da ação sindical internacional, que obteve acentuada queda da filiação sindical. Os autores, no entanto, não tratam a questão de forma linear, revelando discrepância conforme os segmentos e contextos analisados. No Brasil, tem se mantido uma taxa de sindicalização relativamente estável. Mesmo não sendo uma alta porcentagem de densidade sindical, em 2012 estava em cerca de 17% para a população ocupada adulta (Rodrigues & Ramalho, 2014)⁵. Complementando, Barreto (2006) afirma que, embora o movimento sindical tenha resistido ao período de ditadura, a década de 1990 trouxe mudanças acentuadas para o mundo do trabalho, e no movimento sindical ocorreu o aumento das “dessindicalizações” (Barreto, 2006, p. 105). Para que pudessem se adaptar às mudanças e às novas políticas econômicas, os sindicatos também passaram por uma reestruturação e adotaram uma política de redução de gastos. Dessa forma, segundo a autora, as práticas sindicais atuais estão centradas na assistência advocatícia terceirizada e individualizada e em um afastamento dos sindicatos das portas das fábricas, resultando em uma dificuldade para sensibilizar, organizar e mobilizar os trabalhadores.

A importância de ser sindicalizado está descrita no site do Sindicato por meio do *slogan* “Quem tem consciência é sindicalizado”. No texto que sucede a frase, é exposto que o principal dever do sindicato é combater a exploração dos trabalhadores e exigir condições dignas para o exercício da profissão. Também são apresentadas as conquistas da luta que trouxe benefícios à categoria, tais como a redução da jornada de 8h para 6h20 diárias (resultado da greve de 1997), a adoção do tíquete alimentação e seus reajustes, aumentos salariais e distribuição dos lucros.

O alto índice de sindicalização – para além da associação com a contribuição obrigatória, vigente durante a coleta dos dados –, reforça a afirmação quanto ao reconhecimento da atuação do sindicato em prol dos interesses coletivos da categoria, em especial o reconhecimento da atividade e as ações desenvolvidas pelo grupo de dirigentes sindicais. Para Dejours (2007), o reconhecimento é uma retribuição advinda da contribuição dada pelo sujeito, é algo buscado em relação ao próprio fazer; sendo assim, é um julgamento sobre a relação dele com o real, que se dá no trabalho. Segundo a fala de um dos dirigentes com relação a receptividade, confiança e reconhecimento da categoria pelo trabalho do Sindicato.

⁵ Cabe lembrar que, no momento em que a coleta dos dados foi realizada, ainda era vigente a legislação que determinava a contribuição sindical obrigatória. Essa contribuição tornou-se facultativa após a reforma trabalhista instrumentalizada pela lei nº 13.467, que entrou em vigor em 11 novembro de 2017.

A gente tem uma facilidade [de atuação] pelo fato de ter uma categoria que confia na gente. Nas greves a gente para 100%, não roda nada. A gente fica nos terminais à procura do trabalhador. Eles veem a gente como uma peça importante dentro da categoria (C).

Outro motivo indicado para possuírem um sindicato forte é o fato de este representar uma categoria importante. Os dirigentes entrevistados percebem que a própria categoria se reconhece como fundamental para a cidade. Segundo eles, a categoria tem voz e é ativa, pois sabe que é fundamental para o funcionamento urbano: “A categoria sabe da importância que ela tem. Se o transporte parar, a cidade para. Eles sabem da importância que tem o trabalho deles hoje.” (A); “Eles [trabalhadores] têm essa consciência. A gente diz “o transporte é o coração da cidade” (B); “Ao meu ver, a população vê a nossa categoria como forte, que todo mundo quer ter um sindicato como o nosso, mas também não adianta ter um sindicato assim se não tiver uma categoria importante como a nossa” (C).

Os trabalhadores do transporte coletivo urbano formam um grupo fundamental para um serviço que atende boa parte da população urbana. Esse, por sua vez, exerce papel importante na atual configuração dos deslocamentos urbanos e é visto como uma das principais alternativas para a redução de problemas encontrados nas cidades, tais como: congestionamentos, acidentes de trânsito e impactos ambientais. Na região em que se efetuou o estudo, são cerca de 280 mil usuários por dia do transporte coletivo urbano, e cerca de 4,5 mil trabalhadores vinculados a esse ramo de atividade.

Apesar do reconhecimento da atuação do sindicato pela categoria, isso nem sempre é corroborado pela população em geral. Há muitas críticas às paralisações e greves. O descontentamento da comunidade diante dessas manifestações é dado principalmente pelo desconhecimento dos reais motivos que levam a categoria a realizar tais atos. Além disso, a população, por saber do acordo coletivo de redução das horas diárias de trabalho, presume, segundo os entrevistados, que há boas condições em todos os outros aspectos do trabalho. Quando questionados a respeito do reconhecimento da população sobre a importância do transporte coletivo urbano, obteve-se as seguintes respostas: “[para a população] a razão [das paralisações e greves] é sempre por causa de salário, sempre dizem ‘estão brigando por causa do salário’ (B)”; “As pessoas veem assim: ‘o transporte coletivo hoje trabalha só seis horas e vinte, nós trabalhamos oito horas’. Nós conseguimos as melhorias com luta, com briga, com paralisações, com greves, e as pessoas não conseguem enxergar isso” (C);

Não temos o reconhecimento da população em um dos momentos mais difíceis que é quando temos as paralisações. A gente é muito criticado. A gente pode estar errando também de não fazer alguma coisa para mostrar para a população o porquê das paralisações, o porquê das greves (A).

Para além de uma luta por salário justo e adequado, dentre os objetivos das ações dos dirigentes sindicais está a minimização das desigualdades. Isso engloba reflexões e lutas mais amplas, que envolvem a organização do processo de trabalho, a produção e a condição de trabalho (Silveira & Merlo, 2014). Porém, segundo Barreto (2006), os sindicatos, em geral, mantêm a prática assistencialista e as condições insalubres. As doenças e os acidentes no e do trabalho constituem causas comuns e prioritárias ao atendimento jurídico, no qual a resolução de agravos e danos estão, muitas vezes, atrelados a sua monetarização.

Para os diretores entrevistados, dentre as suas atribuições está o fornecimento de informações sobre o sistema e condições de trabalho, benefícios e salários, mobilidade urbana e até mesmo sobre política. Esse aspecto reforça a importância do Sindicato enquanto formador de opinião, com responsabilidade de conscientizar a categoria em relação a diferentes aspectos que envolvem o contexto de trabalho.

A gente explica para categoria os seus direitos. Não é qualquer sindicato hoje que tá lá dentro [da categoria] tirando dúvida e mostrando o que que eles tão fazendo com o país. A gente tá discutindo a política, discutindo o dia a dia, o sistema de trabalho deles, de mobilidade da cidade (C).

Para Silva e Mourão (2018), dentre as competências dos dirigentes sindicais, três possuem relação com o que foi apresentado pelos diretores entrevistados: conhecimento do mercado/categoria, conhecimento dos papéis e funções dos sindicalistas, e conhecimento jurídico do negócio. Essas competências significam respectivamente, no contexto sindical, familiaridade com a área de atuação e com o grupo de pessoas ou de empresas que são representadas pelo sindicato, compreensão do trabalho na área sindical (seja na mesma função, seja em funções próximas) e domínio de informações sobre o ambiente sindical e a legislação pertinente à área.

A compreensão sobre o assédio moral no trabalho

A violência é um fenômeno social e sua existência transcende os tempos mais antigos, fazendo parte da história da humanidade; porém, cada vez mais e mais fortemente se apresenta de múltiplas maneiras (Cantera, Pallarès & Selva, 2013). O assédio moral no trabalho é um processo grave de violência psicológica no contexto laboral (Tolfo, 2011). Para Garbin (2009), casos de desse tipo de assédio estão cada vez mais presentes nas mídias, que denunciam práticas abusivas e degradantes que ferem a dignidade dos trabalhadores. Diante dos muitos casos, o assunto saiu do ambiente puramente acadêmico e se popularizou. A autora, em seus estudos, encontrou materiais sobre assédio moral tanto em jornais de grande circulação quanto em meios de comunicação de entidades sindicais (sites, folhetos, campanhas, entre outros). Ao ser solicitado que os entrevistados definissem o que era assédio moral no trabalho, obteve-se as seguintes respostas:

No transporte coletivo, assédio moral pode ser o modo como um fiscal vem conversar com o trabalhador, o jeito que ele se porta ao trabalhador. E é onde a categoria às vezes não sabe. Tem muitos pontos dentro do transporte coletivo, que se tornam moral, mas que não é discutido também (A).

Assédio moral no trabalho é o jeito que o chefe fala com o cara, que ele fica pegando no pé que tem que fazer o horário e tal, senão troca de escala. É o jeito de falar, uma ameaça. Para mim, tudo isso já é assédio moral (B).

As definições dos dirigentes acerca do assédio moral no trabalho estão relacionadas à literatura, porém revelam pouco conhecimento e uma visão simplificada da violência. Salienta-se elementos objetivos, de fácil identificação e manifestos visivelmente; mas o assédio moral remonta a formas de violência mais amplas, por vezes sutis e enraizadas nos relacionamentos estabelecidos no trabalho. Os elementos subjetivos estão relacionados a ofensas à dignidade humana e trazem prejuízos e danos aos trabalhadores (Tolfo, 2011; Soboll, 2017). A violência moral no trabalho é uma fonte de injustiça, discriminação, estigmatização, desmoralização, alienação e conflito (L. Cantera, F. Cantera & Pallarès, 2015) e muitas vezes pode levar ao adoecimento.

Ao analisar as falas, também podem ser identificados atos hostis (Hirigoyen, 2015) no ambiente de trabalho. Porém, não há associação ao caráter processual do fenômeno, que pressupõe uma continuidade e frequência desses atos. Cabe ao sindicalista ter conhecimento de procedimentos que atentem contra a dignidade e saúde do trabalhador, interpelar os responsáveis e providenciar ações judiciais.

Os achados desta pesquisa sobre o conhecimento limitado dos dirigentes sindicais acerca da violência moral são corroborados pelos resultados dos estudos de Galo (2016) e de Fistarol (2014), que também apontaram que o entendimento por parte dos dirigentes sindicais pesquisados

sobre o assédio moral é ainda escasso no que diz respeito a suas características e especificidades. Para Barreto (2006), a violência sutil, revelada por meio de situações de humilhações, intimidações, ameaças, discriminações, ironias, desvalorizações e desqualificações, dificilmente está presente nas discussões ou nas políticas sindicais, pois são consideradas questões secundárias.

Entre as estratégias citadas para assediar os trabalhadores, conforme os dirigentes sindicais entrevistados, estão a ameaça, a cobrança, a pressão, a humilhação, além da forma desrespeitosa de falar e dar orientações. Serão apresentadas cinco situações que sugerem, conforme os relatos dos entrevistados, a ocorrência de assédio moral relacionada a especificidades do TCU.

Deixar no banco: tínhamos empresas que deixavam o trabalhador no banco [sentados em frente à empresa] porque ele fez alguma coisa errada no dia anterior. [o motorista] não podia fazer viagens, ficava lá no banco esperando a empresa abrir para falar com o gerente e levar suspensão. A pessoa saía de madrugada de casa e ficava sentada, os outros [colegas] ficavam rindo, e às 8 horas da manhã, levava uma suspensão e perdia o dia [de trabalho] (C).

Ficar doente: se o cara ficar doente e pegar um atestado ou perícia, já trocam de escala. Quer dizer, tu não pode ficar doente. Quando voltar já vai fazer outra escala, já estará no turno da tarde (B).

Olhar a meia: tinha uma época que o fiscal levantava a perna da calça para ver se “o cara” estava com meia preta. Isso acontecia antes de liberarem o uso da bermuda, e tu já assinava advertência se não estava (B).

Fazer escala: As escalas às vezes são apertadas e o fiscal chega e fala [para os trabalhadores]: “infelizmente é o seguinte: se tu não fizer, tem outro que faça”. Deixa eles constrangidos. Eles ficam com medo de perder a escala, porque às vezes ele está numa escala devido ao horário, pela necessidade (A).

Câmera no ônibus: as câmeras intimidam muito, o empresariado diz “essa câmera não é para vigiar o motorista, não é para vigiar o cobrador”, mas está localizada exclusivamente em cima dos trabalhadores. Essas câmeras, na realidade, estão sendo um assédio. Não está sendo tanto para os usuários, mas sim para o motorista e cobrador, está uma fiscalização em cima deles. Não é uma segurança, e, totalmente ao contrário, ela poderia servir de segurança desde que estivesse focada para outros ângulos dentro do ônibus (A).

Os trechos das falas sugerem um viés do assédio moral que não está relacionado somente à abordagem tradicional (Soboll, 2017), mas à estratégia de gestão indiscriminada. Para Vieira, F. Lima e M. Lima (2012), diante do assédio moral no trabalho, é preciso considerar as mediações que permitem o surgimento dessas violências, tais como as políticas empresariais, os modelos de gestão, os modos de organização do trabalho, para além dos aspectos subjetivos e interpessoais presentes. No mesmo sentido, Barreto e Heloani (2014) expõem que as formas de gerenciamento atuais promovem um ambiente de trabalho perverso, onde quem questiona as condições de trabalho, não atende ao perfil desejado, ou não alcança as metas, está sujeito a humilhações, constrangimentos e isolamento. Apesar disso, no relato dos dirigentes sindicais, fica clara a presença de agressores específicos. Esses, normalmente, ocupam o lugar de chefe, que, no caso, ocupa a função de fiscal.

Por que a gente fala que é o fiscal? É a pessoa que está diretamente conversando com o trabalhador no dia a dia. Tudo que tem que se passar para o trabalhador quem passa é o fiscal, então o maior assediador é a fiscalização (A).

Hoje são os chefes, tem chefe fiscal, chefe administrativo, chefe nas garagens, chefe de mecânicos. São pessoas que ganham um cargo, um poder e se acham no direito de humilhar as outras pelo mísero, uma merreca a mais de dinheiro. Também tem “os assédios” dos fiscais de plataforma, os fiscais de garagem, sobre os cobradores, sobre os motoristas, é tipo uma pressão (C).

Nas falas, identifica-se a orientação da violência como vertical descendente, forma mais comum de assédio, que implica a agressão do subordinado por um superior (Tolfo, 2013; Hirigoyen, 2015). A identificação do superior como principal (único) agressor está relacionada ao conhecimento restrito sobre assédio moral apresentado pelos dirigentes. A visão simplificada influencia na tentativa de encontrar pessoas responsáveis pelas ações e dificultam o entendimento da violência em um âmbito mais amplo e generalizado. Há uma tendência a culpar a pessoa que comete essas práticas, e, assim, não enxergar o problema em termos mais gerais (Pavão, 2013). Porém, essa identificação retoma a discussão sobre o abuso de poder ou autoridade.

O desequilíbrio de poder não é um aspecto em que há consenso entre os autores para a definição do assédio moral. Para alguns, o desequilíbrio de poder (formal ou informal) e o fato de a vítima encontrar-se em uma posição inferior são vistos como características fundamentais para o estabelecimento do assédio moral (Hirigoyen, 2015). Por outro lado, há entendimentos de que esse desequilíbrio de poder não é central para permitir a continuidade do comportamento negativo, não se configurando como uma exigência conceitual explícita no assédio moral no trabalho (Soboll, 2017). Essa questão pode também estar relacionada às diferentes formas de conceber o que é poder.

Destaca-se que o fiscal, na maioria dos casos, já foi cobrador e/ou motorista, ou seja, já esteve “no outro lado”, e mudou a postura quando assumiu uma posição hierárquica superior. Os dirigentes sindicais percebem que muitas dessas ações são consequências do tratamento que recebem, isto é, há um efeito cascata em que os agressores, muitas vezes, estão reproduzindo o que sofrem: “*Sim, eles [fiscais] sempre querem crescer. Na verdade, eles são cobrados também, eles têm o chefe acima deles, que é o departamento de pessoal que pressiona também*” (B);

A própria fiscalização é assediada, já está vindo o assédio para eles da direção da empresa, que descarrega em cima do motorista e do cobrador. Talvez às vezes nem seja ideia dele estar fazendo isso, mas também às vezes, como o próprio relacionamento que ele [fiscal] tem lá com os chefes dele, passam isso para ele e ele repassa (A).

Esse ciclo sinaliza para além das formas de expressão do assédio moral interpessoal, que se centra em pessoas enquanto agressores, focando na discussão do assédio moral organizacional (Soboll, 2017) – termo que se refere a hostilizações repetitivas voltadas ao coletivo de trabalhadores, associadas às políticas organizacionais e formas de gestão da empresa ou do gerente (permitidas ou propiciadas pela organização do trabalho) (Soboll, 2015). De forma mais ampliada, é possível identificar a proposta de Vieira, F. Lima e M. Lima (2012) de entender o assédio moral como o resultado da atividade dos próprios indivíduos e também das condições concretas sob as quais produzem e reproduzem suas existências. Isso implica reconhecer as condições sociais de produção que os colocam nessas relações antagônicas e instrumentais. Mais do que isso, trata-se de considerar o que viabiliza o surgimento das violências no contexto do trabalho e o quanto valores próprios à sociabilidade do capital, tais como egoísmo, individualismo, intolerância e utilitarismo, permeiam os diferentes âmbitos da vida dos indivíduos (Vieira, Lima & Lima, 2012) e do trabalho. Dessa forma, para alcançar com sucesso a eliminação da violência psicológica e do assédio moral, bem como todas as situações de risco no ambiente de trabalho, é necessário envolver e sensibilizar os trabalhadores sobre as questões inerentes às relações Capital × Trabalho (Pavão, 2013).

A (não) atuação do sindicato frente ao assédio moral no trabalho

Ao se considerar o caráter social do assédio moral no trabalho, destacam-se as implicações dos sindicatos na luta contra essa prática. Essas entidades devem estar conscientes das repercussões da violência moral para os indivíduos, organizações e sociedade (Fistarol, 2014), para assim atuarem na prevenção e na reparação das consequências, seja por meio de indenizações ou da restauração da dignidade e autonomia dos alvos (Magnus, Merlo & Prisco, 2015). Nesse sentido, Fabro e Maehler (2015) destacam que as entidades sindicais devem oferecer apoio e suporte, bem como ensinar os trabalhadores maneiras de enfrentar a violência; e, ao planejar medidas preventivas, é necessário aprofundar o conhecimento sobre os fatores que a favorecem (Pavão, 2013).

Ações contra o assédio moral são uma luta política dos sindicatos, que deve ser aderida tanto pela diretoria quanto pelos próprios trabalhadores, pois é por meio do coletivo e da cooperação (Dejours, 2007) que se pode reivindicar um ambiente de trabalho salutar (Lobato, 2018). Assim, a abordagem sindical se relaciona a questões de saúde, e, quando ações são tomadas, há repercussões entre os sindicalizados (Maciel, Fontenelle & Coelho, 2017).

Para as intervenções, é fundamental que se tenha uma definição e delimitação do que é assédio moral. Como apresentando anteriormente, essa conceptualização aparece simplificada nas falas dos dirigentes, reforçando e dificultando a ação diante da violência. O dirigente A ressalta, em vários trechos da entrevista, que os membros do sindicato preferem não nominar a situação de assédio moral, usando termos como “estar sendo prejudicado” ou “estar com problema”.

Com a palavra assédio moral, nós nunca chegamos ao ponto de falar. Não é utilizada a palavra, mas eu creio que a gente está fazendo um combate a esse assédio. Não falamos diretamente em assédio, a gente diz “qualquer problema que tu tiver, que tu achar que está sendo prejudicado”. Na realidade, eles não chegam no ponto de dizer “ai eu fui assediado, eu fui isso ou aquilo”. Eles vêm com a reclamação “aconteceu isso comigo, aconteceu aquilo, aconteceu aquilo outro” (A).

A não nomeação do assédio impossibilita uma das ações fundamentais quando se visa sensibilizar os trabalhadores para a violência no contexto do trabalho, que é o uso adequado de estratégias de comunicação. A difusão de informações é uma das principais formas de combate a condutas antiéticas. Além disso, auxilia a vítima a saber identificar e resistir à violência e inibe os agressores quanto às possíveis consequências de seu ato (Maciel, Fontenelle & Coelho, 2017). A identificação contribui para a prevenção da violência laboral e possibilita desenvolver políticas e ações dentro das empresas (Cantera, Pallarès & Selva, 2013). Para Maciel, Fontenelle e Coelho (2017), definições de assédio devem ser explicitadas nas comunicações feitas pelos sindicatos, evitando mal-entendidos e facilitando a percepção de ocorrência da violência.

A ausência de nomeação do fenômeno é confirmada pela busca realizada no conteúdo publicado no site da entidade, no qual não foram encontradas publicações que se referissem a ações voltadas ao assédio moral no trabalho. Foram encontradas chamadas para reflexão e mobilização da categoria por melhores condições e ambiente de trabalho, porém não estando elas relacionadas a possíveis situações de violência. Em alguns momentos da entrevista, mesmo com as citações de situações de assédio moral na categoria, os dirigentes chegam a mencionar que não há assédio moral dentro dela: “[ações de] *dano moral a gente não tem, nem assédio moral*” (C);

Às vezes a própria categoria não nota que anda assediada devido ao local de trabalho que a gente tem. Então se torna difícil até de prestar atenção que tu está sendo assediado num momento desses, devido ao local que a gente trabalha né? (A)

A dúvida sobre a ocorrência ou não de práticas de assédio moral no trabalho, presente nas respostas, retoma a discussão acerca da tolerância, normalidade e banalização das diversas formas de violência. Essa mostra-se presente nas atuais formas de estabelecer relacionamentos interpessoais e é aprendida no processo de socialização. É necessário um processo de desnaturalização que torne possível a visualização e a identificação da violência psicológica em contextos de segurança nas estruturas sociais, tais como âmbitos laborais e empresariais (Cantera, Pallarès & Selva, 2013). Quando os atos de violência não têm visibilidade ou não são assumidos, o ambiente de trabalho transforma-se em campo de batalha de gestos, atos e palavras que ferem e magoam, degradando as relações interpessoais (Barreto, 2006).

Por outro lado, as ações sindicais em prol dos direitos dos trabalhadores podem encontrar resistências em estruturas conservadoras, nas quais a autoridade e o exercício do poder são feitos sem quaisquer questionamentos. Cabe aos sindicalistas estarem atentos também a esta forma de naturalização das práticas, exigindo mudanças e atuando politicamente em prol do trabalhador (Lobato, 2018). Para Pavão (2013), em pesquisa com o sindicato dos bancários, é necessário continuar a alcançar uma verdadeira mudança cultural que desmascare a tolerância a situações de violência demonstradas pelos bancos.

Os dirigentes sindicais foram questionados sobre as intervenções realizadas junto à categoria quando se identifica situações de assédio moral. Nas respostas, percebe-se que o fato de estarem próximos à categoria facilita a comunicação sobre o que está acontecendo, e a ação é realizada de imediato, como, por exemplo, orientando o trabalhador em como proceder: “... a gente vai de madrugada na garagem entregar nosso informativo [jornal do sindicato] e os caras vinham conversar e relatar o que estava acontecendo com eles” (B);

[nas cobranças por cumprimento de escalas] a gente sempre diz: “faça o teu horário, tu não tá trabalhando por viagem”, então a gente intervém e vai lá e diz para o fiscal “ele vai fazer conforme tem que ser feito”. A gente [sindicato] vai até a fiscalização e cobra deles, porque disso, porque daquilo (A).

A gente vai entrar em contato direto com o dono da empresa ou marcar uma reunião com a direção do sindicato e encaminhar uma comissão para resolver a situação com a empresa, ou a gente faz paralizações. A gente não deixa passa em branco (C).

Apesar da proximidade com a categoria, os dirigentes sinalizam o medo dos trabalhadores de relatar as situações as quais são expostos. Tal sentimento pressupõe o conhecido e o sabido sobre a condição do trabalhador e da própria categoria. Nesse sentido, as ameaças constantes de demissão servem como mecanismos gerenciais de controle dos trabalhadores (Silveira & Merlo, 2012) e alimentam a experiência do “medo”, que está relacionado às transformações e consequentes inseguranças do atual mundo do trabalho (Cantera, Pallarès, & Selva, 2013; Dejourn, 2007; Hirigoyen, 2008).

A gente trabalha em empresas privadas. O trabalhador se restringe em entrar com ação, porque sabe que vai para rua, é a parte mais fraca do elo. Ele fica com medo e trava, a gente dá advogado, conversa com ele, mas ele fica com medo. Há ações contra empresas por danos morais e assédio moral, mas quando ele [o trabalhador] sai da empresa (C).

... tu chegava lá e eles falavam “ah tu não queres? Tem um monte de ficha lá pra entrar”. Com isso, o cara já fica se obrigando a aceitar algumas coisas que eles falavam para não perder o emprego, por medo, isso acontece pelo desemprego que está aí (B).

Como exemplo que sublinha a presença do medo diante de situações de violência moral, o estudo de Battistelli, Amazarray e Koller (2011) analisou a concepção de operadores do Direito acerca

do assédio moral no trabalho e destacou que, entre os entrevistados, há uma tendência em perceber a natureza organizacional do fenômeno. O reconhecimento da dificuldade de avaliar e comprovar o assédio nos casos que recorrem às diferentes instâncias jurídicas e o medo dos trabalhadores de denunciar eventos dessa natureza foram outros elementos apontados pelos autores.

A intervenção relatada por Soboll, Freitas e Zanin (2015) sinaliza a importância de que as entidades representativas conduzam ações coerentes com a realidade de trabalho, não só pelo acolhimento individual, mas pela possibilidade de se empreender uma análise coletiva do trabalho. Quando se conhece a realidade de trabalho da categoria representada, pode-se promover ações que visem ao desenvolvimento de políticas de cunho mais amplo para questionar e intervir na violência (Soboll, Freitas & Zanin, 2015). O relato dessa intervenção também apresenta uma preocupação mencionada pelo dirigente A em relação à atuação do sindicato, que deve ser voltada, principalmente, para coletivo, e não para o individual.

Quando fizemos nossas ações, ela é sempre pensada e voltada para coletivo. Temos que trabalhar sempre no coletivo, se é para ir arrumar a escala de tal empresa, tenho que arrumar para todos. Ou arruma para todos ou não se arruma. Não podemos ter esse paternalismo dentro do sindicato (A).

O estudo de Pavão (2013) retrata um importante avanço para o coletivo de bancários. Segundo o autor, os funcionários do banco estão entre os que mais sofrem com o assédio moral, principalmente após a adoção de novas tecnologias e formas de gestão do trabalho. Por meio de um processo de negociação com os representantes dos empregadores e um programa de prevenção da violência psicológica nos bancos, foi incluída uma cláusula no Acordo Coletivo de Trabalho (2010) para evitar o assédio moral. Essa teve grande impacto e foi acolhida como uma iniciativa que estabelece, pela primeira vez, um processo pelo qual trabalhadores, sindicatos e empresas participam juntos da busca de soluções para um problema muito difundido hoje.

O dirigente sindical, ao ser eleito, recebe um aval para decidir e agir em nome do grupo, devendo atuar em prol dos interesses da classe representada e em detrimento do sujeito singular (Galery, 2017). Para vencer os desafios do presente contexto, a instituição sindical necessita se preocupar com a organização e condições de trabalho, com o emprego e, também, responder às demandas tanto individuais quanto coletivas dos trabalhadores (Rodrigues & Ramalho, 2014).

Quando o combate ao assédio organizacional se torna objeto de políticas, programas e ações sindicais, coloca-se em discussão a forma de organização e gestão do trabalho, afastando a individualização e psicologização desse tipo de violência. Ações individuais são, muitas vezes, necessárias, porém, não são capazes de diminuir o cenário de sofrimento e degradação das relações. Assim, é preciso acompanhar e gerenciar as informações advindas dos trabalhadores, considerando a análise do coletivo (Soboll, Freitas & Zanin, 2015). Por fim, espera-se a retirada do caráter individual da violência e o enfrentamento com uma perspectiva coletiva, originada na organização do trabalho. Diante disso, os sindicatos podem se tornar fomentadores de pesquisas sobre saúde e trabalho e de espaços de discussão dessas questões (Magnus, Merlo & Prisco, 2015).

Considerações finais

Embora exista uma quantidade expressiva de produção científica sobre a disseminação do assédio moral nos locais de trabalho, é importante destacar a escassez de relatos de pesquisas dedicados a discutir a atuação de profissionais da psicologia no contexto sindical. Quando nos referimos a ações e intervenções voltadas para o assédio moral, esse número diminui ainda mais. Os livros, capítulos de livros e artigos encontrados revelam um investimento tímido de atuação no

meio sindical, sendo que este, muitas vezes, é revelado de maneira superficial, reduzido brevemente aos limites e avanços da ação sindical quanto à incidência de assédio moral. Somado a isso, uma correta caracterização e identificação desse tipo de violência é fundamental para que não se corra o risco de, por um lado, considerar tudo como assédio moral e gerar uma banalização e descrédito das discussões sobre essa violência psicológica; e, por outro lado, desconsiderar por completo a existência de tais práticas e incorrer em sua naturalização, julgando-as como normais nas atuais formas de relacionamentos e nas ações organizacionais.

Identificar como os sindicatos definem, percebem e intervêm diante das situações de violência laboral, objetivo deste artigo, é fundamental para pensar em estratégias que visem melhorar as condições de trabalho de uma categoria. Essa entidade, com sua função política e social, é responsável por exigir condições dignas e salutaras de trabalho. Assim, ela deve estar atenta a qualquer indício de prática de assédio moral, pois é um dos possíveis suportes aos trabalhadores que se veem com sua integridade psíquica colocada em jogo. Um sindicato ciente das situações, com um arcabouço de informações que subsidie o entendimento, a orientação e a construção de ações para coibir tais práticas, torna-se um instrumento de combate a condutas não aceitáveis – tais como situações de humilhação, constrangimento e desqualificação –, bem como uma forma de gerir e organizar o trabalho que resulta em consequências adversas à saúde dos trabalhadores.

Preconiza-se que a ação sindical deve ser voltada para a prevenção do assédio moral no trabalho, porém, como é possível pensar nisso se não se fala sobre assédio moral no trabalho? Um primeiro passo é etiquetar situações características desse tipo de violência psicológica, pois a não nomeação dificulta a clareza – que é, em grande parte, subjetiva – sobre essa violência. Essa identificação vai contra a tendência de naturalização e banalização de comportamentos humilhantes, vexatórios e constrangedores no ambiente de trabalho. Com isso, é possível criar estratégias de comunicação que instrumentalizem os trabalhadores a identificar as situações de assédio moral em seu contexto de trabalho. Em especial no sindicato pesquisado, cartilhas, cartazes, palestras e a utilização dos próprios veículos de comunicação da entidade podem ser úteis na difusão da informação. Em nível paliativo, oferecer apoio jurídico e psicológico pode ser uma alternativa oferecida pelos sindicatos diante de fatos já consumados de assédio moral no trabalho.

Como contribuição deste estudo, destaca-se o caráter essencial dos serviços prestados pelos trabalhadores de transporte coletivo no atendimento a uma das necessidades básicas de boa parte da população urbana. Ações e pesquisas com essa população contribuem para uma maior atenção dos atores sociais envolvidos na prestação desse serviço de utilidade pública – tais como a administração do transporte público, a segurança pública, as empresas de transporte e até mesmo o sindicato da categoria – para os impactos do assédio moral no trabalho na saúde mental dos trabalhadores.

Uma das principais limitações deste estudo refere-se à amostra, pois três dirigentes sindicais representam apenas uma percepção parcial do conjunto da atuação do sindicato. Além disso, expõe-se a limitação de realizar a discussão sobre a percepção e atuação de apenas um sindicato. Outro aspecto limitador foi o fato de as entrevistas terem sido realizadas em outubro de 2017, um mês antes da implantação da reforma trabalhista. Assim, é preciso considerar as recentes mudanças em tal legislação no Brasil, pois as alterações não repercutem apenas na configuração dos direitos dos trabalhadores, mas afetam e modificam fundamentalmente a atuação dos sindicatos.

Referências

- Antunes, R. & Silva, J. B. (2015). Para onde foram os sindicatos? Do sindicalismo de confronto ao sindicalismo negocial. *Caderno CRH*, 28 (75), 511-527.

- Almeida, N. D. V. (2002). Contemporaneidade × trânsito: reflexão psicossocial do trabalho dos motoristas de coletivo urbano. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 22 (3), 66-69.
- Assunção, A. A. & Medeiros, A. M. (2015). Violência a motoristas e cobradores de ônibus metropolitanos, Brasil. *Revista de Saúde Pública*, 49 (11), 1-10.
- Azevedo, V., Carvalho, M., Fernandes-Costa, F., Mesquita, S., Soares, J., Teixeira, F. & Maia, Â. (2017). Transcrever entrevistas: questões conceituais, orientações práticas e desafios. *Revista de Enfermagem Referência*, 4 (14), 159-168.
- Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo* (7ª ed. rev. e amp.). São Paulo: Edições 70.
- Barreto, M. (2006). *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações*. São Paulo: Educ.
- Barreto, M., & Heloani, R. (2014). O assédio moral como instrumento de gerenciamento. In C. G. Bottega, A. R. C. Merlo & K. V. Perez. *Atenção à saúde mental do trabalhador: sofrimento e transtornos relacionados ao trabalho*. Porto Alegre: Evangraf.
- Battistelli, B. M., Amazarray, M. R. & Koller, S. H. (2011). O assédio moral no trabalho na visão de operadores do direito. *Psicologia & Sociedade*, 23 (1), 35-45.
- Battiston, M., Cruz, R. M. & Hoffmann, M. H. (2006). Condições de trabalho e saúde de motoristas de transporte coletivo urbano. *Estudos de Psicologia*, 11 (3), 333-343.
- Cantera, L. M., Pallarès, S. & Selva, C. (2013). Violência. In L. M. Cantera, S. Pallarès & C. Selva (Eds.), *Del malestar al bienestar laboral* (pp. 77-103). Barcelona: Amentia Editorial.
- Cantera, L. M., Cantera, F. M., & Pallarès, S. P. (2015). Violência no trabalho. In M. L. Emmendoerfer, S. R. Tolfo & T. S. Nunes (Eds.), *Assédio moral em organizações públicas e a (re)ação dos sindicatos* (pp. 19-30). Curitiba: CRV.
- Creswell, J. W. (2010). *Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto* (3ª ed.). Porto Alegre: Artmed.
- Dejours, C. (2007). *A banalização da injustiça social* (7ª ed.). Rio de Janeiro: Editora FGV.
- Fabro, A. C. & Maehler, C. (2015). Combate ao assédio moral no trabalho: identificando medidas adotadas pelas organizações sindicais de SC. In M. L. Emmendoerfer, S. R. Tolfo & T. S. Nunes (Eds.), *Assédio moral em organizações públicas e a (re)ação dos sindicatos* (pp. 215-228). Curitiba: CRV.
- Fistarol, A. D. O. (2014). *Práticas de assédio moral no trabalho: perspectivas do judiciário, sindicato patronal e sindicato dos trabalhadores*. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS.
- Freitas, M. E. (2001). Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. *Revista de Administração de Empresas*, 41 (2), 8-19.
- Freitas, M. E., Heloani, R. & Barreto, M. (2008). *Assédio moral no trabalho*. São Paulo: Cengage Learning.
- Galery, A. D. (2017). O representante eleito como intermediário entre o grupo e o poder. *Psicologia USP*, 28 (2), 196-205.
- Galo, C. R. (2016). Assédio moral no trabalho na perspectiva sindical. Dissertação de Mestrado, Universidade Potiguar, Natal, RN.
- Garbin, A. D. C. (2009). Representações na mídia impressa sobre o assédio moral no trabalho. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação em Saúde Pública, Universidade de São Paulo, São Paulo, SP.
- Gil, A. C. (2010). *Como elaborar projetos de pesquisas* (5ª ed.). São Paulo: Atlas.
- Hirigoyen, M. F. (2008). *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano* (10ª ed.). Rio de Janeiro: Bertrand.
- Hirigoyen, M. F. (2015). *Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral* (8ª ed.). Rio de Janeiro: Bertrand.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terrors at work. *Violence and Victims*, 5 (2), 119-126.
- Lobato, A. (2018). *Assédio moral: saúde do trabalhador e ações sindicais*. Belo Horizonte: Editora RTM.
- Maciel, R. H., Fontenelle, M. F. & Coelho, V. C. (2017). Atuação sindical em situações de assédio moral: relato de experiência. In L. S. P. Soboll. *Intervenções em assédio moral e organizacional* (pp. 137-155). São Paulo: LTr.
- Magnus, C. N., Merlo, A. R. C. & Prisco, C. M. F. (2015). Assédio moral: uma experiência de intervenção do sindicato dos servidores através da clínica do trabalho. In M. L. Emmendoerfer, S. R. Tolfo & T. S. Nunes (Eds.), *Assédio moral em organizações públicas e a (re)ação dos sindicatos* (pp. 205-214). Curitiba: CRV.
- Martins, M. C. F. & Ferraz, A. M. S. (2011). Propriedades psicométricas das escalas de assédio moral no trabalho: percepção e impacto. *Psico-USF*, 16 (2), 163-173.

- Nunes, T. S. & Tolfo, S. R. (2011). Assédio moral organizacional: fatores organizacionais propiciadores e a dinâmica do assédio. In XXXV Encontro da ANPAD (pp. 1-17), Rio de Janeiro: EnANPAD. Recuperado de <https://bit.ly/2ZvnyjQ>
- Pavão, P. (2013). La lucha de los sindicatos de bancarios de Brasil contra el acoso moral. *Salud de los Trabajadores*, 21 (1), 31-39.
- Rodrigues, I. J. & Ramalho, J. R. (2014). Novas configurações do sindicalismo no Brasil? Uma análise a partir do perfil dos trabalhadores sindicalizados. *Contemporânea*, 4 (2), 381-403. Recuperado de <https://bit.ly/2Tc0bcW>
- Silva, A. C. G. & Mourão, L. (2018). Mapeamento de competências essenciais à atuação de dirigentes sindicais. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 18 (3), 412-421.
- Silveira, A. L. & Merlo, A. R. C. (2014). O medo: expressão de um coletivo de trabalhadores. *Fractal: Revista de Psicologia*, 26 (2), 349-364.
- Soboll, L. A. P. (2015). Assédio moral no trabalho. In P. F. Bendassolli & J. E. Borges-Andrade (Eds.), *Dicionário de psicologia do trabalho e das organizações* (pp. 85-94). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Soboll, L. A. P. (2017). Assédio moral e organizacional na perspectiva psicossocial: critérios obrigatórios e complementares. In L. S. P. Soboll (Ed.), *Intervenções em assédio moral e organizacional* (pp. 13-22). São Paulo: LTr.
- Soboll, L. A. P. & Horst, A. (2013). O assédio moral como estratégia de gerenciamento: solicitações da forma atual de gestão. In M. A. Silveira (Ed.), *Inovação para o desenvolvimento de organizações sustentáveis* (pp. 183-199). Campinas: CTI.
- Soboll, L. A. P., Freitas, J. A. R. & Zanin, F. C. (2015). Assédio moral organizacional: especificidades da prática em organizações públicas e a atuação sindical. In M. L. Emmendoerfer, S. R. Tolfo & T. S. Nunes (Eds.), *Assédio moral em organizações públicas e a (re)ação dos sindicatos* (pp. 53-66). Curitiba: CRV.
- Tolfo, S. R. (2011). O assédio moral como expressão da violência no trabalho. In M. Souza, F. Martins & J. N. G. Araújo (Orgs.), *Dimensões da violência: conhecimento, subjetividade e sofrimento psíquico* (pp. 187-206). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Tolfo, S. R. (2013). Acoso laboral: aportaciones teóricas y sugerencias de acciones. In L. M. Cantera, S. Pallarès & C. Selva (Eds.), *Del malestar al bienestar laboral* (pp. 105-133). Barcelona: Amentia Editorial.
- Vieira, C. E. C., Lima, F. P. A. & Lima, M. E. A. (2012). E se o assédio não fosse moral? Perspectivas de análise de conflitos interpessoais em situações de trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 37 (126), 256-268.

Endereço para correspondência

rjulia_psi_@hotmail.com, srtolfo14@gmail.com,
leonor.cantera@uab.cat

Recebido em: 15/10/2018
Revisado em: 04/02/2019
Aprovado em: 16/03/2019

“Ser um ambulante é necessidade que nós temos de trabalhar”: cotidiano e identificação de trabalhadores pipoqueiros de Belo Horizonte

Gabriel Farias Alves Correia¹, Higor Gomes Pereira²
e Alexandre de Pádua Carrieri³

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

O objetivo deste artigo é compreender o que é ser um trabalhador pipoqueiro na cidade de Belo Horizonte, as práticas cotidianas que envolvem a profissão e como é construída a identificação com esse trabalho. Para a proposta, adotamos uma abordagem qualitativa e realizamos sessenta e duas entrevistas com pipoqueiros atuantes na região central da cidade. Utilizamos a técnica de Análise Linguística do Discurso para analisarmos os dados e debruçamo-nos sobre o percurso semântico “cotidiano e identificações: ser ambulante e a necessidade de trabalhar”, considerando o cotidiano como aquele que interfere na construção das identificações dos pipoqueiros. Por fim, buscamos também ampliar e fomentar o debate acerca de saberes não hegemônicos.

Palavras-chave: Identidade, Identificação, Cotidiano, Pipoca, Trabalhadores pipoqueiros.

“Being a street vendor is a necessity that we have to work on”: daily life and identification of popcorn sellers of Belo Horizonte

The objective of this article is to understand what it is to be a popcorn seller in the city of Belo Horizonte, the daily practices that involve the profession and how the identification with this work is constructed. For the proposal, we adopted a qualitative approach and carried out 62 interviews with popcorn sellers active in the central region of the city. The technique of Linguistics Discourse Analysis was used to analyze the data and in this article, we looked at the semantics path “daily life and identifications: being street vendor and the need to work”, and we consider the daily life as one that interferes in the construction of the identifications of the popcorn workers. Finally, we seek to broaden and foster the debate on daily life and non-hegemonic knowledge.

Keywords: Identity, Identification, Daily life, Popcorn, Popcorn sellers.

Introdução

Este artigo é resultado de uma pesquisa maior que buscou abranger e discutir a história, o território, o cotidiano e a identificação de trabalhadores ambulantes, sobretudo os pipoqueiros, da região central da cidade de Belo Horizonte. Portanto, debruçamo-nos sobre o objetivo de compreender o que é ser trabalhador ambulante, mais particularmente, o que é ser pipoqueiro nessa cidade, como é construída a identificação com esse trabalho e quais são as práticas cotidianas existentes na profissão.

Ao propormos o estudo de indivíduos que realizam trabalhos, muitas das vezes ignorados, em espaços públicos, ressaltamos o protagonismo de profissões e saberes deslegitimados por modelos por ora dominantes, funcionais e que se apresentam como mais “legítimos”. Nesse sentido, seguimos a proposta de Carrieri, Santos, Pereira e Martins (2016) de sobrelevar as práticas de trabalhadores desconsideradas por estruturas formais de conhecimento. Além disso, buscamos ampliar a concepção

1 Mestrando em Administração (Cepead/UFMG), bacharel em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais.

2 Bacharel em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais.

3 Doutor em Administração (Cepead/UFMG), professor titular da Universidade Federal de Minas Gerais e coordenador do Núcleo de Estudos Organizacionais e Sociedade.

acerca desse trabalho, utilizando como objeto de pesquisa a vivência cotidiana de trabalhadores ambulantes, ponderando suas localizações sócio-histórica e cultural.

Estimamos o exercício do trabalho ambulante como alternativa diante do desemprego e das diversas crises do sistema capitalista, assumindo que as lutas por formas de sobrevivência e o cotidiano das atividades impactam as construções das identificações dos trabalhadores. Para isso, temos como suporte a alteração da organização do espaço pelos sujeitos, que jogam com as imposições de outros de maior poder e aproveitam os momentos para criar e até subverter, de maneira astuciosa, suas práticas cotidianas, impactadas pela precarização do trabalho como elemento central na dinâmica atual do capitalismo (Araújo & Moraes, 2017; Certeau, 1994).

O Ministério do Trabalho e Emprego definiu, com base na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), (instituída por portaria ministerial nº 397, de 9 de outubro de 2002) que os pipoqueiros são categorizados como trabalhadores ambulantes, ou seja, comercializam mercadorias e alimentos em logradouros públicos. Essa classificação ainda coloca a responsabilidade autônoma pela compra de insumos e equipamentos de trabalho, realização do processo de negociação com fornecedores, planejamento de atividades, modo que o comércio será exercido, bem como o local em que o trabalho ocorrerá. As atividades destacadas pela CBO – além da inexistência de legislação trabalhista específica, de salário fixo, e a conjugação entre detentor dos meios de produção e da força de trabalho para prover sustento de suas famílias (Xavier, Falcão & Torres, 2015) – são indícios de que o trabalho com a comida de rua também pode ser destacado como uma forma de trabalho proveniente dos setores populares.

Para Kraychete, Lara e Costa (2000) e Kraychete (2016), o processo de transformação nas estruturas do trabalho, ocorrido nos últimos quarenta anos, resultou na diminuição de postos assalariados, no aumento do desemprego e no crescimento de trabalhadores que realizam atividades autônomas. Ao mesmo tempo, os autores afirmam o aumento da dependência das atividades produtivas individuais, familiares e/ou associativas, sustentando a existência de uma economia dos setores populares.

Para tanto, realizamos uma pesquisa qualitativa com 62 pipoqueiros que trabalham no centro da cidade de Belo Horizonte. Além de entrevistas, para conhecermos suas práticas, acompanhamos o dia a dia em vários pontos do centro da cidade. Com isso, optamos por realizar a discussão a partir da Análise Linguística do Discurso (ALD) que, segundo Souza e Carrieri (2014), permite interconectar elementos linguísticos e extralinguísticos. Concebemos aqui o discurso como uma prática social em que a linguagem reproduz formas de significação da realidade social ao buscar representá-la.

Neste estudo, após essa introdução, apresentamos o suporte teórico para a pesquisa, abrangendo reflexões de cotidiano e economia dos setores populares, além da reflexão que caminha da identidade às identificações. Em seguida, descrevemos os percursos metodológicos e, logo depois, apresentamos as análises e as discussões dos resultados. Por fim, expressam-se as considerações finais sobre a pesquisa, além de sugestões para trabalhos futuros.

A economia dos setores populares e o cotidiano

Neste tópico, buscamos aproximar a discussão sobre a economia dos setores populares com a do cotidiano, tendo em vista que ambas as temáticas envolvem formas astuciosas de sobrevivência sem, necessariamente, romper com o que está imposto – seja com a economia capitalista (no caso da economia dos setores populares), seja com os sujeitos de maior poder (no caso do cotidiano). Para Kraychete (2016), a economia dos setores populares vem crescendo no Brasil há pelo menos quatro décadas e é resultado das crises capitalistas que impõem um processo de desindustrialização ao trabalhador.

Zegada (2014) vai além e afirma que o fenômeno de economia dos setores populares não é recente, existindo indícios de eixos econômicos alternativos e complementares a eixos dominantes nos tempos coloniais da América Latina. A população local da região buscava estratégias autônomas de reprodução de suas existências, ligadas ocasionalmente às redes dominantes. Tais estratégias constituíam atividades que os estados coloniais não conseguiam regular.

Mais recentemente, já sob o modelo neoliberal, Zegada (2014) destaca que os processos de desindustrialização conduziram os setores proletários a atividades que os permitissem sobreviver no chamado “empreendedorismo popular”. Essa dinâmica envolve, sobretudo, processos macroeconômicos e financeiros, significando expansão de mercados internacionais e ocasionando a disseminação das lógicas de capital, trabalho e relações sociais por todas as partes do mundo.

Kraychete et al. (2000) afirmam que, entre os anos de 1940 e 1980, o mercado brasileiro era estruturado por meio do aumento de empregos assalariados, principalmente aqueles com carteira assinada, ocasionando uma redução de trabalhadores autônomos. Esse processo refletiu no aumento da População Economicamente Ativa (PEA), indo de 42% (em 1940) para 62,8% (em 1980). A partir dos anos de 1980, o caminho em direção a uma composição estruturada do mercado de trabalho no Brasil por meio do assalariamento foi interrompido, especialmente em relação aos empregos assalariados com registro formal.

A tendência de crescimento de trabalhos assalariados com carteira assinada foi cessada em um contexto de ajustes macroeconômicos que se voltavam para o controle da taxa de inflação e das contas externas. Assim, as diminuições dos empregos assalariados refletiram no crescimento do número de trabalhadores sem contrato de trabalho e que realizavam atividades por conta própria. A partir de então, entre os anos de 1980 e 1991, o emprego assalariado apresentou crescimento médio anual de apenas 2,8%, influenciado, sobretudo, pelo emprego assalariado sem registro formal (Kraychete et al., 2000).

Para os autores anteriormente citados, foi na década de 1990 que as atividades de trabalho por conta própria se tornaram mais evidentes. A cada dez ocupações geradas nessa década, apenas duas eram assalariadas, cinco poderiam ser caracterizadas como aquelas por conta própria e três não eram remuneradas. Entre os anos de 1986 e 1998, o emprego assalariado teve redução de 4% nas regiões metropolitanas brasileiras, enquanto as atividades por conta própria aumentaram 61%.

Na atualidade, Guiraldelli (2014) atesta o alcance de uma condição estrutural que reduz a quantidade de trabalhadores úteis ao capital, evidenciada por uma redução de empregos estáveis e protegidos e por uma crescente taxa de desemprego em conjunto com a redução do trabalho vivo e de postos formais. O autor complementa que, com o desemprego estrutural e a expulsão dos trabalhadores da cadeia produtiva, sem que ocorra uma posterior inserção, emerge uma nova configuração das relações sociais de trabalho, intermediadas por um relacionamento entre aqueles que compram e vendem a força de trabalho.

O aumento do desemprego e a diminuição dos trabalhos assalariados formais, em conjunto com a crescente taxa de ocupação por conta própria, resultaram no crescimento de ocupações consideradas informais. Nesse sentido, parcelas cada vez maiores da população brasileira buscaram formas alternativas de geração de renda, o que fez novos problemas emergirem para um mercado de trabalho historicamente pautado pela desigualdade e exclusão (Kraychete et al., 2000).

Santos e Deluiz (2009) afirmam que, em um contexto de crise do trabalho, observa-se que: a) a retração de direitos do trabalho acontece a partir da pressão da classe empresarial (do capital) para que governos adotem políticas neoliberais; e b) a força de trabalho não é absorvida pelo mercado formal. Diante de tal contexto, os setores populares, com vistas à satisfação de suas necessidades básicas, direcionam-se à produção de bens e serviços. Os sujeitos que compõem esse setor, colocados à margem dessas mudanças, (re)criam a possibilidade de geração de trabalho e renda, provocando um dualismo estrutural na economia e em suas vidas cotidianas: de um lado,

a organização econômica, de acordo com a lógica de acumulação do capital (e que não supera as contradições do capitalismo); de outro lado, a economia vista pela ótica do trabalho e a reprodução ampliada da vida (Coraggio, 2018; Fernandes & Costa, 2018; Santos & Deluiz, 2009; Tiriba, 2013).

É no contexto neoliberal de acumulação *per se* que a economia dos setores populares é apresentada como “economia dos pobres”, como somente estratégia de sobrevivência. Diferente disso, Costa (2010) afirma que tratar a economia na perspectiva formal capitalista como eufemismo de pobreza é um equívoco, tendo em vista sua existência dinâmica e geradora, para alguns trabalhadores, de algum nível de renda e possibilidades de sobrevivência em seu cotidiano. A autora ainda afirma que a noção de pobreza deve estar desvinculada de somente restrição de renda e consumo, devendo abranger também o acesso a serviços, qualidade de moradia, de educação, de políticas públicas de saúde, além do acesso à noção ampliada de direitos. Isso ocorre a partir de escolhas políticas e dos mecanismos perpetuados para distribuição de riqueza, sendo um campo de conflito político de classe, tendo em vista a impossibilidade de romper com as relações sociais e de produção capitalista.

Santiago e Vasconcelos (2017) afirmam a tendência do uso do termo “setor informal” para designar os grupos de pessoas que não foram incorporados aos moldes ordenados das economias capitalistas nos países subdesenvolvidos. Esses autores complementam ainda que, atualmente, a utilização de tal termo não é mais recomendada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), a qual foi responsável por cunhar a expressão. A justificativa seria que seu uso reduz a complexidade do fenômeno econômico popular, e, sendo assim, deveria ser substituído por “processo de informalidade”.

Os trabalhadores buscaram, então, encontrar formas de auferir renda, emergindo trabalhos como autônomos, ambulantes, temporários, irregulares (do ponto de vista do capital); na maior parte das vezes eram atividades precárias, mas que contribuíam para um processo de informalidade. Isso acarreta uma retomada pelos setores formais de antigas atividades marginalizadas e voltadas para acumulação capitalista, o que contribui para certa heterogeneidade do mercado de trabalho. Todavia, essas atividades se inserem em um contexto de precariedade de condições de trabalho, de negação de direitos básicos e, de certa forma, de reprodução da pobreza e das desigualdades sociais (Costa, 2010).

Duclos (2017) pondera que, como resposta à precarização e limitação ao mercado formal de trabalho, desenvolvem-se formas alternativas de economias com vistas a garantir, além de questões materiais, recursos imateriais. Por isso, a autora avança em um rompimento com a perspectiva das atividades consideradas como de economia informal, ampliando a dimensão das iniciativas populares. Nesse raciocínio, a mesma autora ainda reforça que as formas diversas de se fazer economia possibilitam a formação de espaços de integração das classes populares e de confrontação ao setor formal, além da maneira singular de socialização dos indivíduos. A saída, por meio da economia dos setores populares para geração de trabalho e renda, é pertinente, sobretudo, aos membros das classes baixas, ou aos membros da chamada *ralé* brasileira, segundo J. Souza (2009).

A economia dos setores populares ocorre no cotidiano, e, por isso, trazemos para a discussão as reflexões sobre a temática. Nesse sentido, o cotidiano é tratado como o campo de possibilidades que podem ser reproduzidas ou alteradas. Os modos diversos de “fazer” permitem que o cotidiano seja um espaço de estruturação e subversão por meio da construção de jeitos aprendidos pela experiência e pela adaptação de maneiras criativas (Certeau, 1994; Gouvêa & Ichikawa, 2015; Gouvêa, Cabana & Ichikawa, 2018; Rodrigues & Ichikawa, 2015; Rodrigues, Cassandre & Ichikawa, 2017).

Em Certeau (1994), é possível compreender que as práticas do cotidiano não são facilmente determinadas, já que os procedimentos que compõem essa dinâmica são diversos. Dessa forma, são possibilitadas as subversões de imposições aos sujeitos de menor poder (as inversões discretas), utilizadas para outros fins sem que se rompa com o sistema e sejam rejeitadas por completo (Rodrigues et al., 2017).

Para Rodrigues e Ichikawa (2015), o cotidiano é lugar de ações oportunistas (no sentido positivo da palavra), fugindo da ideia de rotina e previsibilidade fixa para alcançar a ideia de Certeau (1994) sobre as diversas artes de fazer, como uma arte do fraco. Nas práticas cotidianas, sejam elas individuais ou coletivas, as ações passam despercebidas, ocultas em suas maneiras de resistir por serem simples e só percebidas quando vivenciadas em uma inserção no próprio modo de fazer cotidiano (Barros & Carrieri, 2015; Cantoral-Cantoral, 2016; Certeau, 1994; Gouvêa & Ichikawa 2015; Gouvêa et al., 2018).

Encontrar sentido nessas artes de fazer cotidianas, não tão explícitas e por vezes silenciosas, é fundamental para compreensão de suas regras próprias e seu desenvolvimento. Marins e Ipiranga (2017) e Cabana e Ichikawa (2017) afirmam que, para análise da vida cotidiana, as reflexões sobre tática e estratégia de Certeau são primordiais. Na primeira, o mais fraco na relação se aproveita de ocasiões para jogar com as imposições sem que, necessariamente, rompa-se com que está posto. Na segunda, a pretensão é de manter o que está posto no que se refere ao domínio e controle das relações. Por fim, essa organização do espaço apropriada pelos sujeitos se pauta em critérios que visam acentuar a diversidade de possibilidades e fogem de uma compreensão pré-determinada das ações.

Da identidade às identificações

O estudo da identidade e as reflexões estimuladas pela temática são diversas, como sugeriram Cardoso, Hanashiro e Barros (2016). Além disso, a discussão recente do assunto abarca temas como a identidade territorial (Simões Souza, 2017), as relações entre territorialidade e identidade (Saraiva, Carrieri & Soares, 2014; Teixeira, Saraiva & Carrieri, 2015), a dinâmica das organizações públicas (Gomes, Fantinel, Palassi & Silva, 2016), das organizações da saúde (Acuña & Sanfuentes, 2016), a temática de gênero (Ettinger, Jesus Júnior, Setenta & Cavalcante, 2015), a teoria *queer* (E. Souza, 2017) e até casos de ensino (Campos & Davel, 2018).

As identidades, para Monteiro, Pereira, Oliveira, Lima e Carrieri (2017), são influenciadas pelo contexto social e pela época histórica, o que indica que a internalização e assimilação de papéis sociais auxiliam nessa construção, no curso das histórias sociais. Isso significa dizer que as identidades nunca estão prontas. Elas sofrem mutações e são avaliadas como aceitáveis de acordo com a época em que se vive e com os grupos sociais que interagem, ou seja, são formadas por processos sociais (Acuña & Sanfuentes, 2016; Aguiar & Carrieri, 2016; Souza & Carrieri, 2012; Van Vuuren, Teurlings & Bohlmeijer, 2012.).

Segundo Monteiro et al. (2017), as identidades são oriundas de processos de socialização, podendo ser construídas e fundamentadas na percepção de outros sujeitos, produto da integração de realidades diversas que são compartilhadas. Cabana e Ichikawa (2017) colocam que as identidades são afetadas pelos discursos e pelas relações de poder articuladas no cotidiano. Elas, então, devem ser pensadas no plural, como diversas, já que muitas se encontram silenciadas por sujeitos de maior poder (Aguiar & Carrieri, 2016; Cabana & Ichikawa, 2017; Correa & Lourenço, 2016).

Embora assumam as existências de hierarquias, Cabana e Ichikawa (2017) destacam espaços para lutas identitárias de resistências, já que o homem ordinário, comum, não é passivo, mas joga com que é imposto, ampliando as possibilidades em vez de apenas aceitá-las. Isso amplifica a alternativa dos indivíduos e grupos para trabalharem com bricolagens, com as normas, formalismos e condutas. Dessa forma, são nas “microrresistências” que se tornam possíveis “microliberdades” identitárias, realizadas sem que os dominantes as encarem como ameaças, tendo em vista que ocorrem por meio de práticas ocultas e quase invisíveis.

É no cotidiano do trabalho, segundo Carrieri et al. (2016) e Cabana e Ichikawa (2017), que os indivíduos conseguem manifestar suas identidades por meio de discursos e ações, permitindo

constantes criações e recriações. Assim, são destacadas as práticas discursivas (Carrieri et al., 2016; Monteiro et al., 2017), uma vez que elas possibilitam a constituição identitária do sujeito no cotidiano. Posto isso, para que se compreenda como são construídas as identificações dos pipoqueiros no cotidiano, adotamos a articulação entre o tema de práticas cotidianas e o discurso proposto por Souza e Carrieri (2012). Destarte, para análise das identificações, é necessário compreender as três dimensões em conjunto: a apreensão da dimensão discursiva, práticas ou ações dos indivíduos e a ênfase na vivência cotidiana desses. E, mesmo que inexista ação verbal, o discurso não verbal também deve ser reconhecido.

Monteiro et al. (2017) entendem que “os processos identitários são resultados de uma produção discursiva e simbólica. Assim, por intermédio da identificação e da diferenciação (não identificação) nas relações sociais, pode-se criar e estabelecer esses processos” (p. 81). Os autores ainda complementam que as identidades se relacionam com um contexto social e uma época histórica, de tal maneira que a caracterização das identidades se constitui no decorrer das histórias sociais. Isso faz ponderar os elementos socioculturais que cercam os sujeitos e os levam a construir e reconstruir constantemente suas identidades.

Congruente com o caráter multivariado das identidades, consideramos a compreensão de pertencimento a partir da contribuição de Serres (2000), afirmando a existência de identificações. O autor pontua que o conceito de identidade produziria uma essência humana. Em contrapartida, a identificação pressupõe relações de pertencimento, ocorridas e apresentadas no cotidiano de forma heterogênea, fugindo da noção regular e fixa da identidade, indo em direção a uma reflexão de algo localmente variável. Assim, as identificações recebem influência do âmbito social e da época histórica, sendo compostas por uma série de pertencimentos dos sujeitos que englobam a etnia, a nacionalidade, a profissão, ou seja, sendo múltiplas e distantes de reproduções estáticas.

Fernandes, Marques e Carrieri (2009) ainda elucidam que é por intermédio da identificação que decorre a conciliação entre identidade do sujeito e a de seu trabalho. É nesse sentido que Saraiva, Carrieri, Enoque e Gandolfi (2010) afirmam que, com interferência principalmente nas relações sociais, a identidade pode ser caracterizada como processo dialógico expresso de identificação e diferenciação. Por fim, é nessa lógica que a identificação é caracterizada como uma relação múltipla e dinâmica (Vogt & Lourenço, 2017).

Caminhos percorridos com o pipoqueiro e o carrinho de 80 kg

Para que pudéssemos desenvolver de forma adequada o objetivo de pesquisa proposto, recorremos a uma abordagem qualitativa, seguindo a concepção de Epistemologia Qualitativa (González Rey, 2005). Isso permitiu uma posição reflexiva quanto aos princípios metodológicos que fogem do instrumentalismo na metodologia de pesquisa, destacando o caráter construtivo interpretativo do conhecimento.

Esta pesquisa foi tratada como um estudo de caso que buscou compreender a construção das identificações com o trabalho e as práticas cotidianas existentes na profissão dos pipoqueiros da área central de Belo Horizonte, mais especificamente, localizados na área do hipercentro e da área hospitalar. Os que estão localizados no hipercentro da cidade realizam rodízios nos pontos de venda e são pertencentes ao Sindicato Profissional dos Pipoqueiros da Grande BH. Os pipoqueiros da área hospitalar realizam suas atividades em pontos fixos e são vinculados à Associação dos Pipoqueiros Empreendedores Individuais do Estado de Minas Gerais. Para fins deste artigo, consideramos os pipoqueiros sem quaisquer distinções dentre os grupos, tendo em vista que o cotidiano do trabalho e a identificação com a profissão não apresentam especificidades quanto ao grupo de pertencimento. Nesse sentido, tratamos dos trabalhadores que fabricam e comercializam pipocas

em vias e logradouros públicos, influenciados por nossos olhares de pesquisadores em busca de trabalhadores invisibilizados dentro da dinâmica cotidiana de uma capital.

Em um primeiro momento, percorremos as principais avenidas e ruas da região do hipercentro de Belo Horizonte e da área hospitalar buscando conhecer a realidade dos trabalhadores pipoqueiros por meio da observação. O hipercentro da cidade é caracterizado como local de intenso fluxo de pessoas e influenciado pela concentração de pontos de ônibus e acúmulo de estabelecimentos comerciais. É o local de maior demanda de pipoca, o que faz com que o sindicato estabeleça um rodízio de uma semana por pipoqueiro em 100 pontos da região. A região hospitalar é um local com maior concentração de hospitais, tendo menor fluxo de pessoas em relação ao primeiro. Os pontos da região são fixos e se caracterizam como aqueles rejeitados pelo sindicato, sendo, dessa forma, gerenciados pela associação.

Com isso, buscamos realizar em um segundo momento as entrevistas, procurando diversificar os pontos de pipoca do hipercentro e da região hospitalar da cidade. Foram feitas abordagens ponto a ponto, durante as quais a pesquisa era explicada, e o trabalhador era convidado a participar. Para coleta de dados, realizamos 62 entrevistas semiestruturadas com os trabalhadores pipoqueiros, das quais 28 eram mulheres e 34 homens. Os pipoqueiros das regiões são compostos por homens e mulheres com idades que variam entre 18 e 65 anos, sendo os mais velhos com menor índice de escolaridade e em sua maioria casados e com filhos.

O número de entrevistados corresponde aos trabalhadores que aceitaram participar da pesquisa e que exerciam a profissão há mais de um ano, assumindo-se que teriam uma carga maior de conhecimento para explanar sobre as atividades desenvolvidas. As entrevistas, que tiveram duração média de 30 minutos, foram realizadas entre os meses de março e julho de 2017 nos pontos de venda instalados em diversos locais dentre os supracitados. Os entrevistados narraram suas histórias, trajetórias e experiências como trabalhadores ambulantes. Para preservação dos participantes da pesquisa, sorteamos aleatoriamente números associados aos entrevistados, os quais foram identificados da seguinte forma: entrevistado 1 (E1), entrevistado 2 (E2) etc.

Diante disso, optamos pela utilização da técnica de Análise Linguística do Discurso (ALD) que, de acordo com Souza e Carrieri (2014), possibilita a interconexão de fatores linguísticos e sócio-históricos, além de permitir que aspectos ideológicos e linguísticos sejam evidenciados. A ALD ajuda a identificar, no discurso, a formação ideológica que o circunda e a identidade a ele relacionada. Para os mesmos autores, esse método permite tornar o texto em objeto, possibilitando destacar processos de construção de sentido, tanto em dados contextos sociais quanto em contextos organizacionais. Interessa-nos as formas que foram construídas pelas práticas discursivas, as ideias e os objetos do mundo social, a interação dos discursos com outros discursos e as suas formas de disseminação, produção, recepção e consumo.

As entrevistas realizadas foram gravadas, transcritas na íntegra e categorizadas conforme os temas abordados nas entrevistas, sendo eles: as trajetórias e as histórias pessoais; o pertencimento ao grupo do sindicato ou da associação; a territorialidade envolvida no exercício da profissão; o cotidiano do trabalho; e o processo de construção da identificação dos sujeitos com a profissão de pipoqueiro. Neste trabalho, optamos por tratar das duas últimas categorias temáticas. Por conseguinte, utilizamos cinco estratégias discursivas para realizarmos a análise dos discursos dos entrevistados, sendo elas: 1) a identificação de percursos semânticos; 2) a análise do explícito e implícito; 3) análise dos personagens; 4) análise lexical (Faria & Linhares, 1993).

Com as análises, identificamos dois percursos semânticos: a) “a rua é livre?”, que versa sobre a territorialidade envolta pela profissão; e b) “cotidiano e identificações: ser ambulante e a necessidade de trabalhar”, discorrendo sobre o cotidiano como aquele que interfere no processo de construção das identificações dos pipoqueiros. Para fins deste artigo, debruçamo-nos sobre esse segundo percurso.

Cotidiano e identificações: ser ambulante e a necessidade de trabalhar

Para que o cotidiano e o processo de construção das identificações dos pipoqueiros possam ser discutidos, é preciso compreendermos os aspectos básicos para a execução da atividade. De maneira geral, o custo do carrinho de pipoca, sem quaisquer adicionais, varia entre 500 e 3 mil reais, sendo que os modelos mais simples, com adicionais como estruturas fixas que contêm expositor de vidro, pipoqueira acoplada, tenda e o suporte para o gás, podem custar em torno de mil reais. Outrossim, para realização das atividades, são necessários acessórios fixos como panelas de alumínio com manivela e outros utensílios de cozinha.

Um carrinho possui em torno de 70 centímetros de comprimento por 80 centímetros de altura até a mesa em que os produtos são feitos, possuindo dois metros de altura até o toldo, com peso aproximado de 48 quilos. Além disso, ainda é necessário um botijão doméstico, que, completo com gás, pesa cerca de 28 quilos. Desse modo, um carrinho completo pesa, aproximadamente, 80 quilos. São esses 80 quilos que são empurrados diariamente por esses trabalhadores pelas ruas da cidade.

Muitas das estratégias adotadas pelos pipoqueiros para o desenvolvimento de suas atividades estão relacionadas a experiências que possuem na atividade, por exemplo, sobre o conhecimento dos pontos de vendas (fixos para os que são vinculados à associação e variáveis para os que são vinculados ao sindicato); estações do ano; compra de suprimentos; utensílios utilizados na fabricação; manutenção dos equipamentos; locais de estacionamento dos carrinhos. Desse modo, são estipulados os horários de trabalhos, os dias e eventos que irão trabalhar, a ordem e quantidade dos insumos, bem como a organização do negócio.

Neste percurso semântico, assumimos, a partir dos aspectos discursivos dos entrevistados, que o cotidiano envolto pela sobrevivência impacta a construção de suas identidades, do que é ser pipoqueiro. O próprio ato de trabalhar na rua se torna um aspecto que constitui um trabalhador ambulante. Para os entrevistados, ser ambulante difere bastante daquilo exposto pela descrição do Ministério do Trabalho e Emprego, uma vez que eles acrescentam as dificuldades, conquistas e necessidades do cotidiano. Assim, seguimos as perspectivas de Certeau (1994), Araújo e Morais (2017) e afirmamos que a própria realização do trabalho com a pipoca é uma astúcia criativa diante das crises do sistema capitalista. E, dessa forma, o processo de construção das identidades desses sujeitos sofre interferência das dinâmicas cotidianas de sobrevivência (Carrieri et al., 2016).

A influência de membros da família e/ou amigos aparecem nos discursos como condições de início na atividade. Além disso, emerge a questão da necessidade de obter alguma fonte de renda devido à escassez de empregos e/ou mesmo pela autonomia que o trabalho permite. Do mesmo modo, existem muitas relações familiares nos negócios dos pipoqueiros, sendo possível encontrar esposas, maridos, filhos e filhas dos entrevistados em outros carrinhos e pontos da cidade. Dessa forma, afirmamos que há uma rede de parentesco no negócio da pipoca como forma de atendimento das necessidades básicas – sejam elas sociais, econômicas ou culturais.

As formas pelas quais iniciaram as atividades dos vendedores ambulantes são diversas. No entanto, algo comum apresentado nos discursos dos entrevistados se refere às atividades profissionais exercidas antes do trabalho como ambulante: “*Eu era faxineira, aí eu trabalhava de segunda a sexta. E sábado, domingo, eu comecei na pipoca. Foi aí que saí do emprego e vim para a pipoca*” (E5); “*Antes eu era cobrador de ônibus*” (E32); “*Eu trabalhava em casa lotérica*” (E41); “*Eu vendia jornal, eu era jornalista*” (E48); “*Eu comecei, assim, vendendo balinha na rua*” (E20).

Nas falas, é explícito o exercício de atividades de baixo retorno financeiro como faxineira, cobrador de ônibus, trabalhadora de casa lotérica, jornalista e vendedor de bala. Com isso, podemos observar o interdiscurso da ocupação de atividades de menor prestígio – para satisfação das necessidades de vida – ocupadas por membros de classes baixas com baixos salários (J. Souza 2009; Santos & Deluiz, 2009). Dessa forma, destaca-se o percurso semântico da pipoca como o que

possibilita a busca por melhores condições de vida e de trabalho, como evidenciado no relato da entrevistada E5 e suportado por Costa (2010), ao afirmar que a economia proveniente dos setores populares não necessariamente equivale à pobreza.

A desvinculação de um emprego formal de baixo salário fica mais evidente nos trechos destacados a seguir, em que os entrevistados abandonaram as profissões de carteira assinada para obter maiores rendimentos por ano com o trabalho com a pipoca, pressuposto explicitado no trecho: *“O salário que eu ganhava no mês agora eu tiro em um dia, aí quando [está] frio eu tiro na semana”* (E15).

Em seguida, o percurso semântico do trabalho informal que possibilita maior autonomia é apresentado de forma implícita na fala *“Eu já cheguei a trabalhar fichado oito meses só, mas peguei e voltei para a rua porque achei melhor, entendeu?!”* (E13), e de forma explícita no trecho *“Eu estudava, sempre fui estudante. Eu optei por ser pipoqueira porque eu quis mesmo, foi para minha independência. Eu não me adaptei aos trabalhos, aos meus outros chefes, então optei por isso, optei por trabalhar como pipoqueira”* (E44).

Dessa forma, Santos e Deluiz (2009) embasam que as escolhas dos entrevistados visam a atender a satisfação de necessidades básicas com a finalidade de sobrevivência, tendo como contexto a crise do trabalho e a não absorção da força produtiva pelo mercado formal. Em complemento, os entrevistados optaram por realizar suas atividades com base em práticas econômicas e sociais que garantem a utilização da própria força de trabalho para satisfação de necessidades materiais e imateriais, como bem nos especificou Duclos (2017). Outro ponto importante é que é possível vincular o cotidiano de exercício da profissão de forma autônoma à construção da identificação. Cabana e Ichikawa (2017) suportam que os sujeitos ordinários fogem da passividade, subvertendo, por meio dessa forma de trabalho, as ordens impostas dos formalismos e do que é ou não caracterizado trabalho.

As necessidades encontradas para realização do trabalho com a pipoca foram amenizadas com o auxílio dos vínculos sociais afetivos que possuíam, explícitos na relação com os personagens *“mãe”, “ex-sogra”, “irmãos” e “amigo”*. *“Aí eu tinha um amigo meu, certo?! Aí ele me colocou como pipoqueiro e tal, eu tinha 29 anos [hoje com 49 anos de idade]”* (E2); *“Meus irmãos mexem com isso, eu nunca imaginei trabalhar [como pipoqueiro], não. Mas como minha família mexe e eu aproximei deles, aí eu vim trabalhar”* (E59); *“Minha mãe tem mais de 40 anos de pipoqueira e eu vim trabalhar porque eu gostava. E fiquei!”* (E27); *“Eu comecei a trabalhar com a minha ex-sogra no carrinho de pipoca”* (E18).

Em todos os quatro trechos, os entrevistados silenciam sobre os motivos que os levaram a realizar o trabalho com a pipoca. Nesse ponto, podemos nos basear em Coraggio (2018) e Duclos (2017) para afirmar que as iniciativas para geração de trabalho e renda possibilitam a formação de espaços de integração das classes populares, constituindo uma forma singular de socialização para esses indivíduos. Nesse sentido, o processo de socialização auxiliou no início das atividades. Tal processo interfere, também, na construção das identidades dos sujeitos, conforme nos embasam Monteiro et al. (2017).

O fato de a profissão de ambulante não ser algo planejado fica explícito no discurso do entrevistado E59, que também evidencia que alguns trabalhadores pipoqueiros utilizam como tática cotidiana os vínculos afetivos para busca de melhores condições de vida. A arte do fraco, como colocou Certeau (1994), torna-se uma fonte de uma subversão de uma posição inferior no mercado de trabalho, jogando com as imposições postas pelo sistema capitalista para sobrevivência, conforme colocado por Araújo e Morais (2017).

No trecho *“Eu estava naquela situação tão difícil que eu peguei o carrinho de pipoca para trabalhar. E nesse carrinho de pipoca eu fiquei até hoje, gostei tanto”* (E57), o entrevistado destaca a necessidade que permeia o início da profissão de pipoqueiro, destacado pelo lexema *“difícil”*, mostrando que o desemprego e a necessidade de sobrevivência fizeram com que se iniciasse o trabalho com a pipoca. No enunciado *“fiquei até hoje”*, o entrevistado silencia acerca dos motivos para a permanência ao longo dos 30 anos que realiza a profissão. Logo após, o entrevistado ressignifica a posição do trabalho ao afirmar *“gostei*

tanto”, alterando o valor do que antes era negativo. Podemos suportar tal colocação em Tiriba (2013), tendo em vista que, mesmo que exista a intenção de distanciamento da lógica de acumulação de capital, focando na sobrevivência, o sistema econômico não necessariamente é superado.

Após o início nas atividades, aparece nos discursos dos entrevistados como é a realização do trabalho na rua e as táticas cotidianas adotadas para amenizar as dificuldades encontradas pelos trabalhadores. Tais aspectos podem ser observados nos fragmentos abaixo:

Para mim, aqui eu não tenho problema nenhum, porque eu tenho banheiro que eu posso usar, eu tenho o pessoal que traz almoço para mim. Mas geralmente é difícil o negócio, às vezes a pessoa não pode sair para ir no banheiro, fica muito em pé (E61).

Olha, fácil não é, trabalhar na rua não é fácil! Tem seus altos e baixos, mas acho que vai de cada um né, cada um opta pelo que quer. Assim que eu [estou] trabalhando, eu trabalho para mim mesma, então não precisa seguir ordens, quem faz sou eu mesma (E49).

Os entrevistados E61 e E49 ressaltam as dificuldades de exercer a profissão, mas adotam como estratégia discursiva o interdiscurso da superação, que também impacta a construção das identificações com o trabalho, de acordo com a época histórica e o contexto social em que estão envolvidos, conforme nos embasa Serres (2000). O percurso semântico adotado é o da existência de diversos problemas na profissão de pipoqueiro, explícito no uso do lexema “difícil” novamente. No entanto, apesar de E61 reconhecer a existência de dificuldades para realização das atividades, essas não fazem parte de seu cotidiano em específico. Ademais, o entrevistado destaca a utilização de uma estrutura física próxima ao local em que trabalha e destaca de forma positiva que consegue realizar a principal refeição do dia. O pressuposto implícito dessa passagem refere-se aos vínculos sociais que permitiram que o trabalhador escapasse de passar por problemas no exercício da profissão. Com isso, ressalta-se que estar no mesmo ponto de trabalho por vários anos permite a ele ser conhecido, ter amizades, uma clientela fiel e um zelo pelo espaço em que trabalha, ou seja, ser reconhecido como um sujeito que tem uma profissão. Isso converge com o colocado por Duclos (2017) sobre o fato de que a economia dos setores populares possibilita reconfigurações sociais para os sujeitos.

Já a entrevistada E49 afirma as dificuldades em realizar o trabalho na rua, mas silencia sobre quais seriam elas, quais razões a levaram a enfrentar essas dificuldades e de que maneira ela as enfrenta. Diferente disso, ela opta por adotar o interdiscurso da liberdade de escolha. A entrevistada ainda utiliza o percurso semântico do trabalho com a pipoca como fonte de autonomia para destacar que não possui subordinação no trabalho, o que é evidenciado nas expressões “trabalho para mim mesma” e “quem faz sou eu mesma”.

Ah, tem dia que é bom, tem dia que a rua é ruim, tem dia que dá para você vender, tem dia que não dá para você vender, tem dia que dá para você tirar [o dinheiro] do material. Você compra, igual, eu vou lá e faço o pedido. Se eu não arrumar o dinheiro, amanhã eu posso pagar ela, tem dia que eu não arrumo o dinheiro pra poder pagar a compra. Com o carrinho todo eu posso guardar o dinheiro, no outro dia eu vou lá, junto o dinheiro e pago e assim vai. Tem dia que tá bom, tem dia que não está bom a rua, mas como se diz a gente não pode é desanimar (E11).

A entrevistada E11 ressalta a utilização, de forma astuciosa, dos recursos financeiros destacados pelos usos dos lexemas “bom” e “ruim” para qualificar e explicitar a dinâmica diária das vendas. Por conseguinte, a relação com a fornecedora, a quem “ela” se refere, apresenta-se implicitamente como uma relação de confiança, já que não necessariamente os pagamentos são realizados no momento da compra do insumo. Dessa forma, é possível perceber as táticas estabelecidas na utilização dos

recursos, sugerindo a existência de diversas possibilidades criativas para cumprir com a manutenção do trabalho à medida que as vendas forem ocorrendo. Isso converge com a imprevisibilidade do cotidiano colocada por Rodrigues e Ichikawa (2015), o que sugere a fuga de regularidades fixas diante das regras colocadas. Por fim, a entrevistada reflete sobre o tema da perseverança no enunciado “a gente não pode é desanimar”.

A constituição do ser pipoqueiro possui interferência da incerteza no trabalho, aspecto constituinte do trabalho de rua e sem registros formais. O entrevistado E36 deixa isso explícito no trecho: “*Acho que ambulante, como modo geral, é trabalhar na rua, sem fichar, né? Porque trabalhar para os outros é fichado, então ambulante é trabalhar na rua*” (E36). A escolha semântica de colocar que trabalhos formais são “para os outros” visa a destacar a autonomia do próprio trabalho, tendo como pressuposto implícito que o trabalho que não possui carteira assinada é para si mesmo. Por isso, E36 ressalta o aspecto que integra sua identificação como trabalhador, destacado pelo lexema “rua”, representando o caráter público, aberto, dinâmico, autônomo e de incertezas de sua atividade. Dessa forma, a identidade do ambulante do tipo pipoqueiro se relaciona ao estar na rua e lidar com todos os tipos de adversidades que podem ocorrer. E, tendo em vista o caráter dinâmico que o trabalho desse tipo possibilita, a construção das próprias identidades também acompanha essas discontinuidades e sofrem mutações, conforme suportam Monteiro et al. (2017).

O trabalho na rua ainda é colocado como o que permite, mesmo sem estudo, uma condição satisfatória de vida: “*Eu não tenho nenhuma profissão, só tenho o quarto ano primário, meu carrinho de pipoca fez formar minhas duas filhas [na faculdade], a minha casa própria. Me sinto bem como vendedor ambulante*” (E52). Mesmo se colocando como uma pessoa sem profissão e de baixa escolaridade, o entrevistado relaciona seu trabalho com as conquistas de formar duas filhas no ensino superior e de ter comprado sua casa própria. Nesse aspecto, ele ressalta novamente a importância dos estudos, posto que sua condição social não permitia que desse continuidade nos seus, mas agora garantia que as filhas tivessem essa oportunidade.

Eu vejo assim, ser ambulante é muito desgastante, cansa demais. Acaba que a gente não tem hora para fazer nada, para almoçar. Você ganha bem, mas você tem que viver para isso, mas eu optei por trabalhar isso aqui porque o que eu ganho (em uma) loja eu viveria só para aquilo ali, eu não ia pagar aluguel, não ia sair do aluguel nunca (E3).

Ao relatar sobre a identificação, E3 ressalta os aspectos negativos no exercício da profissão pelos lexemas “desgastante”, “cansa” e pela expressão “a gente não tem hora para fazer nada”, remetendo à ideia de que ser pipoqueiro é lidar com uma rotina de exaustão. Mesmo ressaltando que os ganhos financeiros são bons, o conectivo de oposição “mas” introduz aspectos negativos, seguido de um novo “mas” para apresentar os motivos que o levaram a exercer a profissão de ambulante. Dessa forma, a vivência e as razões que levaram o entrevistado a adotar a profissão de pipoqueiro se confundem com a forma com que ele se identifica.

Ao relatar que “*Ser um ambulante, é você trabalhar com o que você gosta*” (E47), o entrevistado diz se sentir satisfeito com a atividade que realiza, deixando implícito um sentimento de liberdade de escolha do exercício da profissão. Um outro aspecto importante, com base no diário de campo, é que muitos entrevistados se espantaram com essa pergunta, apresentando reações gestuais. Tal fato se justifica pela natureza prática do trabalho, que para eles é trivial, o que nos fez parecer ingênuos ao questionarmos sobre o que significa ser ambulante. Além disso, talvez eles mesmos não tenham refletido sobre o significado.

Um outro aspecto que pode ser apresentado de forma implícita é o fato de que esses trabalhadores, mesmo exercendo uma atividade de trabalho precária com baixo prestígio social, podem se sentir satisfeitos e realizados. Além disso, eles podem adotar a valorização identitária como

forma de resistência diante das hierarquias de profissões que são “mais” ou “menos” valorizadas, conforme nos embasa Cabana e Ichikawa (2017). Essa compreensão implícita converge ainda com as “microrresistências” colocadas pelos mesmos autores como práticas ocultas, quase invisíveis, de subverter as ações dos dominantes;

Olha, o ser um ambulante, não vou dizer para você que é oportunidade, [mas] é necessidade, tá certo?! É uma necessidade de você ganhar seu pão de cada dia porque não dá esse dinheiro favorável. É porque você não sabe fazer nada, eu tenho 65 anos... se eu perder meu trabalho aqui, quem vai me dar trabalho? Não posso mais fazer nada, chego em casa de noite com corpo ruim de estar empurrando carrinho. Eu empurro dois carrinhos todo dia, são quatro viagens. Quando é de noite eu estou com os braços mortos. Se eu sair daqui eu vou fazer o quê? Se eu perder meu carrinho, quem daria emprego pra mim? Então tenho necessidade de ganhar o meu pão de cada dia, então é uma necessidade que para ser um ambulante é necessidade que nós temos de trabalhar que nós não sabe fazer outra coisa (E14).

A partir do trecho supracitado, é possível compreender de forma explícita que E14 utiliza da refração do interdiscurso do empreendedorismo de oportunidade para qualificar o trabalho com a pipoca como necessidade. Dessa forma, seu discurso desconstrói o trabalho com a pipoca como fonte de enriquecimento, colocando-o como fonte única de trabalho para pessoas com baixo grau de instrução e escolarização ao dizer “é porque você não sabe fazer nada”.

O entrevistado E14 afirma inclusive que a atividade não oferece grandes ganhos, mas que, mesmo assim, é o que mantém o “pão de cada dia”. O implícito é que, se ele pudesse, estaria trabalhando com uma outra profissão que exigisse menor esforço físico. Além disso, para justificar o percurso semântico do trabalho como necessidade, o entrevistado apresenta como condicionante a idade, quando afirma ter 65 anos e ser uma pessoa idosa que ainda precisa do trabalho para sustentar sua família. Estabelece-se o interdiscurso com a realidade trabalhista de muitos idosos no país que não conseguem empregos, já que o mercado de trabalho está em busca de pessoas jovens e não se interessa pela experiência e conhecimento de pessoas mais velhas. Por fim, E14 afirma empurrar dois carrinhos todos os dias, utilizando a metáfora dos “braços mortos” para tornar explícito o quanto faz parte da identificação do pipoqueiro uma rotina de intenso esforço físico.

Considerações finais

Contemplando a importância de destacarmos sujeitos por vezes não vistos e silenciados, o objetivo deste trabalho foi de compreendermos o que é ser um trabalhador pipoqueiro na cidade de Belo Horizonte, como é construída a identificação com esse trabalho e quais são as práticas cotidianas que envolvem a profissão. Buscamos compreender, vivenciar, participar, investigar, refletir, questionar as ações que oportunizam aos trabalhadores a resistência, visando ampliar os estudos sobre as práticas e táticas cotidianas, assumindo a necessidade de manutenção ampliada da vida. Seguimos a perspectiva de Araújo e Morais (2017), Cabana e Ichikawa (2017) e Certeau (1994) e afirmamos que a própria realização da atividade de trabalho aqui analisada se refere a uma tática, astúcia criativa diante das imposições, leis e regras do sistema capitalista. Por conseguinte, assumimos que as formas de sobrevivência utilizadas no cotidiano impactam as identificações dos sujeitos, uma articulação variável por meio das táticas cotidianas, permitindo prover o sustento de famílias e a manutenção de negócios.

Para tal, introduzimos as reflexões sobre o cotidiano, sendo ponderado como o lugar dinâmico de possibilidades, encontrando modos distintos de fazer que permitem a constante invenção e reinvenção (Certeau, 1994), tornando-se o lugar de construção criativa por parte dos sujeitos.

Atentamos ainda para o cotidiano como arena de possibilidades e, por isso, associamos a discussão com formas perspicazes de sobrevivência da economia proveniente dos setores populares diante das crises do sistema capitalista que impõem um processo de desindustrialização aos trabalhadores do Brasil (Kraychete, 2016).

Baseamo-nos em Santos e Deluiz (2009) e Tiriba (2013) e afirmamos que as formas de enfrentamento do desemprego procuram se distanciar da lógica de acumulação do capital, tendo como necessidade a sobrevivência imediata, mas sem que isso resulte, necessariamente, na superação das contradições do sistema econômico atual. Concebemos, com base em Duclos (2017), que a luta para satisfação de necessidades materiais básicas e reprodução ampliada da vida articula reconfigurações econômicas, sociais e políticas.

Em Serres (2000), Fernandes et al. (2009) e Vogt e Lourenço (2017) nos embasamos para compreendermos que as identidades são influenciadas pelo contexto social e pela época histórica, reafirmando o caráter múltiplo e diverso das identidades, tendo em vista suas possibilidades de pertencimentos. Assumimos, então, neste trabalho, não a existência de uma identidade, mas de identificações, sugerindo formas diversas de ser pipoqueiro no cotidiano.

Com a análise dos dados obtidos por meio da Análise do Linguística do Discurso (ALD), debruçamo-nos sobre o percurso semântico “cotidiano e identificações: ser ambulante e a necessidade de trabalhar”, presumindo o cotidiano como aquele que interfere e é fundamental para a construção das identificações dos pipoqueiros. Como vimos, os resultados obtidos sugerem a influência afetiva no início das atividades na profissão, levando-nos a afirmar a existência de uma rede de parentesco no exercício da profissão como forma de atendimento das condições básicas de vida. Além da própria luta pela sobrevivência, parte do cotidiano desses sujeitos, afirmamos ainda que a dinâmica afetiva também influencia na construção das identificações desses trabalhadores.

O fato de o trabalho estar envolto por incertezas e adversidades da rua e de alguns entrevistados considerarem o trabalho como necessidade fez com que, para caracterizarmos as identificações do pipoqueiro, respeitássemos as dificuldades na realização da profissão, embutida em um cotidiano de exaustão. Ao mesmo tempo, a autonomia proporcionada pelo exercício da profissão também auxilia na composição dessas identificações.

O modo com que os trabalhadores pipoqueiros reagiam à pergunta sobre o que é ser pipoqueiro no cotidiano nos chamou atenção, sendo possível afirmar que, mesmo que nós, pesquisadores, assumíssemos, em um primeiro momento, que a identificação com a profissão envolveria a total insatisfação com as atividades realizadas, a afirmativa parece não se concretizar por completo, já que, para alguns deles, a atividade é satisfatória e permite a realização profissional. Ademais, o espanto pela realização da pergunta surge por eles serem instigados a falar de algo prático e trivial, revelando até mesmo uma ausência de reflexão sobre o que é ser, para eles mesmos, pipoqueiros.

Afirmamos a relevância deste trabalho ao discutirmos o exercício de uma profissão exercida nas ruas, sem quaisquer garantias trabalhistas e, por vezes, sem condições mínimas de trabalho, assunto que raramente é abordado nos estudos dominantes. Estudar os pipoqueiros possibilitou refletir sobre as diversas formas de utilização dos recursos por indivíduos muitas vezes excluídos do mercado formal de trabalho, pautando seus contextos históricos e sociais. Dessa maneira, foi possível repercutirmos sobre formas populares de organização, frutos da intervenção humana nas cidades, que permitem a produção e reprodução de saberes únicos que se encontram encobertos nos espaços das grandes cidades. Assim como Monteiro et al. (2017), nosso trabalho julga ainda relevante o estudo de outros sujeitos e profissões marginalizadas e invisíveis, ressaltando a importância de dar crédito a saberes não hegemônicos.

Por fim, argumentamos que não se deve conceber o conhecimento somente em formas imperativas que auxiliam a silenciar o já silenciado. Esses sujeitos invisíveis que os estudos dominantes insistem em negligenciar compõem as diversas formas de construção de saberes. Daí a

importância de sobrelevarmos esses “outros”, já que é nessa diversidade que se encontram formas enriquecedoras de se conceber e desconstruir as hierarquias de saberes. O descompromisso com a lógica hierarquizante dos conhecimentos científicos faz ressurgir e subverter formas universais e homogêneas de conhecer a realidade, possibilitando com que o chamado “outro” abale as estruturas acadêmicas, permitindo múltiplas significações que autorizem o surgimento de novos significados. São esses tipos de trabalhos e trabalhadores, não vistos e desprestigiados, que sugerimos como foco de investigação de trabalhos futuros.

Referências

- Acuña, E. & Sanfuentes, M. (2016). Ambiguity in the identity transformation of public health organizations. *Revista de Administração de Empresas*, 56 (3), 330-341.
- Aguiar, A. R. C. & Carrieri, A. P. (2016). “Água de lona” e “sangue de serragem” nos discursos de sujeitos circenses. *Organizações & Sociedade*, 23 (77), 247-262.
- Araújo, M. R. & Moraes, K. R. S. (2017). Precarização do trabalho e o processo de derrocada do trabalhador. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 20 (1), 1-13.
- Barros, A. & Carrieri, A. P. (2015). O cotidiano e a história: construindo novos olhares na administração. *Revista de Administração de Empresas*, 55 (2), 151-161.
- Cabana, R. P. L. & Ichikawa, E. Y. (2017). As identidades fragmentadas no cotidiano da Feira do Produtor de Maringá. *Organizações & Sociedade*, 24 (81), 285-304.
- Cantoral-Cantoral, G. (2016). Vida cotidiana: uso/ocupación del tiempo/espacio y reconfiguración identitaria de género en San Cristóbal de Las Casas, Chiapas. *LiminaR. Estudios Sociales y Humanísticos*, 14 (2), 70-84.
- Campos, I. & Davel, E. P. B. (2018). Empreendedorismo cultural, aprendizagem e identidade territorial: o desbravamento de jovens músicos do nordeste de Amaralina. *Administração Pública e Gestão Social*, 10 (1), 66-77.
- Cardoso, M. A. F., Hanashiro, D. M. M. & Barros, D. L. P. (2016). Um caminho metodológico pela análise semiótica de discurso para pesquisas em identidade organizacional. *Cadernos EBAPE.BR*, 14 (2), 351-376.
- Carrieri, A. P., Santos, J. V. P., Pereira, V. F. & Martins, T. S. (2016). Pesquisa histórica em Administração: a (re) construção identitária da Galeria do Ouvidor em Belo Horizonte (MG). *Revista de Ciências da Administração*, 18 (46), 9-22.
- Certeau, M. (1994). *A invenção do cotidiano: 1. artes de fazer*. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Coraggio, J. L. (2018). ¿Qué hacer desde la economía popular ante la situación actual? *Ediciones IDELCOOP*, 224, 13-26.
- Correa, M. V. P. & Lourenço, M. L. (2016). A constituição da identidade dos professores de pós-graduação stricto sensu em duas instituições de ensino superior: um estudo baseado nas relações de poder e papéis em organizações. *Cadernos EBAPE.BR*, 14 (4), 858-871.
- Costa, M. S. (2010). Trabalho informal: um problema estrutural básico no entendimento das desigualdades na sociedade brasileira. *Caderno CRH*, 23 (58), 171-190.
- Duclos, M. (2017). La (re)socialización desde abajo. Socialidades alternativas y nuevas economías populares en el caso de los mercados de pulgas informales de París, Francia. *Revista de Antropología y Arqueología*, 29 (1), 199-215.
- Ettinger, V. M. T. M., Jesus Júnior, G., Setenta, A. M. & Cavalcante, A. L. (2015). Cultura, identidade e gênero: tecendo a rede de mulheres de comunidades extrativistas e pesqueiras do sul da Bahia. *Revista Interdisciplinar de Gestão Social*, 4 (3), 151-179.
- Faria, A. A. M. & Linhares, P. T. F. S. (1993). O preço da passagem no discurso de uma empresa de ônibus. *Cadernos de Pesquisa*, 10, 32-38.
- Fernandes, B. S. F. & Costa, S. C. D. (2018). Economia popular, des/colonialidade do poder e economia solidária: notas para um debate latino-americano. *Revista Brasileira de Estudos Urbanos e Regionais*, 20 (2), 254-268.
- Fernandes, M. E. R., Marques, A. L. & Carrieri, A. P. (2010). Elementos para a compreensão dos estudos de identidade em teoria organizacional. In A. P. Carrieri, *Identidade nas organizações* (pp. 73-86). Curitiba: Juruá.

- González Rey, F. (2005). *Pesquisa qualitativa e subjetividade: os processos de construção da informação*. São Paulo: Cengage Learning.
- Gomes, J. O., Fantinel, L. D., Palassi, M. P. & Silva, A. R. L. (2016). Identificação e alteridade na identidade organizacional de uma organização pública. *Administração Pública e Gestão Social*, 8 (4), 257-269.
- Gouvêa, J. B., Cabana, R. P. L. & Ichikawa, E. Y. (2018). As histórias e o cotidiano das organizações: uma possibilidade de dar ouvidos àqueles que o discurso hegemônico cala. *Farol – Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade*, 5 (12), 297-347.
- Gouvêa, J. B. & Ichikawa, E. Y. (2015). Micropráticas cotidianas: A voz silenciosa dos indivíduos em oposição ao formalmente estabelecido na gestão cooperativa. Uma reflexão teórica. *Perspectivas Contemporâneas*, 10 (2), 92-107.
- Guiraldelli, R. (2014). Trabalho, trabalhadores e questão social na sociabilidade capitalista. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 17 (1), 101-115.
- Kraychete, G. (2016). Categorias de análise do mundo do trabalho e dinâmica da economia dos setores populares: aderências e disjunções. *Cadernos do CEAS*, (239), 892-910.
- Kraychete, G., Lara, X. & Costa, B. (2000). Economia dos setores populares: entre a realidade e a utopia. In G. Kraychete, *Economia dos setores populares: entre a realidade e a utopia* (15-38). Petrópolis: Vozes.
- Marins, S. R. & Ipiranga, A. S. R. (2017). O organizar ampliado de práticas cotidianas nos bairros da cidade. *Farol – Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade*, 4 (9), 148-204.
- Ministério do Trabalho e Emprego. (2002). *Classificação Brasileira de Ocupações: CBO 2002*. Brasília: Secretaria de Políticas Públicas de Emprego.
- Monteiro, D. F. B., Pereira, V. J., Oliveira, L. L., Lima, O. L. & Carrieri, A. P. (2017). O trabalho sujo com a morte: o estigma e a identidade no ofício de cozeiro. *Revista Interdisciplinar de Gestão Social*, 6 (1), 77-98.
- Rodrigues, F. S. & Ichikawa, E. Y. (2015). O cotidiano de um catador de material reciclável: a cidade sob o olhar do homem ordinário. *Revista de Gestão Social e Ambiental*, 9 (1), 97-112.
- Rodrigues, F., Cassandre, M. P. & Ichikawa, E. Y. (2017). Discussing the choices of the change laboratory's participants: a look into the ordinary man. *RACE – Revista de Administração, Contabilidade e Economia*, 16 (3), 867-884.
- Santiago, C. E. P. & Vasconcelos, A. M. N. (2017). Do catador ao doutor: um retrato da informalidade do trabalhador por conta própria no Brasil. *Nova Economia*, 27 (2), 213-246.
- Santos, A. M. M. & Deluiz, N. (2009). Economia popular e educação: percursos de uma cooperativa de reciclagem de lixo no Rio de Janeiro. *Trabalho, Educação e Saúde*, 7 (2), 329-353.
- Saraiva, L. A. S., Carrieri, A. P. & Soares, A. S. (2014). Territorialidade e identidade nas organizações: o caso do Mercado Central de Belo Horizonte. *RAM – Revista de Administração Mackenzie*, 15 (2), 97-126.
- Saraiva, L. A. S., Carrieri, A. P., Enoque, A. & Gandolfi, P. (2010). Identidade nas organizações: uma questão polêmica em curso. In A. P. Carrieri, L. A. S. Saraiva, A. G. Enoque, P. E. Gandolfi (Orgs.). *Identidade nas organizações* (pp. 183-186). Curitiba: Juruá.
- Serres, M. (2000). Novas tecnologias e sociedade pedagógica. *Interface – Comunicação, Saúde, Educação*, 4 (6), 129-142.
- Simões Souza, L. (2017). Cultura, identidade e desenvolvimento local: o “Me Conta” e o Médio Rios das Contas. *Revista de Gestão Social e Ambiental*, 11, 107-123.
- Souza, J. (2009). *A ralé brasileira: quem é e como vive*. Belo Horizonte: Editora UFMG.
- Souza, E. M. (2017). A teoria *queer* e os estudos organizacionais: revisando conceitos sobre identidade. *Revista de Administração Contemporânea*, 21 (3), 308-326.
- Souza, M. M. P. & Carrieri, A. P. (2012). Identidades, práticas discursivas e os estudos organizacionais: uma proposta teórico-metodológica. *Cadernos EBAPE.BR*, 10 (1), 40-64.
- Souza, M. M. P. & Carrieri, A. P. (2014). A análise do discurso em estudos organizacionais. In E. M. Souza, *Metodologias e analíticas qualitativas em pesquisa organizacional: uma abordagem teórico-conceitual* (pp. 13-38). Vitória: Edufes.
- Teixeira, J. T., Saraiva, L. A. S. & Carrieri, A. P. (2015). Os lugares das empregadas domésticas. *Organizações & Sociedade*, 22 (72), 161-178.

- Tiriba, L. (2013). Economia popular e produção de uma nova cultura do trabalho: contradições e desafios frente à crise do trabalho assalariado. In G. Frigotto, *Educação e crise do trabalho: perspectivas de final de século* (pp. 189-216). Petrópolis: Vozes.
- Van Vuuren, M., Teurlings, J. & Bohlmeijer, E. T. (2012). Shared fate and social comparison: Identity work in the context of a stigmatized occupation. *Journal of Management & Organization*, 18 (1), 263-280.
- Vogt, S. & Lourenço, M. L. (2017). A identidade e cultura organizacional: o processo de identificação dos alunos de programas de pós-graduação stricto sensu em administração em instituições públicas e privadas. *Revista de Educação, Ciência e Cultura*, 22 (1), 61-80.
- Xavier, D. G. P., Falcão, J. T. R. & Torres, C. C. (2015). Caracterização da atividade laboral de trabalhadores informais em praia de Natal (RN) – Brasil. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 18 (1), 29-45.
- Zegada, M. T. (2014). La economía popular: sociedade civil privatizada em la era global. *Punto Cero*, 19 (29), 69-76.

Endereço para correspondência

correiafga@gmail.com, higorgomes.pereira@gmail.com,
alexandre@face.ufmg.br

Recebido em: 16/10/2018

Revisado em: 16/03/2019

Aprovado em: 19/04/2019

Entre prazeres e sofrimentos: vivências subjetivas de trabalhadoras sexuais em São Paulo

Arilson Pereira da Silva¹, Carla Raniele de Carvalho Santos²
e Mônica Gurjão Carvalho³

Universidade São Judas (São Paulo, São Paulo, Brasil)

A pesquisa, fundamentada na articulação da psicologia sócio-histórica e da psicodinâmica do trabalho, buscou compreender aspectos da subjetividade de trabalhadoras sexuais na cidade de São Paulo. Trata-se de pesquisa qualitativa que utilizou, para obtenção de dados, entrevistas semidirigidas. Participaram quatro trabalhadoras sexuais e uma ex-trabalhadora sexual que lidera uma ONG de acolhimento a trabalhadoras sexuais. A análise do material se deu por meio da identificação de núcleos de significação. Buscou-se contextualizar os aspectos subjetivos obtidos pelas entrevistas com uma perspectiva histórica, social e cultural. A articulação entre significados e sentidos aponta para aspectos de prazer e sofrimento no trabalho sexual. Os resultados indicaram que as trabalhadoras sexuais são socialmente subalternizadas e alvo de diferentes preconceitos. Permanecem, assim, à margem da sociedade. As trabalhadoras apontaram que as vivências de prazer e sofrimento não se associam unicamente à prática sexual, mas, também, ao relacionamento com os colegas, ao ambiente em que a atividade é exercida e a diversas situações relacionadas à organização do trabalho sexual.

Palavras-chave: Trabalho sexual, Psicologia sócio-histórica, Psicodinâmica do trabalho.

Between pleasure and suffering: subjective livings of sex workers in São Paulo

This research was based on the articulation of socio-historical psychology and of psychodynamics of work. It tries to understand aspects of the subjectivity of sex workers in the city of São Paulo. It was performed based on a qualitative research with semi-directed interviews. Four sex workers participated in the study together with one ex-sex worker who leads an NGO that hosts sex workers. The subjective aspects obtained through interviews and observation were contextualized in a historical, social and cultural perspective. The articulation between significations and meanings points to aspects of pleasure and suffering in the sexual work. The results indicated that sex workers are socially subdued and often subjected to different prejudices. Remaining, thus, on the margin of society. The workers pointed out that the experiences of pleasure and suffering are not only related to sexual practice, but also to the relationship with colleagues, the environment in which the activity is carried out and various situations related to the organization of sex work.

Keywords: Sex work, Socio-historical psychology, Psychodynamics of work.

Introdução

O debate sobre o trabalho sexual⁴ está situado em um intrincado campo que envolve polêmica tanto no âmbito nacional quanto internacional. Falar sobre o tema é, mesmo que de maneira indireta, refletir sobre desigualdade social, feminismo e trabalho. Trocar sexo por dinheiro (ou por outros meios de sustento) é uma atividade que antecede o capitalismo, contudo, a venda do sexo continua gerando muitas discussões (Silva & Blanchette, 2017).

Historicamente, os Estados se posicionaram de três formas diante do tema: o abolicionismo, o regulamentarismo e o proibicionismo. Para a primeira posição, a trabalhadora sexual é uma vítima

1 Psicólogo, professor da Universidade São Judas Tadeu, mestre em Psicologia Social pela Universidade São Marcos, doutor em Psicologia social pela Universidade de São Paulo (USP).

2 Psicóloga pela Universidade São Judas Tadeu.

3 Psicóloga pela Universidade São Judas Tadeu, professora na Fundação Santo André, mestre em Psicologia Social pela Pontifícia Universidade Católica (PUC-SP).

4 Neste trabalho optou-se, majoritariamente, pelo uso dos termos: trabalho sexual e trabalhadora sexual. A adoção destes termos está relacionada com a conotação negativa do termo “prostituta”, comumente associado ao estigma e à vergonha. Já o termo trabalho sexual aponta para a necessidade de defesa dos direitos dos trabalhadores do sexo.

que exerce a atividade devido à coação de “agenciadores”. Para os que propõem regulamentar a profissão, esta deve ser arrematada. Por fim, para os proibicionistas, tanto as trabalhadoras sexuais quanto os donos de casa de prostituição, e até mesmo os clientes, deveriam ser punidos (Oliveira, 2008).

Os movimentos feministas têm se posicionado de formas diferentes em face desse debate. No início do século XX o feminismo radical declarou a prostituição uma violação dos direitos humanos (Pateman, 1993), sendo a expressão da desigualdade entre homens e mulheres. Já no século XX, entre as décadas de 1980 e 1990, com o surgimento do feminismo liberal (Chapkis, 1997; Roberts, 1996), o trabalho sexual foi declarado uma atividade como outra qualquer.

Assim, não existe nos movimentos feministas um consenso sobre o tema. Segundo Piscitelli (2005), as diferentes abordagens sobre o trabalho sexual decorrem de distintas percepções sobre a sexualidade. Enquanto o feminismo radical entende a sexualidade como o elemento objetificador da mulher, o feminismo liberal percebe este campo como espaço de potencial liberação. Baseando-se nestas posições e atualizando-as, criaram-se os dois campos dicotômicos descritos, um hostil ao sexo, percebendo-o como a fonte de opressão feminina e outro, que defende o sexo como fonte de prazer e poder na vida das mulheres.

O Código Penal Brasileiro, instituído pelo Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940, considera crime o lenocínio, ou seja, a exploração e o incitamento à prostituição. Admite, portanto, tolerância a quem exerce a atividade, mas considera crime ser gerente ou dono de casa de prostituição. Em consonância com esta posição, em 1951 o país adotou o abolicionismo perante a ONU e, em 2002, a atividade foi incluída na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). Na prática, tais disposições significam que no Brasil a “prostituta não tem culpa, embora esteja fazendo algo errado, sendo uma vítima que é ‘induzida’ ou atraída à prostituição” (Barreto, 2008, p. 50).

A história do trabalho sexual no Brasil é longa. Estudos apontam que a profissão surgiu no século XVI a partir da colonização portuguesa e expandiu-se, acompanhando o trabalho escravo. Era comum que muitos senhores prostituíssem suas escravas como meio de aumentar seus rendimentos. No século XIX, com a abolição e a não inserção da população negra no mercado de trabalho, encontravam-se jovens negras buscando sustento no trabalho sexual. Com a chegada das estrangeiras, este mercado diversificou-se. No Rio de Janeiro em 1930, mulheres vindas de outros países compunham majoritariamente a categoria. Conforme as cidades brasileiras se desenvolviam, os espaços do trabalho sexual se diversificavam. Por um lado, eram marcados pelo baixo meretrício, empurrado para regiões mais pobres, por outro, ocupavam os bordéis, vistos como ambientes de socialização dos homens (Afonso, 2017).

Rago (1985) aponta que no século XIX, no Brasil, constituir uma família heterossexual, monogâmica e indissolúvel era uma imposição. Um padrão criado para enquadrar a mulher em um modelo ideal de esposa e dona de casa. A construção social da família colocou a mulher como periférica nas relações de poder, reforçando as dicotomias entre homens e mulheres. A família burguesa, portanto, assegura a fidelidade feminina e o seu trabalho reprodutivo: a manutenção dos filhos e do lar. Esse modelo, segundo a autora, coloca as trabalhadoras sexuais separadas das “boas” mulheres.

Adotando este modelo, o Estado Novo (1937-1946) confinou e segregou o trabalho sexual. Sob a influência de uma forte ideologia (católica), os bordéis foram alvo, muitas vezes, de violência policial. Existia à época um pujante discurso médico de patologização da profissão, portanto, as trabalhadoras sexuais eram consideradas loucas e degeneradas (Afonso, 2017).

A década de 1960-1970 caracterizou-se pelo que Michel Bozon (2004) intitula “revolução contraceptiva”. Trouxe transformações causadas, em sua maioria, pela medicalização dos métodos contraceptivos que separou, em especial nos países desenvolvidos, a sexualidade da reprodução. No Brasil, a pílula anticoncepcional e o DIU foram comercializados desde o início da década de 1960.

Este fato foi impulsionado por dois aspectos: a preocupação com a expansão da população pobre e o interesse das mulheres de classes média e alta em dissociar a sexualidade da reprodução. Esse período foi marcado, ainda, pela ditadura militar que perseguiu, reprimiu e censurou mulheres que adotavam a prática do trabalho sexual. Como destaca Gabriela Leite (2009), muitas trabalhadoras eram agredidas, extorquidas e levadas às delegacias por simplesmente ficarem nas ruas.

Em 1987, como resposta à violência e à repressão policial, aconteceu o 1º Encontro Nacional das Prostitutas. Nesse evento, Gabriela Leite anunciou a formação da Rede Brasileira de Prostitutas. Nos anos seguintes, a rede discutiu políticas de prevenção à AIDS, à discriminação e ao estigma sobre a profissão (Leite, 2009).

Quanto à regulamentação da profissão, em 1997 Wigberto Tartuce propôs o Projeto de Lei nº 3.436, de 24 de julho de 1997. A proposta era considerar como profissional do sexo aquele que, sendo maior de 18 anos, utilizasse o próprio corpo para exercer comércio sexual. A proposta de Tartuce estava longe de situar-se a favor de uma vida mais digna para as trabalhadoras sexuais. Seu caráter, principalmente higienista, previa que as profissionais deveriam realizar exames regulares para detecção de doenças sexualmente transmissíveis (DSTs)⁵. Porém, o projeto foi arquivado. Fernando Gabeira propôs o Projeto de Lei nº 98, de 19 de fevereiro de 2003, cuja proposta previa o pagamento por prestação de “serviços de natureza sexual”. Após anos em tramitação, o projeto de Gabeira também foi arquivado. Em 2004, Eduardo Valverde propôs o Projeto de Lei nº 4.244, de 7 de outubro de 2004, que previa a organização dos trabalhadores sexuais em cooperativas de trabalho, arregimentava a exploração econômica de casas de massagem, agências de acompanhantes e cabarés, como forma de melhor atender os objetivos econômicos e de segurança da profissão. O projeto acabou sendo arquivado a pedido do próprio autor (Afonso, 2017).

O Projeto de Lei nº 377, de 10 de fevereiro de 2011, proposto pelo deputado João Campos visava criminalizar a contratação de serviços sexuais sob a justificativa de que vender o corpo seria algo intolerável para a sociedade. Esse projeto contribuía para a estigmatização do trabalho sexual já que associava o ato, em sua justificativa, a práticas ilegais, como o uso de drogas e a exploração sexual de crianças e adolescentes. Dotado de forte teor moralista, o projeto previa, ainda, criminalizar a trabalhadora e o cliente (Afonso, 2017).

Reconhecendo a discussão acerca da regulamentação do trabalho sexual como fundamental e compreendendo o impacto social gerado pelo não reconhecimento da profissão, Jean Wyllys propôs ao Congresso Brasileiro a discussão do Projeto de Lei nº 4.211, de 12 de julho de 2012, popularmente conhecido como Gabriela Leite, que visa regulamentar a profissão, propiciando aos profissionais do sexo o acesso à saúde, aos direitos trabalhistas, à segurança pública e à dignidade humana.

Por ser um fenômeno de difícil compreensão, o trabalho sexual suscita diferentes perspectivas, que em geral coincidem ao apontar a trabalhadora sexual como uma mulher “disponível para qualquer coisa”. Sousa (1998), ao pesquisar sobre o tema, esclareceu que tal representação é errônea. A autora destaca que, embora as profissionais do sexo sejam pagas pelo cliente para satisfazê-los, são elas quem dão a palavra final do programa, legitimando os serviços que serão prestados. Na esteira deste pensamento, Pasini (2005, p. 5) pontua que os corpos e as práticas das trabalhadoras sexuais não são tão vitimizados quanto parecem, pois, “apesar de estarem na rua e, a princípio dispostas a realizarem sexo em troca de dinheiro, mostram que também são mulheres dotadas de vontades e escolhas”. Compreende-se, portanto, que muitos conceitos socialmente postos sobre o trabalho sexual favorecem a culpabilização e a estigmatização das profissionais.

Barreto (2008) afirma que prevalece a imagem da trabalhadora sexual como preguiçosa, devassa e pervertida. Em contrapartida, a mulher casada seria honesta, boa mãe, laboriosa e

5 O Ministério da Saúde, por meio do Decreto nº 8.901, de 10 de novembro de 2016, alterou a terminologia doenças sexualmente transmissíveis (DSTs) por infecções sexualmente transmissíveis (ISTs). Tal mudança destaca a possibilidade de uma pessoa ter e transmitir uma infecção, mesmo sem sinais e sintomas.

dessexuada. Despentès (2016, p. 48), escritora francesa que exerceu o trabalho sexual na década de 1990, corrobora essa posição, revelando que “trocar um serviço sexual por dinheiro, mesmo em boas condições, mesmo voluntariamente, é um atentado à dignidade da mulher”.

Aliadas a estes aspectos, diferentes opressões se interseccionam no campo do trabalho sexual: institucionais (praticadas pelo Estado), estruturais (resultantes do contexto de pobreza e desigualdade) e culturais (oriundas do machismo e sexismo). Interseccionar os diferentes marcadores sociais que perpassam este campo de trabalho é visibilizar os atravessamentos de gênero, classe social, geração e raça/etnia que operam como fortalecedores da desigualdade, afinal:

A interseccionalidade é uma conceituação do problema que busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação. Ela trata especificamente da forma pela qual o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes e outras (Crenshaw, 2002, p. 177).

Propomos, neste trabalho, refletir tais perspectivas com base na articulação da Psicologia sócio-histórica com a Psicodinâmica do trabalho. A partir dessas abordagens, entendemos as trabalhadoras sexuais como seres ativos, sociais e históricos (Bock, 2015), e refletimos sobre os significados do trabalho sexual, considerando esta atividade como lugar tanto de prazer quanto de sofrimento (Dejours, Jayet & Abdoucheli, 1994).

A psicologia sócio-histórica propõe que, para falar da subjetividade, é preciso considerar a objetividade. Nesse sentido, a “compreensão do ‘mundo interno’ exige a ‘compreensão do mundo externo’, pois são aspectos de um mesmo movimento, de um processo no qual o homem atua e constrói/modifica” (Bock, 2015, p. 30). Para essa abordagem, falar do fenômeno psicológico é, também, falar das condições sociais.

A psicodinâmica do trabalho adota, também, uma perspectiva crítica ao falar de subjetividade. Dejours (2015) salienta a especificidade da experiência de cada trabalhador, negando-se a aplicar modelos generalistas. O autor se posicionou a favor da melhoria das condições de trabalho, em especial dos trabalhadores fabris, a quem dedicou grande parte de seus estudos. Dejours (2015, p. 13) nos convida a abandonar “a psicologia abstrata, que deixa à margem, deliberadamente, a própria vida mental, a emoção, a angústia, a raiva, o sonho, os fantasmas, o amor, todos os sentimentos experimentados que escapam à observação chamada ‘objetiva’”.

Dejours (2015) propõe dois elementos importantes para pensar as vivências de diferentes trabalhadores: o sofrimento e o prazer. Segundo o autor, existe uma antinomia entre satisfação e organização do trabalho, em outras palavras, quanto mais a organização do trabalho for rígida, maior será o sofrimento do trabalhador. Em contrapartida, quanto mais o trabalhador identificar-se com as tarefas que realiza, sentindo-se à vontade com a divisão do trabalho, maior será o seu prazer. A discussão de tais conceitos que aparentemente não se coadunam com a temática aqui proposta, uma vez que o trabalho sexual se dá fora da esfera do trabalho formal, nos leva a ponderar os impactos da organização do trabalho sexual nas ruas, nos bordéis e nos diferentes locais onde ele acontece, bem como a considerar os diferentes agentes que envolve. Sem dúvida, tais aspectos confluem para as vivências de prazer e sofrimento das trabalhadoras sexuais, uma vez que, como Dejours (2015) ressaltou, os trabalhadores são constantemente afetados pela realidade que os circunda e, por isso, constantemente buscam transformá-la.

Quando se fala de trabalho sexual é comum que se associe a profissão apenas às vivências de sofrimento. Essa visão dotada de preconceitos muitas vezes nos impede, inclusive, de escutar as trabalhadoras (Barreto, 2008). A partir das perspectivas teóricas que assumimos, nos distanciamos

deste tipo de associação, objetivando compreender aspectos da subjetividade das trabalhadoras sexuais, assim como do trabalho sexual dentro de seu aspecto histórico, social e cultural.

Método

Tipo de pesquisa

Trata-se de pesquisa de campo qualitativa, portanto, privilegia o aspecto da individualidade, atribuindo aos sujeitos um caráter singular, de modo que a legitimidade da pesquisa não depende da quantidade de sujeitos entrevistados, mas da qualidade de sua expressão.

Participantes

A escolha das participantes se deu por conveniência. Uma das participantes foi escolhida por indicação, as demais foram contatadas através de sites e aplicativos. Como critério de participação, definiu-se: ser mulher cisgênera e ter atuado no trabalho sexual por no mínimo um ano.

Foram selecionadas quatro trabalhadoras sexuais que exercem a atividade atualmente (X, Y, Z e T, conforme Tabela 1). Duas participantes desta pesquisa são negras, as demais são brancas. Todas pertencem, atualmente, à classe média baixa. Quanto à orientação sexual, duas mulheres identificaram-se bissexuais e as demais, heterossexuais. Duas participantes desempenham outras atividades além do trabalho sexual⁶, porém, destacaram que a maior parte de sua renda provém desta atividade, além disso, todas as participantes revelaram não ter encontrado a inserção que esperavam no mercado de trabalho, sentindo-se, muitas vezes, mais exploradas em outras profissões.

As informações sociodemográficas quanto ao perfil das participantes estão dispostas na Tabela 1. Todas atuam na região metropolitana de São Paulo, duas na região sul da cidade, uma na região central e outra em uma cidade nos arredores de São Paulo. As participantes atuam, preferencialmente, através de aplicativos, contudo, afirmaram trabalhar, também, em boates. Uma das participantes revelou eventualmente trabalhar na rua. Três participantes utilizam motéis e/ou boates como espaço de trabalho, uma participante aluga um flat para receber seus clientes.

As participantes desta pesquisa não se conheciam. Além das quatro trabalhadoras entrevistadas, também participou da pesquisa uma ex-trabalhadora sexual (A) que lidera uma ONG de acolhimento a trabalhadoras sexuais, na qual o perfil das frequentadoras, em sua maioria, é de mulheres entre 40 e 50 anos, de baixa escolaridade e poder aquisitivo. Os dados da participante A descrito na Tabela 1, foram baseados no período que exercia o trabalho sexual.

Instrumentos de coleta de dados e procedimentos da coleta

Foram utilizados como instrumentos: o termo de consentimento livre esclarecido (TCLE), que explicou os procedimentos da pesquisa, garantindo o respeito aos aspectos éticos; um questionário sociodemográfico (perguntas, relacionadas na Tabela 1); um roteiro de entrevista semidirigida; e um gravador de áudio.

As entrevistas semidirigidas possibilitaram uma análise que considerou aspectos objetivos, subjetivos e históricos. Durante as entrevistas as participantes e as pesquisadoras refletiram sobre os sentidos e os significados encontrados.

6 Uma das participantes é auxiliar administrativo em escritório de advocacia, outra possui empreendimento próprio, organizando festas e eventos.

Procedimento de análise de dados

As entrevistas, gravadas e transcritas, foram analisadas utilizando-se o referencial dos núcleos de significação (Aguiar & Ozella, 2013).

Como primeira etapa, foram escolhidos alguns pré-indicadores, os quais, conforme informam Aguiar e Ozella (2013, p. 309), são “trechos de fala compostos por palavras articuladas que compõem um significado, carregam e expressam a totalidade do sujeito e, portanto, constituem uma unidade de pensamento e linguagem”.

Posteriormente os pré-indicadores foram aglutinados por similaridade, complementariedade ou contraposição. A partir dessa aglutinação foram encontrados indicadores que apontaram os significados e sentidos atribuídos pelas trabalhadoras sexuais às atividades que realizam. Assim, os indicadores são partes do todo e ajudam na apreensão deste, e é por isso que Aguiar e Ozella (2013, p. 309) sugerem que, de posse destes indicadores, volte-se às entrevistas analisando trechos “que ilustram e esclarecem os indicadores”. Através deste trabalho, se estabelecem núcleos de significação que expressam conteúdos essenciais para os sujeitos. Ao se constituírem os núcleos de significação, avança-se “do empírico para o interpretativo” (Aguiar & Ozella, 2013, p. 310).

Como etapa final, procede-se à interpretação dos núcleos e à articulação deles. Realiza-se uma interpretação teórica, mas sem perder a singularidade de cada participante. Através desta compreensão, se vislumbra como o sujeito se constitui a partir das atividades que realiza. Como se dá o processo de formação da subjetividade.

Disposições éticas

Para realização desta pesquisa foram tomados os devidos cuidados éticos. O projeto foi inserido na Plataforma Brasil e submetido ao comitê ético de pesquisa da Universidade São Judas (USJT), sendo aprovado com o número CAAE 88645418.2.0000.0089.

Tabela 1: Dados sociodemográficos das participantes

Item	Participantes				
	X	Y	Z	T	A
Idade	24 anos	24 anos	25 anos	30 anos	58 Anos
Raça/Etnia	Branca	Negra	Branca	Branca	Negra
Orientação sexual	Bissexual	Bissexual	Heterossexual	Heterossexual	Heterossexual
Tempo na profissão	7 anos	6 anos	8 anos	10 anos	15 Anos
Valor do cachê ^a	R\$ 150,00	R\$ 150,00	R\$ 300,00	R\$ 350,00	R\$ 30,00
Renda mensal aproximada	≥R\$ 3.000 ≤R\$ 6.000	≥R\$ 3.000 ≤R\$ 6.000	≥R\$ 6.000,00	≥R\$ 3.000 ≤R\$ 6.000	≤R\$ 1.000,00
Prostituição como renda principal	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
Escolaridade	Superior	Ensino técnico	Pós-graduação	Superior	Ensino médio
Outra atividade além da prostituição?	Não	Não	Sim	Sim	Não
Forma de divulgação do trabalho	Sites, aplicativos e boates	Sites, aplicativos e boates	Sites, aplicativos e boates	Sites, boates e rua	Rua
Relacionamento	Namorando	Solteira	Namorando	Solteira	Solteira
Filhos	1	0	0	1	2
Conhecimento do PL nº 4.211/2012	Sim	Não	Não	Não	Sim
A favor da regulamentação da profissão	Sim	Sim	Não	Sim	Não

Nota: ^a cachê equivale ao valor pago por hora de programa.

Resultados e discussão

Considerando o processo descrito quanto à análise de dados, destacaram-se os principais núcleos:

Nós as santas, elas as putas

Couto e Schraiber (2013, p. 54) destacam que no Brasil o machismo ainda opera através de “um sistema de ideias e valores que institui, reforça e legitima a dominação do homem sobre a mulher”. É impossível falar do trabalho sexual sem atravessar o campo do machismo e a fala das participantes aponta para tal aspecto:

Tem uma diferença do casamento e da gente, aqui é a diversão, é a distração, quando eles vêm querem algo diferente do que eles têm em casa. No casamento, cai na rotina, não é toda esposa que tem aquela mente de “ah o que que eu posso fazer para conquistar ele”. Têm muitos esposos que fazem ao contrário, propõem suas ideias para elas e elas não topam então eles vêm atrás da gente. Ontem atendi um cara que é assim, ele expõe pra esposa todas as vontades dele e ela não quer, então ele pensa vou fazer com quem queira (Y).

Guimarães (2007) destaca que, em face da sociedade machista em que vivemos, a sexualidade feminina sempre teve um objetivo: a procriação. Assim, uma sexualidade ativa e fora do casamento é vista como moralmente questionável. Observa-se que tais concepções aparecem na fala da participante, que aponta a divisão da mulher casada, portanto limitada sexualmente, e a trabalhadora sexual, convocada a vivenciar as diferentes fantasias e a suprir os desejos masculinos.

Perante essa divisão, ou ainda, por socialmente se verem situadas como mulheres que não se encaixam no “padrão normal de sexualidade”, as trabalhadoras sexuais são convocadas, como apontou uma das participantes, “a se libertarem sexualmente” (M). Encontram no trabalho sexual espaço para experimentar os diferentes tipos de prazer que regularmente são interditados às mães e às mulheres casadas. Uma das participantes refletiu sobre esse paradigma, apontando um exemplo pessoal como delineador das restrições sexuais que se impõem sobre a sexualidade feminina:

Saí com um cara e a gente transou, foi superlegal, eu nem era prostituta na época, aí ele parou de falar comigo e sumiu, depois a gente se viu por acaso, perguntei o que tinha acontecido e ele me falou que não namoraria comigo pois eu transei de um jeito diferente, como se fosse profissional, ele falou: “Não vou namorar uma mulher que transa igual prostituta” (T).

Através da fala da participante percebe-se que a sexualidade “imoral” passa a ser reconhecida como a da “prostituta”. A mulher que “transa de um jeito diferente” passa a ser vista como dissidente do comportamento normal, portanto, indigna de tornar-se namorada, mulher ou mãe (Przybysz & Silva, 2017).

Ao contrário do que comumente se pensa, o trabalho sexual trata da venda de fantasias sexuais e não de corpos (Barreto, 2008). É desta forma que, ao serem convocadas a realizarem práticas sexuais nunca dantes executadas, as entrevistadas estabelecem novas relações com seu corpo e sexualidade:

Eu comecei a me sentir mais bonita, mais independente, eu perdi um pouco daquela coisa, ainda tenho até hoje algumas inseguranças, mas eu perdi a grande parte daquela época (X).

Eu me libertei sexualmente, claro que eu tenho meus pudores, eu não faço sexo oral mas, eu me libertei de tabus que eu tinha, quando eu não era prostituta, eu transava e logo vestia minha roupa porque eu não gostava de ficar nua, hoje em dia eu levanto, me abaixo, ando nua pelo quarto, pelo apartamento e não tô nem aí, se estiver depilada ou não (M).

É importante, contudo, situar a descoberta de novas práticas sexuais e relações com a corporeidade dentro da realidade machista que aqui discutimos; afinal, não se pode “perder de vista o óbvio, na prostituição, a sexualidade da mulher é posta a serviço do contratante, e o contratante é, regra geral, um homem conservador e machista, como a maioria dos homens” (Prada, 2018, p. 74). Assim, se por um lado o trabalho sexual representa a possibilidade de questionar a hegemonia machista que impõe à mulher a servidão ao marido, por outro lado, deve-se lembrar as contradições que se impõem sob esta forma de trabalho, já que este situa-se num mundo dominado por homens.

Outro aspecto relevante nesta paradigmática divisão das mulheres é a interface com o feminismo radical. Essa parcela do movimento feminista propõe que as prostitutas são vítimas da exploração masculina (Barreto, 2008). Tal posição acaba contribuindo, de modo geral, para que algumas trabalhadoras não se sintam representadas:

Eu sou do lado do feminismo negro. Meu local de fala acaba sendo abrangente, acaba vindo uma discussão muito enorme, porque vêm feministas justificando que eu tô nisso por causa da classe social que eu venho, e não sei o quê, mas não é só isso (Y).

Tem pessoas que eu sei que tem a mente aberta e vão querer saber como que é, mas tem muita gente que é feminista e acha que prostituta é estuprada todos os dias, que é violentada todos os dias, que a gente tá fazendo isso na força. Mas não é assim (Z).

Assim, a trabalhadora sexual é socialmente marginalizada por ser considerada uma mulher desviante, e, também, hostilizada por esta parcela do movimento feminista que desafia um discurso de salvacionismo em relação à trabalhadora sexual (Prada, 2018). Nesse sentido, contraditoriamente, o movimento feminista radical acaba por repetir um discurso moralizante que vitimiza a profissional do sexo e lhe retira a possibilidade de realizar o trabalho sexual enquanto escolha consciente e ativa.

O machismo faz-se presente, mesmo que de forma sutil, nos diferentes discursos que se põem sobre o trabalho sexual. É preciso evidenciar como o machismo se vincula fortemente aos aspectos sociais construídos ao longo da história do Brasil, que sempre apontaram o lugar da mulher como sendo subalterno em relação ao do homem (Couto & Schraiber, 2013). Tal aspecto fica evidente na fala destacada no início deste núcleo, quando a entrevistada aponta a esposa como responsável por cumprir os desejos sexuais do marido para que este não procure “sexo fora de casa”. Para que se supere a divisão das mulheres entre “santas” e “putas” é preciso “derrubar os muros que nos separam – prostitutas, mulheres, feministas. Uma tarefa árdua, quando toda a sociedade, e mesmo alguns feminismos, se esforçam desesperadamente para levantá-los e mantê-los sólidos” (Prada, 2018, p. 49).

Trabalho sexual: necessidade ou opção?

Diversos autores correlacionam o trabalho sexual com a necessidade de sobrevivência da trabalhadora (Afonso, 2017; Guimarães, 2007; Russo, 2007). Os achados desta pesquisa corroboram tal interpretação, afinal, todas as participantes afirmaram que a atividade é exercida como modo de subsistência. Contudo, apesar de esta atividade ser exercida pelas participantes perante a necessidade de sobreviver, ela é, também, uma escolha, uma vez que, mesmo já tendo exercido outras profissões, as entrevistadas viram no trabalho sexual uma opção mais vantajosa:

Eu estava há quatro meses tentando trabalhar de outras formas, fazer outros trabalhos, mas não tava conseguindo dinheiro para me alimentar, para pagar minhas contas, não dava para nada. Eu estudo pra caralho, sou formada, sei falar outro idioma, já fiz um monte de curso, já tenho curso técnico, posso trabalhar com uma caralhada de coisa, eu não tô nisso por não ter oportunidade (Y).

Observa-se que, diante das dificuldades, as participantes viram no trabalho sexual não somente um modo de subsistência, mas um modo de emanciparem-se das situações precárias que viviam. Portanto, é preciso um olhar dialético para o trabalho sexual pois, apesar de as participantes terem afirmado que iniciaram na profissão por enfrentarem dificuldades econômicas, a permanência na atividade passou por uma escolha – a partir da qual, comparando o trabalho sexual às demais atividades que exerciam, ou que poderiam exercer, acreditaram que seria mais vantajoso permanecer nesta atividade:

Eu trabalhava na escola e ganhava R\$ 1.400,00 reais. R\$ 1.400,00 reais não paga minhas contas. R\$ 1.400,00 é o que eu pago só para viver neste apartamento. Aí eu entrei no aplicativo e comecei a falar com algumas pessoas, homens e mulheres. Um belo dia um rapaz perguntou, “que é que você faz?” aí eu falei que era massagista, eu cobrei um valor para ele, no caso o meu programa é R\$ 350,00 por uma hora, só que como eu já fiz muitos clientes fiéis, eu ganho mais que isso (Z).

Destaca-se que, diante da realidade apresentada pelas participantes, deve-se considerar o impacto da precarização do trabalho e do desemprego que vem sendo observado significativamente no Brasil. Tal fator, fomentado pela crise global do capitalismo, afeta desigualmente diferentes trabalhadores, em especial mulheres, suscitando, muitas vezes, a entrada em atividades temporárias ou de transição (Hirata, 2011). Compreende-se que as participantes desta pesquisa foram atingidas por tal cenário. Portanto, ao terem escolhido o trabalho sexual em detrimento de outras oportunidades, acreditam que aquele, apesar de ser exercido em condições precárias, oferta ganhos maiores do que outras profissões igualmente precárias.

Neste cenário deve-se, ainda, levar em conta o modo como a divisão sexual do trabalho historicamente destinou as mulheres às atividades desvalorizadas, associando o feminino ao trabalho doméstico e reprodutivo, e, em contrapartida, o masculino às atividades nobres e produtivas. Apesar das mudanças decorrentes da globalização capitalista, observa-se que o mercado continua se desenvolvendo sobre a égide patriarcal, excluindo as mulheres de algumas posições e subordinando-as aos homens, o que contribui para associação de condições precárias e ausência de direitos nos trabalhos ditos femininos (Federici, 2017).

Se, por um lado, algumas das participantes afirmaram que “se prostituir não é normal” (Z), vinculando tal aspecto à necessidade de esconder a atividade de sua família e amigos, por outro lado, descrevem o trabalho como outro qualquer, que requer organização, qualificações e experiências, proporcionando vivências boas e ruins:

É um trabalho como qualquer outro, a gente se acostuma. Nem todo trabalho a gente gosta, nem todo trabalho é bom todo dia. É a mesma coisa com essa profissão, tem dias que são ótimos e tem dias que são ruins, tem dias que somos privilegiadas e tem dias que não (Z).

Eu adoro meu trabalho, mas, ontem por exemplo, eu precisava trabalhar e eu precisava ter minha noite livre, ontem meu namorado me ligou e falou “amor, eu tô precisando de colo”, mas tive que responder: não dá hoje. Eu gosto do meu trabalho? Gosto. Qualquer tipo de trabalho que você faça vai acontecer isso, mas hoje é um trabalho que me permite ganhar bem, me permite sustentar meu filho. Eu nunca tenho dinheiro sobrando, mas, eu sempre tenho dinheiro para o que eu preciso e

tenho liberdade de horário. Eu não vou trabalhar o dia inteiro, então eu vou encaixando as coisas e vou me virando, me dá mais flexibilidade, bem mais (X).

A partir do discurso das participantes, observa-se que o trabalho sexual é visto como flexível e rentável. Contudo, apesar das vantagens apresentadas, todas as participantes afirmaram a impossibilidade de exercer esse trabalho por muito tempo – pois acreditam que após uma certa idade será difícil conseguir clientes –, portanto, como solução para este problema, investem em outras profissões usando o trabalho sexual como atalho “na busca de ocupação melhor” (Prada, 2018, p. 34).

A questão da organização do trabalho na prostituição é relevante. É interessante notar que o trabalho pode ser executado de diversas formas, existindo uma infinidade de práticas. Observou-se que cada uma das entrevistadas adota diferentes rotinas, horários e formas de trabalhar. Quanto maior o controle exercido sobre a organização do trabalho, maior o prazer em realizar a atividade. Tomando como base as reflexões propostas por Dejours, Jayet e Abdoucheli (1994), acreditamos que a existência de prazer no trabalho sexual vincula-se diretamente à qualidade das relações interpessoais estabelecidas e ao tipo de organização do trabalho que as trabalhadoras adotam.

A presença da palavra prazer, nesta pesquisa, pode levar a crer que nos referimos, tão somente, ao prazer sexual, contudo, destacamos que tal interpretação é limitante e invalida as inúmeras práticas e vivências envolvidas no trabalho sexual que, também, representam situações prazerosas para as trabalhadoras. Como exemplo destacamos a fala da participante X: “eu gosto do clima da boate, das conversas, da música, do convívio com as meninas e com alguns clientes. Às vezes vou para lá e nem faço programa, mas me sinto bem”. Verificamos, portanto, que as vivências de prazer, bem como as de sofrimento, não se associam unicamente à prática sexual, mas, também, como em qualquer outra profissão, ao relacionamento com os colegas, ao ambiente em que a atividade é exercida e a tantas outras situações que se relacionam com a organização do trabalho.

Percebe-se, ainda, que as participantes adotam certas posturas para o crescimento na profissão:

A gente está planejando ir para um bairro melhor, em um bairro melhor podemos aumentar nosso cachê. Ir para o Jardins, Moema. Fazer um ensaio mais luxuoso, para poder aumentar o cachê, procurar meios e caminhos, melhorando o trabalho né, melhorando o atendimento, melhorando a recepção, melhorando tudo, né? Porque tudo interfere, é importante o cliente chegar e ter uma toalha para tomar banho, ter uma cervejinha assim, que às vezes eles chegam muito nervosos, né? Então tem que chegar, tem que dar uma acalmada. Quer sentar? Quer conversar? Quer beber alguma coisa? Tem que ter! Todo o tratamento que você dá para seu cliente interfere (Y).

Sobre as práticas profissionais, vale destacar que, a respeito da imagem da prostituta como a “mulher que faz de tudo”, todas as participantes destacaram que os programas são negociados previamente. O valor é pago com antecedência, definindo-se o tempo e as práticas contempladas. Algumas prostitutas negam-se a fazer sexo oral ou anal, outras aceitam mediante valores diferenciados.

Não, tudo é acordado antes, tudo que faz e como faz é combinado antes (X).

Na casa existem os valores estipulados para cada coisa, mas isso não impede de você estar no quarto e pedir mais dinheiro para o cliente e ele te dá, geralmente quando quer fazer algo diferente (T).

Percebe-se que, nas diferentes falas apresentadas, cada entrevistada escolhe suas práticas e métodos de trabalho. Seja na boate, nos aplicativos, nos sites ou na rua, elas conciliam suas rotinas de mães, estudantes e profissionais com o trabalho na prostituição. Verifica-se, contudo, que tais escolhas não estão sempre disponíveis, como questiona Prada (2018, p. 74): “quantas

podem dizer que nunca se submeteram a cumprir uma tarefa desagradável por causa do valor oferecido, que poderia suprir alguma necessidade imediata ou ser financeiramente compensador?”. É, nesse sentido, que se compreende que a oportunidade de organizar as práticas profissionais na prostituição de maneira a minimizar as vivências de sofrimento aparece articulada à classe social a que a trabalhadora sexual pertence, como destaca uma das participantes:

Quando a mídia fala da prostituição, fala só da Bruna Surfistinha, esconde as mulheres pretas, pobres, obesas, idosas que estão dentro da prostituição. A televisão mostra aqueles bordéis que as meninas acabam conhecendo o príncipe encantado, aquele homem rico que casa com a prostituta e a prostituta é feliz para sempre com aquele homem rico. É isso que a gente fala: eles glamourizam, eles falam que prostituição é ganhar dinheiro na vertical, ganhar muito dinheiro. É uma glamourização, né? Faz com que nossas meninas da periferia vejam aquilo e pensem que a prostituição é tudo. Você vê as meninas lá no bairro, já tá um tal das meninas chamarem uma à outra na periferia de Rosa, mas Rosa é o nome da prostituta da novela (A).

É por intermédio da fala de A que compreendemos a dura realidade a que se submetem as trabalhadoras sexuais das classes sociais menos abastadas ou, ainda, as que são atendidas na ONG em que a participante atua. Trata-se de mulheres que, majoritariamente, possuem mais de 40 anos e são pertencentes às camadas sociais mais baixas, tendo, muitas vezes, pouca condição para recusar clientes ou práticas sexuais desagradáveis. É nesse contexto que se vislumbra o sofrimento dessas trabalhadoras que, conforme apresenta A: “aplicam um tipo de defesa para não sofrerem no trabalho”. A afirmação da participante, quase como uma fala dejouriana, aponta que: “se o sofrimento não se faz acompanhar de descompensação psicopatológica, é porque contra ele o sujeito emprega defesas que lhe permitem controlá-lo” (Dejours et al., 1994, p. 35).

Finalmente, destaca-se que, apesar das vantagens apresentadas – flexibilidade e bons rendimentos –, as participantes, em sua maioria, não veem nenhum benefício em reconhecer essa atividade como profissão ou mesmo em regulamentar essa prática. Em especial, afirmam que não gostariam de obter o registro da profissão na carteira de trabalho, pois família e amigos poderiam tomar conhecimento. Acreditam, contudo, que alguma lei deveria ser aprovada garantindo a segurança das mulheres que exercem esse trabalho.

Sim, eu concordo por um ponto sócio-histórico-cultural que tem que ter lei, né? Mas não concordo para mim, entende? Eu não ia querer ter na minha carteira de trabalho que sou puta, minha família ia saber, todo mundo ia saber, mas é importante ter alguma lei para garantir nossa segurança, proteção, porque aí quando a gente é abusada pode fazer alguma coisa né? (T).

A pior violência? O preconceito!

Participar na pesquisa propiciou às participantes manifestarem algumas expectativas que podem ser sintetizadas na fala de T: “que as pessoas possam refletir sobre o preconceito”. Diante das múltiplas questões referidas, esse era o maior desejo das entrevistadas.

Segundo algumas participantes, o preconceito é responsável pelo desejo de não legalizar e reconhecer a profissão:

Eu concordo que tem que ser legalizado, mas primeiro temos que discutir o preconceito, como faz com o preconceito? Vai ser legalizado, mas e aí a mulher exposta como fica? Às vezes ninguém saber é melhor para saúde mental, o que causa sofrimento é o preconceito (T).

O preconceito sobre o trabalho sexual é hipócrita, justamente por ser contraditório. Por um lado, esse trabalho é marcado pelo estigma das práticas sexuais consideradas marginais, por outro, é devido a essa marginalidade que ele tem sua força. É um território de prazeres que permite a concretização das fantasias sexuais “inconfessáveis”:

Tinha um cara que entrava na boate, escolhia a moça e falava “vamos passar uma hora no quarto”, aí a menina ficava toda empolgada, vou trabalhar e tal, e daí, chegava no quarto e ele falava, “vou só pegar uma coisa no carro”. Ele pegava uma mala e levava pro quarto, quando chegava no quarto, a mala era as roupas da mãe dele, ele fazia a menina vestir (X).

Moira (2018, p. 15) destaca que “a prostituição fala da sociedade e lhe tira os véus”. É nesse sentido que, mesmo ocupando um espaço de subalternização, o trabalho sexual é um lugar privilegiado para pensar sobre como socialmente lidamos com a sexualidade. É por desvelar o inconfessável acerca do regime contemporâneo da sexualidade que o trabalho sexual diz muito sobre a sociedade.

Acerca do preconceito, Barreto (2008, p. 76) destaca que este seria o maior problema vivenciado pelas profissionais: “algumas parecem ver menos problemas no trabalho em si do que na forma como este é visto pelas demais pessoas”. O preconceito está presente em todas as relações: com o cliente, com a sociedade em geral, com o feminismo radical e, até mesmo, no relacionamento das profissionais entre si:

As meninas da casa elas são putas, se identificam como putas, elas são putas em qualquer lugar, na boate, na loja, no supermercado, em qualquer lugar elas são putas, elas falam “eu sou puta mano”, entendeu? No meu caso não, se alguém perguntar para mim e eu não quiser dizer, dependendo do meio que eu estou, eu posso falar que faço qualquer coisa, que dou aula, sou professora, é isso sabe? não falo para todo mundo que sou puta (Z).

Barreto (2008, p. 138) destacou que grande parte da violência praticada contra as trabalhadoras sexuais se dá devido “à desvalorização da prostituição como forma válida de trabalho”. Segundo a autora, tal posição contribui para situações de violência e de negação de direitos. Uma das participantes deflagra em seu relato uma das violências que sofreu:

Me hospedei no hotel, aí chegou o cliente, todo estranho, eu fiquei desconfiada mas fui lá, na hora do sexo ele foi muito violento, ele me amarrou, me bateu, teve um momento que ele tirou a camisinha, ele fez anal em mim à força, e me machucou bastante, tanto que tô até hoje tomando coquetel. Quando fui na delegacia da mulher, uma policial falou pra mim “ué você é puta né? queria o quê? aqui se faz aqui se paga”. Uma mulher falou isso né? então é complicado (T).

A religião, o modelo patriarcal de família, o machismo, inúmeras são as justificativas para o preconceito que recai sobre a atividade e que determina sobremaneira a forma como as profissionais executam o trabalho e se sentem a respeito dele. O preconceito muitas vezes é responsável pela visão reificante da trabalhadora sexual ou, até mesmo, pela visão de que “as putas não têm direitos” (X).

Em um mundo onde a sexualidade feminina é pensada a partir da masculina, vender sexo é um ato transgressor. Nesse sentido, a trabalhadora sexual é aquela que desafia os conceitos vigentes e, por isso, é posta à margem da sociedade. O preconceito por vezes é contraditório, pois o limite “entre sedução e prostituição é borrado, e no fim das contas todo mundo tem consciência disso” (Despentes, 2016, p. 58), e é diante destes limites contraditórios que uma das participantes questionou:

Ele é casado, um casamento de fachada, então eles precisam continuar essa farsa, ele dá R\$ 5.000,00 para ela por mês, dá carro e paga as contas. Ela não trabalha e sabe que ele sai comigo. Eu falei para

ele: “A maior prostituta é ela, porque você a banca, paga de tudo só para manter o casamento, e ela nem transa com você” (Y).

Ao afirmar que os limites entre prostituição e sedução são borrados, Despentès (2016) chama atenção para o fato de que a hipocrisia da sociedade impede um debate mais amplo a respeito do tema. É preciso reconhecer que desconhecemos, muitas vezes, as práticas e a realidade vivenciada por essas profissionais e, mesmo sabendo pouco, nos posicionamos. Tais posicionamentos, algumas vezes movidos por preconceitos e estigmas, acabam por assumir o trabalho sexual “como abusivo em si mesmo” (Prada, 2018, p. 48), contribuindo com um olhar reificante a respeito do trabalho sexual e corroborando a vulnerabilidade a que são expostas as profissionais.

É perante tal entendimento que compreendemos a dor da participante T, diante da falta de reconhecimento e legitimação dos órgãos competentes do estupro que sofreu. Certamente tal possibilidade fez-se possível porque o trabalho sexual é muitas vezes tratado como estupro pago, impossibilitando as trabalhadoras de se defenderem das violências reais (Prada, 2018).

Considerações finais

Como fenômeno complexo, o trabalho sexual é constituído por diversas facetas. Sob uma perspectiva, é encarado como um problema social; contraditoriamente, é também visto como uma atividade que pode gerar lucro. Nesse sentido, se por um lado a atividade não permite acesso a uma legislação trabalhista própria, por outro, para muitas mulheres, é uma forma de sobrevivência.

Pensar na temática é dar-se conta dos inúmeros paradoxos que o tema envolve. Observou-se nesta pesquisa que a desvalorização da prostituição como forma válida de trabalho gera inúmeras estigmatizações, contribuindo para a violência aplicada às trabalhadoras e para a negação de seus direitos enquanto cidadãs. É diante dos abusos vivenciados que, muitas vezes, essas profissionais silenciam e aplicam sobre si mecanismos defensivos, se protegendo do sofrimento socialmente imposto àquelas que optam por essa forma de trabalho.

A estigmatização do trabalho sexual associa-se sobremaneira ao machismo que, como apontado anteriormente, desde os primórdios da humanidade tem contribuído para a divisão das mulheres em “para casar” e “para fazer sexo”. Apesar de algumas mudanças terem ocorrido no decorrer do tempo, essa diferenciação faz com que o comportamento sexual feminino continue sendo controlado socialmente, contribuindo para um olhar preconceituoso.

Conforme observamos, o trabalho sexual diz respeito a uma variedade de práticas. Assim, não se pode pensá-lo lançando mão de conceitos restritos. Comparar esta atividade a uma forma de estupro pago é ignorá-la como forma de prazer que também é. Por outro lado, considerar o trabalho sexual tão somente como uma forma de prazer é deixar de refletir sobre as múltiplas intersecções que atravessam a atividade (falta de regulamentação, classe e raça das trabalhadoras, precarização do mercado de trabalho), contribuindo para vivências de sofrimento. É preciso, assim, assumir um pensamento dialético para pensar o tema, fugindo de conclusões precipitadas.

A reflexão a respeito desta temática, decorrente das entrevistas realizadas, nos remeteu a pensar o quanto a profissão é, ainda, subalternizada, predominando a falta de abertura do Estado e da população para discussão. Diante do atual cenário político que vivenciamos no Brasil, assistimos, por um lado, o crescimento do conservadorismo; do outro, verifica-se que uma parte da população marginalizada se esforça para obter reconhecimento e cidadania.

Apesar das divergências existentes quanto a alguns aspectos que a profissão envolve, as participantes apontaram a necessidade de se repensar os estigmas que por vezes contribuem para o silenciamento das profissionais e para a ocorrência de condições inseguras. Assim, quando a

maioria das participantes afirma não desejar a regulamentação da profissão, trata-se de reconhecer, na realidade, que serão expostas a situações que podem agravar o abuso e a violência, que já são frequentes em seu dia a dia.

Apesar de a maioria das participantes atuar no trabalho sexual visando primordialmente o dinheiro, destaca-se que existem questões para além do aspecto financeiro, por exemplo, o prazer em realizar a atividade. Quanto a este aspecto, observou-se que a maior parte das participantes afirma ter prazer no exercício do trabalho sexual. Deve-se, então, atentar para o fato de que cada uma das entrevistadas tem sua forma de significar suas experiências. Afirmar que as trabalhadoras sexuais têm prazer enquanto exercem o trabalho não significa que, necessariamente, elas gostem de todas as práticas que exercem ou de todos os homens que atendem. Significa, tão somente, que no trabalho sexual nem tudo está à venda, existindo limites impostos pelas profissionais, barreiras simbólicas que protegem não somente o corpo.

Sobre os aspectos da subjetividade que este trabalho objetivou investigar, as participantes percebem que socialmente é comum supor que a trabalhadora sexual é uma mulher sem sentimentos. Tal crença, socialmente dominante, corrobora uma perspectiva reificante da trabalhadora. Conforme foi observado, as trabalhadoras sexuais expressam afeto e carinho, não somente em suas vidas corriqueiras, mas, também, no exercício da profissão. Estabelecem, assim, relações duradouras com alguns clientes e laços que, muitas vezes, se estendem para além do âmbito profissional.

Finalizamos esta análise ponderando que se fazem necessários novos estudos, com populações de diferentes perfis, para a compreensão deste intrincado campo. Pesquisas que reflitam sobre mulheres que exercem o trabalho sexual em um contexto mais precarizados, devido à sua condição de raça e classe, certamente são fundamentais para a compreensão de como o trabalho sexual atinge mulheres negras e periféricas de modo distinto do que atinge mulheres brancas de classe média.

É preciso que, continuamente, se questione a discriminação que recai sobre essa atividade, uma vez que esta seria a grande responsável pela subalternização da trabalhadora. É preciso manter-se atento a tais questões, tomando sempre como ponto de partida a fala daquelas que compõem a profissão.

Referências

- Afonso, M. L. (2017). *Um silêncio a cada esquina: representações sociais de prostitutas sobre a regulamentação da "profissão"*. Porto Alegre: Luminária Academia.
- Aguiar, W. M. J. & Ozella, S. (2013). Apreensão dos sentidos: aprimorando a proposta dos núcleos de significação. *Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos*, 94 (236), 299-322.
- Barreto, L. C. (2008). *Prostituição, gênero e sexualidade: hierarquias sociais e enfrentamento no contexto de Belo Horizonte*. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.
- Bock, A. M. (2015). A psicologia sócio-histórica: uma perspectiva crítica em psicologia. In A. M. Bock, M. G. M. Gonçalves & O. Furtado (Orgs.), *Psicologia sócio-histórica: uma perspectiva crítica em Psicologia* (6ª ed., pp. 21-46). São Paulo: Cortez.
- Bozon, M. (2004). *Sociologia da sexualidade*. Rio de Janeiro: FGV.
- Chapkis, W. (1997). *Live sex acts: women performing erotic labor*. New York: Routledge
- Couto, M. T. & Schraiber, L. B. (2013). Machismo hoje no Brasil: uma análise de gênero das percepções dos homens e das mulheres. In G. Venturi & T. Godinho (Orgs.), *Mulheres brasileiras e gênero nos espaços público e privado: uma década de mudanças na opinião pública* (pp. 47-61). São Paulo: Fundação Perseu Abramo.
- Crenshaw, K. (2002). Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. *Estudos Feministas*, 10 (1), 171-188.

- Decreto-Lei n. 2.848. (1940, 7 de dezembro). Código Penal. Brasília: Presidência da República. Recuperado de <https://bit.ly/1kR39ir>
- Dejours, C. (2015). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho* (6ª ed.). São Paulo: Cortez.
- Dejours, C., Jayet, C. & Abdoucheli, E. (1994). *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação de prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas.
- Despentes, V. (2016). *Teoria King Kong*. São Paulo: n-1 Edições.
- Federici, S. (2017). *Calibã e a bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva*. São Paulo: Elefante.
- Guimarães, R. M. (2007). *Prostituição: patologia, trabalho, prazer? O discurso de mulheres prostitutas*. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto.
- Hirata, H. (2011). Tendências recentes da precarização social e do trabalho: Brasil, França e Japão. *Cadernos CRH*, 24 (1), 15-22.
- Leite, G. (2009). *Filha, mãe, avó e puta: a história de uma mulher que decidiu ser prostituta*. Rio de Janeiro: Objetiva.
- Moira, A. (2018) Prostituinto saberes. In M. Prada, *Putafeminista* (pp. 11-15). São Paulo: Veneta.
- Oliveira, M. Q. (2008). *Prostituição e trabalho no baixo meretrício de Belo Horizonte: o trabalho na vida nada fácil*. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.
- Pasini, E. (2005). Sexo para quase todos: a prostituição feminina na Vila Mimosa. *Cadernos Pagu*, (25), 185-216.
- Pateman, C. (1993). *O contrato sexual*. Rio de Janeiro: Paz e Terra.
- Piscitelli, A. (2005). Apresentação: gênero no mercado do sexo. *Cadernos Pagu*, (25). Recuperado de <https://bit.ly/2KmfvAK>
- Prada, M. (2018). *Putafeminista*. São Paulo: Veneta.
- Projeto de Lei n. 3.436. (1997, 24 de julho). Dispõe sobre a regulamentação das atividades exercidas por pessoas que praticam a prostituição em desacordo com os costumes morais e atentatórios ao pudor. Brasília: Câmara dos Deputados. Recuperado de <https://bit.ly/2Ky5DCP>
- Projeto de Lei n. 98. (2003, 19 de fevereiro). Dispõe sobre a exigibilidade de pagamento por serviço de natureza sexual e suprime os arts. 228, 229 e 231 do Código Penal. Brasília: Câmara dos Deputados. Recuperado de <https://bit.ly/2MKGnw0>
- Projeto de Lei n. 4.244. (2004, 7 de outubro). Institui a profissão de trabalhadores da sexualidade e dá outras providências. Brasília: Câmara dos deputados. Recuperado de <https://bit.ly/2YNBngC>
- Projeto de Lei n. 377. (2011, 10 de fevereiro). Acrescenta artigo ao Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal –, para dispor sobre o crime de contratação de serviços sexuais, e dá outras providências. Brasília: Câmara dos Deputados. Recuperado de <https://bit.ly/33iOgyl>
- Projeto de Lei n. 4.211. (2012, 12 de julho). Regulamenta a atividade dos profissionais do sexo. Brasília: Câmara dos Deputados. Recuperado de <https://bit.ly/2KyHZGs>
- Przybysz, J. & Silva, J. M. (2017). Espacialidades e interseccionalidades na vivência de mulheres prostitutas mães na cidade de Ponta Grossa-PR. *Geosp Espaço e Tempo*, 21 (2), 570-585.
- Rago, M. (1985). *Do cabaré ao lar: a utopia da cidade disciplinar e a resistência anarquista – Brasil (1890-1930)*. Rio de Janeiro: Paz e Terra.
- Roberts, N. (1996). *A prostituição através dos tempos na sociedade ocidental*. Lisboa: Editorial Presença.
- Russo, G. (2007). No labirinto da prostituição: o dinheiro e seus aspectos simbólicos. *Cadernos CRH*, 20 (51), 497-514.
- Silva, A. P. & Blanchette, T. G. (2017). Por amor, por dinheiro? Trabalho (re)produtivo, trabalho sexual e a transformação da mão de obra feminina. *Cadernos Pagu*, (50). Recuperado de <https://bit.ly/2Kjg5zg>
- Sousa, F. I. (1998). *O cliente: o outro lado da prostituição*. São Paulo: Annablume.

Comportamento organizacional e a armadilha da organização reificada

Newton Claizoni Moreno de Melo¹, Débora Coutinho Paschoal Dourado²
e José Ricardo Costa de Mendonça³

Universidade Federal de Pernambuco (Recife, Pernambuco, Brasil)

Neste ensaio argumentamos contra a tendência reificante de considerar a organização como uma coisa em si, nublando definitivamente as pessoas reais e as relações sociais que nela se estabelecem. Ao mesmo tempo, dada a necessidade de organizar e o crescente papel de mediação exercido pelas organizações na sociedade, reconhecemos que a compreensão dos fenômenos organizacionais é parte importante do esforço para compreender a própria sociedade. Nesse contexto de conhecimento e interesse, defendemos que a disciplina de Comportamento Organizacional está bem posicionada para essa tarefa e possui recursos para contrariar a tendência à reificação da organização. Mas isso não significa que essa disciplina esteja livre de armadilhas. Por isso, questionamos a centralidade da organização nesses mesmos estudos tanto em termos valorativos quanto em termos conceituais. No aspecto valorativo, discutimos a posição de vantagem que a organização goza frente aos indivíduos, particularmente frente aos trabalhadores. No aspecto conceitual, problematizamos a questão do ser da organização, ou pelo menos a ideia que dela se faz. Propomos, ao fim, a recuperação do trabalho como categoria central de análise dos fenômenos organizacionais como forma de superar a ameaça de uma teorização reificante.

Palavras-chave: Comportamento organizacional, Processos organizativos, Organização, Reificação.

Organizational behavior and the reified organization pitfall

In this essay, we argue against the reifying tendency of considering the organization as a thing-in-itself, shadowing the real people and the social relations that lays on it. At the same time, given the necessity of organizing and the increasing mediation role accomplished by organizations in society, we recognize that understanding the organizational phenomena is an important part of the effort to understand society itself. In this knowledge and interest context, we claim that the Organizational Behavior discipline is well positioned to this task and has the resources to counter the tendency to reify the organization. But this does not mean that the discipline is not prone to encounter some pitfalls. For this reason, we question the centrality of the organization in these same studies both in terms of value and concept. In the evaluative aspect, we discuss the privileged position that the organization enjoys vis-à-vis individuals, particularly workers. In the conceptual aspect, we problematize the question of the being of organization, or at least the idea of it. Finally, we propose the use of work as the central analytical category of organizational phenomena to overcome the threat of a reifying theoretical conception.

Keywords: Organizational behavior, Organizational processes, Organization, Reification.

Introdução

Desde 1922, com a publicação póstuma de *Economia e sociedade* (Weber, 1922/1978), parece estar claro o papel central, na sociedade contemporânea, daquilo que se convencionou chamar de organizações. De fato, desde a modernidade e, de maneira acelerada a partir do século XX, as organizações absorveram os papéis de diversas outras instituições sociais (Perrow, 1991). Dessa maneira, compreender as organizações seria agora uma chave importante para a compreensão da própria sociedade (Davis & Marquis, 2005).

1 Doutorando no Programa de Pós-Graduação em Administração (Propad), da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE).

2 Professora do Departamento de Ciências Administrativas (DCA), da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE).

3 Professor do Departamento de Ciências Administrativas (DCA), da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE).

Mas, do que estamos falando quando nos referimos à organização? A definição positiva encontrada nos livros-texto⁴ de administração normalmente a conceitua como um conjunto de pessoas (às vezes, um conjunto de recursos) que possuem um ou mais objetivos em comum. Não obstante, as narrativas sobre as organizações frequentemente colocam-nas em oposição às pessoas, contrariando qualquer esperança de um objetivo comum. Dessa contradição destaca-se a maneira como a organização é retratada: como uma entidade ou, para usar um termo mais filosófico, como uma coisa em si. Tomemos um exemplo. No livro *The concept of the corporation*, Peter Drucker (1993, p. 21, tradução nossa) afirma:

Pode até dizer-se sem muito exagero que a corporação é realmente social e politicamente a priori . . . a sociedade deve insistir na preservação da “preocupação contínua” [a corporação] e deve, se necessário, sacrificar os direitos individuais dos acionistas, credores, trabalhadores e, em última análise, até mesmo dos consumidores.

É somente depois dessa apologia desalmada às organizações (aqui na forma de corporações) que Drucker afirma que a corporação é também uma instituição social, uma forma de organização humana.

Essa tensão entre a organização tomada como uma coisa em si e as pessoas reais se reproduz aparentemente nas diferenças fundamentais entre duas importantes disciplinas que orbitam aquilo que se pretende ciência da administração. A primeira disciplina, conhecida como Estudos Organizacionais, tem como horizonte de análise a própria organização. A segunda, o Comportamento Organizacional, focaliza os indivíduos, a relação entre estes e a organização, e o comportamento daqueles nesta.

Neste ensaio, problematizamos a organização vista como “‘algo’ dentro do qual o processo social se dá – em vez de ser vista como o próprio processo social” (Spink, 1996, p. 174)⁵. Nossa posição é de que o conceito de organização foi reificado ao longo do século XX e de que a aplicação e difusão desse conceito reificado foi legitimada no plano teórico – a partir de interesses bastante práticos –, em larga medida, pelo campo de estudos em administração⁶.

Tal crítica, evidentemente, não é nova. O que nos parece importante é reconhecer que os processos organizativos podem ser elementos inescapáveis para compreender e agir em sociedade, elementos constitutivos do próprio processo social. E porque os processos organizativos não são determinísticos, mas engendrados pela vontade, ação e atribuição de sentidos (Weick, 1979, p. 44), é que elaboramos este ensaio; como uma tentativa de vislumbrar uma base teórica que permita compreender os processos organizativos sem cair na armadilha da organização reificada.

Aqui, argumentamos que a disciplina de Comportamento Organizacional pode ser um alicerce dessa construção teórica. Ao mesmo tempo, problematizamos alguns de seus aspectos que nos parecem críticos. Partimos de uma leitura histórica, examinando três clássicos do início do século XX, a partir dos quais, as narrativas da Teoria Geral da Administração (TGA) são normalmente contadas, *Princípios de administração científica* de Frederick Taylor (1911/1990), *Administração industrial e geral* de Henri Fayol (1916/1989) e *Burocracia* (capítulo de *Economia e sociedade*) de Max Weber (1922/1978). A partir desses textos, percebemos o que parece ser uma dupla origem do que veio a ser a administração. Do lado norte-americano do Atlântico, Taylor praticava uma administração que se ocupava do trabalho, analisado por ele especificamente no nível da tarefa.

4 O caráter paradigmático e anacrônico dos livros-texto fica evidente no fato de que, nesses relatos, toda a história das mais diferentes abordagens científicas é retratada apenas como passos anteriores necessários e que decorrem naturalmente para a constituição das explicações vigentes no paradigma dominante (Kuhn, 2017).

5 Sobre essa questão, Cf. também Paço-Cunha (2010).

6 Não queremos, com isso, vetar o uso da expressão organização. Queremos afirmar que esta deve ser entendida apenas como um atalho verbal, um nome que aponta para os processos sociais organizativos que ocorrem sob essa denominação.

Do lado europeu, Weber e Fayol tratavam das propriedades da “organização” e das partes que a constituíam. Em comum, apenas o lugar de destaque que todos eles reservaram para o administrador e o apagamento de muitos conflitos interiorizados na própria noção reificada de organização que começava a se fortalecer.

Duas observações preliminares. Primeiro, este é um ensaio com múltiplas aberturas temáticas. Tentamos nos manter ao centro de uma larga estrada, sem deixar de apontar muitas das saídas que enxergamos como possibilidades para a ampliação das discussões. Segundo, um leitor familiarizado com a teoria social de Marx perceberá que tomamos emprestada sua categoria de reificação e a utilizamos como baliza para nossos argumentos. Este empréstimo, porém, é o limite da aproximação deste texto a Marx. Nosso objetivo não foi o de apresentar uma crítica marxiana à administração ou aos estudos organizacionais⁷. Tampouco nos alongamos excessivamente em discussões amplas sobre a ontologia das organizações em geral⁸. Optamos por nos concentrarmos na armadilha que uma concepção reificada de organização representa para as pesquisas, quaisquer que sejam as posições teórico-epistemológicas esposadas.

Taylorismo, a administração como ciência do trabalho e do trabalhador

Nas narrativas da TGA, é sempre o taylorismo que aparece imediatamente como o marco inicial da administração “científica”, mas qual foi o objeto de estudo de Taylor? Em *Princípios de administração científica*, Taylor (1911/1990) trata pelo menos de três grandes temas. Primeiro, do estudo sistemático dos tempos e movimentos como forma de determinar a máxima produção e a “única melhor maneira” de realizar uma tarefa. Segundo, da determinação, a partir dessa maneira de realizar a tarefa, de critérios objetivos (e, talvez, discriminatórios) de seleção para os trabalhadores. Terceiro, da formação de um estamento técnico que, apropriando-se do saber operário, passa a controlar a força de trabalho em nome dos proprietários. Estes são os administradores.

Ora, olhando para frente, desde a emergência da Escola das Relações Humanas, que alterou o foco das pesquisas das técnicas de trabalho como forma de controle do trabalhador para o controle do trabalhador por meio da gestão das relações sociais do trabalhador e até de seus padrões de significação do trabalho⁹, não há nenhuma corrente teórica ou de pesquisa que investigue de forma explícita exatamente aquilo que o taylorismo investigava. Isso não significa que os princípios e a mentalidade taylorista não permaneçam bem vivos na cultura do *management*¹⁰, interiorizados tanto em outras linhas de pesquisa, notadamente na área de operações, quanto em práticas tidas como de excelência, tais como as certificações de qualidade do tipo ISO.

Desde então, as pesquisas centradas no trabalhador e suas relações com e na organização, tornaram-se gradativamente objeto daquilo que se constituiu na disciplina de Comportamento Organizacional, como veremos adiante. Isso ocorreu, sobretudo a partir da década de 1970, num contexto de crescente “toyotização” do trabalho, materializado em práticas administrativas como grupos multidisciplinares autogeridos e produção flexível e/ou personalizada. Essas técnicas significavam um retorno de fato a modelos pré-tayloristas de organização do trabalho¹¹, mas, sobretudo, importavam em mecanismos de captura da subjetividade do trabalhador. Tal captura ocorre pela

7 Sobre isso, Cf. Alvesson e Deetz (1999), Melo (2019) e Paço-Cunha e Ferraz (2018).

8 Sobre isso, Cf. Boal, Hunt e Jaros (2003), Böhm (2006), Chia (2003), Paço-Cunha (2010) e Westwood e Clegg (2003).

9 Sobre este último ponto, Cf. Lips-Wiersma e Morris (2009).

10 Cultura do *management* é uma noção vigente que limita a leitura das diversas dimensões da experiência social ao uso das categorias do mundo dos negócios (Wood Jr. & Paula, 2006).

11 Caracterizar esse retorno requer adentrar questões que extrapolam o escopo deste ensaio. Nossa posição se sustenta na discussão acerca da subsunção formal e real nos termos colocados por Ruy Fausto (1989).

representação das expectativas dos trabalhadores em valores-fetice, pela sua representação como parceiros ou colaboradores (internalizando assim os imperativos da produtividade) e, principalmente, pela “apropriação não apenas de habilidades técnico-profissionais da força de trabalho, mas também de disposições subjetivas/anímico-volitivas do trabalho vivo em prol dos interesses da produção de mercadorias” (Alves, 2014, p. 59).

Por outro lado, olhando para trás, a preocupação com a tarefa não surgiu com Taylor, tendo sido discutida extensamente sob a forma de divisão do trabalho. Basta pensar, por exemplo, nas ideias de Adam Smith, Karl Marx, Charles Babbage e Andrew Ure (para não adentrar outra esfera, de textos ainda mais antigos como *A República* de Platão, *Trabalhos e dias* de Hesíodo ou mesmo a *Torá* judaica). Isso significa, portanto, que o taylorismo não foi o início, mas o ápice da elaboração teórica sobre a divisão do trabalho.

Logo, considerar que a investigação do trabalho delimita o início da administração como campo de pesquisa é uma hipótese que apresenta problemas. O que parece “novo” em Taylor é que a atenção ao trabalho aparece como um fim em si mesmo. Ele suprimiu a discussão sobre os interesses que movem a busca pelo aumento da eficiência, encapsulando-a numa espécie de valor moral. Para confirmar isso, basta verificar as palavras com as quais ele compõe sua abertura: uma espécie de sermão contra o desperdício e uma apologia da eficiência. Restou oculta sua subordinação ao imperativo da criação de outro tipo de valor: o lucro.

Assim, parece-nos possível e razoável considerar o início da administração não a partir da busca por entender e gerenciar diretamente *o trabalho* e suas implicações sociais, mas precisamente no movimento que ocultou as implicações envolvidas na busca por eficiência e substituiu uma discussão aberta sobre esse tema pela busca por entender e gerenciar *o trabalhador*.

Weber, Fayol e a administração como ciência da organização

A organização foi um tema importante para Weber e, igualmente importante, foi a contribuição dele para o pensamento administrativo. Metodologicamente, Weber operava a partir da criação de tipos ideais, e isso pode explicar a existência de definições tão abstratas e reificadas de organização como as que temos até hoje (outra possível explicação é a ocultação dos interesses representados nas organizações como forma de reduzir as tensões sociais e atenuar a percepção dos conflitos interiorizados nesta).

O grande tema da sociologia weberiana foi a racionalização e, no campo organizacional, ele identificou que as burocracias (que viriam a ficar conhecidas como organizações racionais) apresentavam melhor desempenho quando submetidas aos critérios muito específicos da racionalidade prática, aquela que se consolidava como mais importante nas circunstâncias históricas investigadas por ele.

Weber foi introduzido no cenário norte-americano a partir de uma tradução problemática de *Economia e sociedade* feita na década de 1930 pelo sociólogo Talcott Parsons. O problema com essa tradução é que Parsons apresenta o conceito de burocracia como um tipo não somente ideal por ser produto de uma abstração, mas ideal no sentido de ser desejável pela sua eficiência (Mardsen & Townley, 1996). Nada mais distante do pensamento de Weber, que estava preocupado com a racionalização e particularmente com os administradores, esses “especialistas sem alma”. Na década de 1960, os estudos de Aston, que buscaram relacionar diferentes conjuntos de variáveis e seus efeitos a diferentes dimensões e categorias de organizações burocráticas, consolidaram definitivamente a prescrição burocrática na lente funcionalista da administração (Perrow, 1991) e, juntamente com ela, a noção reificada de organização.

Por outro lado, o livro de Fayol (1916/1989), na medida em que representava o testemunho de um administrador de fato (engenheiro de formação, assim como Taylor), deu aos proprietários e

administradores um sentido prático e imediatamente aplicável do termo organização como um ente próprio, uma coisa em si. Ao descrever os departamentos e funções de uma empresa e apresentar conselhos para os futuros engenheiros sobre como se conduzir profissionalmente na função de administradores, Fayol compôs um verdadeiro manual de instruções simples e funcional. Seu alcance só não foi maior pois permaneceu relativamente desconhecido do público americano até a década de 1960.

É evidente que essas apropriações imprecisas dos conceitos weberianos e prescrições empíricas de Fayol não criaram as organizações modernas, mas contribuíram de forma relevante para legitimá-las teórica e ideologicamente, assim como as racionalidades que elas representam. Dessa maneira, a noção de organização, tomada como um ente próprio, pôde avançar pela sociedade hegemonizando suas lógicas instrumentais características. No limite, passamos a enxergar e chamar de sociedade, na sua maior parte, o conjunto dessas organizações com as quais interagimos, como igrejas, prefeituras, empresas, clubes, condomínios e até associações comunitárias (Perrow, 1991).

É precisamente no espaço formado entre esses dois momentos da administração, isto é, entre o estudo do trabalhador e o das organizações, que surgem e se posicionam, para dar conta das técnicas necessárias ao controle da força de trabalho, a disciplina das relações industriais (que posteriormente passou a ser chamada de administração de recursos humanos e, mais recentemente, de gestão de pessoas) e, para teorizar a respeito do comportamento humano no trabalho e das relações sociais que se desenvolvem nesse ambiente, a disciplina de Comportamento Organizacional, que é o que mais nos interessa aqui.

Comportamento Organizacional: síntese das ciências do trabalhador e da organização

Desde o final do século XIX, os psicólogos começaram a estudar formas de selecionar candidatos mais adequados às suas futuras tarefas. Foram esses estudos que abriram as portas do mundo do trabalho para a psicologia. Essa atuação ficou inicialmente restrita ao nível individual e aos processos de recrutamento, seleção e alocação de trabalhadores nas grandes corporações e soldados no exército. Os apelos de Elton Mayo para a inclusão de outros aspectos sociais e subjetivos nos estudos em administração, que datam de 1939, precisaram esperar até o final da década de 1950 para serem atendidos.

Mas, em 1959, dois relatórios patrocinados por empresas privadas avaliaram as escolas de negócios dos Estados Unidos e demandaram grandes mudanças em seus currículos, pesquisas e professores. Esses relatórios, encomendados pela Carnegie Corporation e pela Ford, criticavam as escolas de negócios e recomendavam que concentrassem seus estudos na área comportamental e criassem agendas de pesquisa de maior relevância (Porter & Schneider, 2014). As escolas de negócios, então, criaram novos departamentos, com maiores verbas para pesquisa e melhores salários para os professores, atraindo para as novas vagas principalmente pesquisadores das áreas de sociologia e psicologia social. Foram os estudos e publicações realizados por esses departamentos, que investigavam variáveis subjetivas e sociais no âmbito do trabalho, que consolidaram a disciplina que ficou conhecida como Comportamento Organizacional (Mitchell, 2018; Porter & Schneider, 2014; Staw, 2016).

Inicialmente ocupados com questões relacionadas à produtividade e ao absentéismo, os pesquisadores dessa nascente disciplina sentiram-se pressionados para adaptarem seus estudos para atender o que foi chamado de “necessidades do mundo organizacional” ou, como normalmente se fala, produzir pesquisa relevante. Evidentemente, relevância é uma determinação concretamente localizada e, no cenário onde a ideia reificada de organização avança, a ponto de se falar em uma

“sociedade de organizações”, considera-se relevante aquilo que é importante “para a organização”. Mas essa forma de se referir às organizações, como portadoras de interesses, é também uma maneira de reificá-la, pois esconde os personagens que, agindo e interagindo, formam isso mesmo a que se denomina organização. Em outras palavras, essa reificação faz com que uma estrutura social, que corresponde ao conjunto das ações das pessoas e suas relações (Weber, 1922/1978), seja naturalizada como uma entidade dada e autoevidente (Alvesson & Deetz, 1999). A organização deve ser tratada como uma abstração dos indivíduos e das relações sociais que se desenvolvem na vida moderna (Mardsen & Townley, 1996), uma ficção, um adensamento nas relações entre as pessoas (Davis & Marquis, 2005).

É a abertura para a possibilidade de entender as organizações dessa maneira, como uma expressão das relações sociais entre diferentes sujeitos, que evita que os estudos em Comportamento Organizacional caiam completamente na armadilha do fetichismo da organização como coisa em si, tantas vezes presente em outros campos dos estudos organizacionais. Nesse sentido, nosso argumento é que Comportamento Organizacional está mais bem posicionado para explicar os processos organizativos, o que justifica nossa primeira proposição:

Proposição 1: No campo de investigações sobre os processos organizativos, os estudos em Comportamento Organizacional estão mais bem posicionados para compreender os fenômenos sociais que compõem as relações de trabalho.

Por outro lado, esse bom posicionamento não está isento de problemas. O conhecimento produzido pelo Comportamento Organizacional é muitas vezes instrumentalizado a partir de uma perspectiva utilitarista e manipulatória. Além disso, o debate sobre quão organizacional deveria ser a pesquisa sobre Comportamento Organizacional pode indicar um avanço da perspectiva reificada de organização sobre os domínios dessa disciplina. Avançaremos sobre esses dois pontos nas próximas seções.

Crítica à dimensão valorativa (utilitária) do Comportamento Organizacional

A crítica à dimensão valorativa tem a ver com o utilitarismo associado às pesquisas em Comportamento Organizacional, algo reconhecido, inclusive, por pesquisadores importantes da área. Mitchell (2018) afirma que, durante muito tempo, os estudos em Comportamento Organizacional permaneceram focados em temas que pudessem ser diretamente associados ao aumento da produtividade ou à lealdade dos trabalhadores para com a organização. Staw (2016, p. 12.12) conta que, até o fim dos anos 1970, corria uma piada entre os pesquisadores desse campo sobre certa monotonia em seus estudos, que sempre tinham como variáveis dependentes o desempenho, o absentéismo, a rotatividade ou a satisfação com o trabalho.

O utilitarismo dos estudos em Comportamento Organizacional também fica evidente no uso da díade necessidade-satisfação como o tipo de articulação fundamental, sem que isso dê conta de explicar adequadamente as relações de trabalho (Nord & Fox, 1999). Isso aparece, por exemplo, nas próprias definições dos constructos investigados. Considere, por um momento, as definições de comprometimento com o trabalho (que talvez, para manter-se a coerência com a noção reificada de organização, devesse ser rebatizada como comprometimento com a organização) e de cidadania organizacional e verá que elas focalizam explicitamente um objetivo utilitarista: conseguir que os trabalhadores façam mais do que o esperado/acordado sem necessariamente receber ou requerer nenhuma recompensa (sobretudo econômica) (Mitchell, 2018; Robins, Judge & Sobral, 2010; Solinger, Olffen & Roe, 2008). Mas nós gostaríamos de nos deter em um aspecto mais sutil dessa dimensão valorativa.

Nossa crítica está relacionada ao questionamento sobre de quem são os interesses contemplados pela pesquisa em Comportamento Organizacional. No livro *Princípios de administração científica*, Taylor (1911/1990) retrata claramente a existência de “lados” no ambiente organizacional. Ele, que havia sido um supervisor de primeira linha, ombreando com os trabalhadores mais simples, quando se viu alçado a uma posição gerencial não tardou em esclarecer aos seus ex-companheiros que agora estava “servindo à direção”, o que iniciou uma “guerra atroz” (Taylor, 1911/1990, p. 48). Essa passagem ilustra e esclarece os termos sobre os quais se forma o pensamento administrativo. Não se trata de buscar um conhecimento técnico supostamente neutro para a mediação dos interesses de diferentes grupos sociais. Trata-se, pelo contrário, de um campo de conhecimento abertamente servil aos interesses de um grupo social determinado: os proprietários das empresas¹².

Brief (2000) apresenta três faces da submissão dos pesquisadores em Comportamento Organizacional a interesses específicos. Primeiro, ele fala da escolha exclusiva ou majoritária de variáveis independentes que podem ser gerenciadas pelos administradores, e a consequente desconsideração de outras variáveis com igual ou maior poder de explicação. Segundo, ele comenta que os esforços dos acadêmicos para se aproximar do “mundo real” são sempre na direção de se aproximar dos gerentes (embora isso ainda pareça uma imprecisão, pois aquilo que aparece como objetivo dos gerentes é, na maioria das vezes, objetivo do proprietário) e não de atender as necessidades dos consumidores ou de entender como melhorar a qualidade de vida no trabalho. Por fim, em terceiro lugar, ele apresenta um argumento ainda mais radical, propondo que, se a pesquisa toma partido da gerência, ainda que implicitamente, e, se há conflito de interesse entre o que a gerência quer e o bem maior da sociedade, a pesquisa em Comportamento Organizacional apresenta problemas éticos. Becker (1967, p. 241) destaca que, curiosamente, os pesquisadores são acusados de parcialidade apenas quando problematizam questões e realizam estudos favoráveis aos grupos ditos “subordinados” da sociedade, o que evidenciaria o que ele chamou de “hierarquia da credibilidade”.

Esse debate também se reflete (e se mascara) na discussão sobre a função dos administradores. Oficialmente são eles que determinam os objetivos comuns da organização e definem as tarefas a serem realizadas. Aparecem, portanto, como um intermediário neutro e técnico entre os interesses dos proprietários e dos trabalhadores. Mas esse é um discurso autocentrado, apologético e legitimador. A autonomia para a determinação de objetivos é apenas superficial e aparente. Há sempre um objetivo maior que permanece intocado: a maximização dos resultados financeiros *para os proprietários*.

Alguém sempre poderá argumentar que o conceito de organização é mais abrangente que o conceito de empresa, e que aquela, diferentemente desta, não necessita ter objetivos econômicos (fins lucrativos). Nossa posição é que essa afirmação, apesar de conceitualmente exata, não se presta inteiramente a uma contraposição ao nosso argumento. Isso porque, de um lado, existe uma tendência de a esfera econômica “colonizar” todas as outras esferas da vida, um tema já debatido até mesmo especificamente no campo da teoria organizacional (e.g. Ramos, 1981). Por outro lado, a própria ideia de objetivos da organização pode ser considerada uma espécie de fetichismo, posto que, no mundo real, somente pessoas podem realmente formular objetivos. O que se denomina de objetivo organizacional nada mais é do que um disfarce para legitimar os interesses de alguém, objetivos que pessoas reais podem, no máximo, compartilhar. Assim, nossa primeira crítica pode ser sintetizada na seguinte proposição:

Proposição 2: Os temas e direcionamentos das pesquisas em Comportamento Organizacional refletem, sob expressões reificadas como “objetivos da organização”, uma valoração dos interesses dos proprietários, ainda que esses interesses permaneçam implícitos.

12 Sobre essa questão, Cf. também Braverman (1974/1998).

Essa constatação, mais evidente, sobre a valoração implícita nos estudos em Comportamento Organizacional, dá origem a outra, menos evidente, sobre a consideração da organização como coisa em si. Essa última questão é o ponto de partida da segunda crítica que apresentaremos a seguir.

Crítica à dimensão conceitual do Comportamento Organizacional

Na crítica à dimensão conceitual do Comportamento Organizacional, nosso foco é o conceito reificado de organização e o seu avanço sobre as questões relacionais que compõem a realidade social. Por reificação, nos referimos ao ato de tomar um conjunto de relações sociais por uma coisa em si, uma entidade real e concreta¹³. Por exemplo, na sua importante reflexão sobre a evolução do campo de Comportamento Organizacional, Staw (2016, p. 12.12, tradução nossa) afirma que “um evento pode inicialmente atingir a organização e seus impactos então serem filtrados até o membro individual”. Ora, o que poderia “atingir” uma organização? Evidentemente trata-se de uma alegoria (atingir) sobre uma abstração (organização). E aqui, o problema não é a impossibilidade de se expressar dessa maneira, mas de não se considerar essa expressão efetivamente uma alegoria e uma abstração. O problema é acreditar que a organização existe no plano concreto independentemente das pessoas e das relações sociais que a constituem.

Mas a reificação não possui apenas consequências no campo das ideias. A constituição de uma *pessoa jurídica*, com direitos equivalentes aos de uma pessoa física – um exercício de reificação –, coloca em clara desvantagem o trabalhador que com ela se relaciona oferecendo “sua própria pele”. Uma pessoa jurídica não pode ser penalizada tão profundamente quanto uma pessoa física, pois não tem corpo que possa ser lançado em uma cela. Não tem psique, moral ou valor próprio que possam ser abalados ou sequer honra ou reputação para serem manchadas. Aos que duvidam desse último ponto alegando a importância da gestão da marca e da reputação, lembramos que em muitos escândalos corporativos são os administradores que são identificados como bodes expiatórios, como apenas “algumas maçãs podres” (Bakan, 2008). Outro expediente disponível apenas para as pessoas jurídicas é a simples mudança de nome, com o qual se apaga do imaginário do público toda uma história passada.

A reificação, portanto, se expressa tanto no nível das representações e mediações teóricas quanto no nível da experiência concreta. Ela permite o “posicionamento” da organização de maneira que possa ser teoricamente manipulada e concretamente administrada, bem ao gosto positivista (Böhm, 2006). Na organização reificada, a impessoalidade de Weber funciona não só como uma ausência de privilégios, mas também como uma ausência de humanidade. Ninguém comanda, ninguém decide (e, conseqüentemente, ninguém é efetivamente responsável). São “leis” e “forças” que governam e determinam prioridades, normas e métodos, criando uma espécie de controle pan-óptico¹⁴ muito efetivo e pouco sujeito a resistências. A integração dos trabalhadores também é facilitada pela substituição de complexas interações e negociações por regulamentos supostamente racionais, impessoais e neutros que criam uma cooperação mecânica e uma sensação de destino comum (Perrow, 1991).

No plano da linguagem, a reificação (des)aparece através de metonímias ou substituições na fala corrente que ocultam agentes e seus interesses concretos. Fala-se em “objetivos da organização” quando se trata, na verdade, de interesses dos proprietários e dos administradores

13 Cf. Marx (1867/2013), Mézáros (2016) e Netto (1981).

14 Na ilustração muito conhecida após sua utilização por Foucault (1987), o pan-óptico era um mecanismo utilizado em uma prisão na qual os presos nunca sabiam se estavam ou não sendo observados e, portanto, viam-se obrigados a agir como se permanentemente o estivessem. Esse é o mesmo efeito da despersonalização do controle nos arranjos organizacionais. A figura e a presença física de um chefe não são mais necessárias, a ordem está internalizada em cada indivíduo.

(Alvesson & Deetz, 1996; Mardsen & Townley, 1996), ou em “mercado insatisfeito”, quando se trata apenas de investidores contrariados. As noções de desenvolvimento e progresso, nesse contexto, são identificadas imediatamente com o desenvolvimento da eficiência e da produtividade. A organização, agora reificada, passa a ser o modelo de arranjo produtivo de referência a ser adotado (Perrow, 1991), e os teóricos organizacionais são vistos como em melhor posição para compreender a sociedade (Davis & Marquis, 2005). Na medida em que até a compreensão dos diversos fenômenos é mediada por essa noção de organização, diminui a possibilidade de conceber um mundo diferente de uma “sociedade organizacional”. Por fim, a reificação termina por identificar sujeito e objeto, naturalizando e imobilizando as percepções sobre as dinâmicas sociais e da história (Bronner, 1994). Enquanto a organização passa de objeto de estudo a sujeito (Davis & Marquis, 2005), as pessoas passam a serem tratadas como objetos numa burocracia irresponsável. É assim que as pessoas e a ação humana desaparecem sob o conceito reificado de organização.

A mediação das organizações e a assimilação das suas racionalidades pelos trabalhadores resultam em uma visão específica sobre o sujeito que trabalha. Na medida em que a sociedade é representada pelo conjunto de organizações, as atividades econômicas e produtivas precisam necessariamente passar por estas. A categoria trabalho e a relação indivíduo-trabalho, então, perdem sua força explicativa, pois não se concebem relações sociais fora das organizações. Isso faz com que a identidade sujeito-objeto apareça como identidade trabalhador-organização, que a relação indivíduo-trabalho se reduza à relação de emprego e, finalmente, que a vida se reduza à experiência profissional, incluindo-se aí a onnipresente dimensão do consumo¹⁵. Nesse contexto, a classe trabalhadora poderia se chamar simplesmente de classe empregada (Perrow, 1991). Assim, as gramáticas da organização e da administração (Reed, 1996) alienam os trabalhadores na prática e invisibilizam o trabalho e os trabalhadores na sua produção teórica. Em síntese, esta segunda crítica pode ser formulada assim:

Proposição 3: A tendência do aumento da dimensão organizacional na disciplina de Comportamento Organizacional é uma tendência reificante que implica a redução daquele componente que lhe permite explicar adequadamente os fenômenos sociais no âmbito dos processos organizativos, qual seja: a consideração do trabalhador como sujeito.

Considerações finais

As relações entre as pessoas estão no centro de qualquer produção social. Isso coloca a disciplina de Comportamento Organizacional em posição de vantagem na compreensão dos fenômenos sociais relacionados aos processos organizativos, sem, no entanto, livrá-la de armadilhas como as que tentamos apresentar neste ensaio.

Ainda assim, não são poucos os teóricos que defendem um aumento do componente organizacional sobre o componente comportamental ou subjetivo na disciplina¹⁶. Embora a intenção desses autores seja apontar caminhos para aumentar a aderência das pesquisas à realidade e, conseqüentemente, sua relevância social e o poder explicativo da teoria resultante, esse pode ser um movimento estéril ou mesmo contraproducente, caso não se observem os perigos da instrumentalização das pesquisas e da reificação dos conceitos.

Outro aspecto que merece atenção – e sobre o qual há um extenso debate de natureza crítica – é a mudança da dinâmica das relações sociais de produção que se referem a temas próprios

¹⁵ Cf. Tausky (1969).

¹⁶ Entre eles, Heath e Sitkin (2001), Porter e Schneider (2014) e Staw (2016).

da disciplina de Comportamento Organizacional¹⁷. Entre alguns pesquisadores importantes da área (e.g. Brief, 2000; Mitchell, 2018), destaca-se a percepção de que a pesquisa mudou seu foco instrumental para o entendimento da qualidade da experiência com o trabalho. Isso significaria que, atualmente, a preocupação com a produtividade se estende às práticas de respeito no tratamento dos empregados. Haveria agora uma visão mais equilibrada sobre o que acontece realmente nas relações de trabalho. Nossa posição a esse respeito é francamente cética. Nossa hipótese é que a “evolução” nos temas tratados pelos estudos em Comportamento Organizacional – por exemplo, da simples procura de preditores para o absentismo à investigação das causas de bem-estar dos funcionários – são apenas os reflexos da reformulação no formato do conflito gerência-trabalho (o que nos parece um eufemismo para o conflito capital-trabalho), na medida em que esse conflito assume formas mais sutis como grupos autogeridos e outros mecanismos de flexibilização toyotista.

Nesse ponto, reproduzimos as palavras de Staw (2016, p. 12.14, tradução nossa), que afirma que “nosso campo [Comportamento Organizacional] toma o bem-estar corporativo como o fim a ser atingido em vez da perspectiva da comunidade mais ampla . . . poucos de nós [pesquisadores] tiveram a coragem de adotar uma perspectiva extremamente centrada no empregado”.

Todas as questões levantadas neste ensaio parecem indicar a necessidade de uma teoria mais substantiva sobre os processos organizativos. Uma teoria que dê conta da contínua produção simbólica do ser humano (Jung, 2008), da sua “vontade de sentido” (Frankl, 2006), da centralidade fundamental do trabalho (Arendt, 2016; Lukács, 1980; Marx, 1845/2007, 1867/2013)¹⁸, e das formas de organização elaboradas a partir da produção de sentidos, significados e da vontade humana. Particularmente, acreditamos que essa teoria será fruto, dentre outras possibilidades, de uma pesquisa centrada sobre a investigação dos sentidos e significados do trabalho.

Referências

- Abílio, L. C. (2014). *Sem maquiagem: o trabalho de um milhão de revendedoras de cosméticos*. São Paulo: Boitempo.
- Alves, G. (2014). A disputa pelo intangível: estratégias gerenciais do capital na era da globalização. In R. Antunes (Org.), *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil III* (pp. 55-72). São Paulo: Boitempo.
- Alvesson, M. & Deetz, S. (1999). Critical theory and postmodernism: approaches to organizational studies. In S. R. Clegg, & C. Hardy (Eds.), *Studying organizations: theory and method* (pp. 185-211). London: Sage.
- Antunes, R. (2002). *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez.
- Arendt, H. (2016). *A condição humana*. Rio de Janeiro: Forense Universitária.
- Bakan, J. (2008). *A corporação: a busca patológica por lucro e poder*. São Paulo: Novo Conceito.
- Becker, H. S. (1967). Whose side are we on? *Social Problems*, 14 (3), 239-247.
- Boal, K. B., Hunt, J. G. & Jaros, S. J. (2003). Order is free: on the ontological status of organizations. In R. Westwood & S. Clegg (Eds.), *Debating organization: point-counterpoint in organization studies* (pp. 84-98). Oxford: Blackwell.
- Böhm, S. (2006). Positioning organization theory. In S. Böhm, *Repositioning organization theory: Impossibilities and strategies* (pp. 3-25). New York: Palgrave Macmillan.
- Braverman, H. (1998). *Labor and monopoly capital: the degradation of work in the twentieth century*. New York: Monthly Review Press. (Trabalho original publicado em 1974)
- Brief, A. (2000). Still servants of power. *Journal of Management Inquiry*, 9 (4), 342-351.
- Bronner, S. E. (1994). Philosophical anticipations: a commentary on the “reification” essay of Georg Lukács. In S. E. Bronner, *Of critical theory and its theorists* (pp. 32-61). Cambridge: Blackwell.

17 Sobre o tema, Cf. Abílio (2014), Antunes (2002), Gorz (1989) e Lazzarato e Negri (2013).

18 Cf. também Duayer (2015) e Fortes (2016) para uma crítica às visões simplistas ou redutoras acerca da centralidade do trabalho.

- Chia, R. (2003). Ontology: organization as “world-making”. In R. Westwood & S. Clegg (Eds.), *Debating organization: point-counterpoint in organization studies* (pp. 98-113). Oxford: Blackwell.
- Clegg, S. R., & Hardy, C. (1996). Introduction: organizations, organization and organizing. In S. R. Clegg, C. Hardy & W. R. Nord (Eds.), *Handbook of organizational studies* (pp. 1-28). London: Sage.
- Davis, G. F. & Marquis, C. (2005). Prospects for organizational theory in the early twenty-first century: institutional fields and mechanisms. *Organization Science*, 16 (4), 332-343.
- Drucker, P. F. (1993). *The concept of the corporation*. London: Routledge.
- Duayer, M. (2015). Crítica ontológica em Marx. In J. P. Netto (Org.), *Curso livre Marx-Engels: a criação destruidora* (pp. 115-137). São Paulo: Boitempo.
- Fausto, R. (1989). A “pós-grande indústria” nos Grundrisse (e para além deles). *Lua Nova*, 19, 47-68.
- Fayol, H. (1989). *Administração industrial e geral: previsão, organização, comando, coordenação e controle*. São Paulo: Atlas. (Trabalho original publicado em 1916)
- Fortes, R. V. (2016). As três determinações fundamentais da análise lukacsiana do trabalho: modelo das formas superiores, prioridade ontológica e abstração isoladora. Crítica da ideia da centralidade do trabalho em Lukács. *Verinotio*, 11 (22), 44-75.
- Foucault, M. (1987). *Vigiar e punir: nascimento da prisão* (20ª ed.). Petrópolis, RJ: Vozes.
- Frankl, V. (2006). *Men's search for meaning*. Boston: Beacon Press.
- Gorz, A. (1989). *Critique of economic reason*. London: Verso.
- Heath, C. & Sitkin, S. B. (2001). Big-B versus Big-O: what is organizational about organizational behavior? *Journal of Organizational Behavior*, 22 (1), 43-58.
- Jung, C. G. (2008). Chegando ao inconsciente. In C. G. Jung (Org.), *O homem e seus símbolos* (pp. 15-131). Rio de Janeiro: Nova Fronteira.
- Kuhn, T. (2017). *A estrutura das revoluções científicas* (13ª ed.). São Paulo: Perspectiva.
- Lazzarato, M. & Negri, A. (2013). *Trabalho imaterial: formas de vida e produção da subjetividade*. Rio de Janeiro: Lamparina.
- Lips-Wiersma, M. & Morris, L. (2009). Discriminating between ‘meaningful work’ and the ‘management of meaning’. *Journal of Business Ethics*, 88 (3), 491-511.
- Lukács, G. (1980). *Labour (the ontology of social being)*. London: Merlin Press.
- Mardsen, R. & Townley, B. (1996). The owl of minerva: reflections of theory in practice. In S. R. Clegg, C. Hardy & W. R. Nord (Eds.), *Handbook of organizational studies* (pp. 659-675). London: Sage.
- Marx, K. (2007) *A ideologia alemã*. São Paulo: Boitempo. (Trabalho original publicado em 1845)
- Marx, K. (2013). *O capital: crítica da economia política – livro 1*. São Paulo: Boitempo. (Trabalho original publicado em 1867)
- Melo, N. (2019). *Significados do trabalho na literatura popular de gestão*. Dissertação de Mestrado, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal de Pernambuco, Recife.
- Mészáros, I. (2016). *A teoria da alienação em Marx*. São Paulo: Boitempo.
- Mitchell, T. R. (2018). A dynamic, inclusive, and affective evolutionary view of organizational behavior. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 1-19.
- Netto, J. P. (1981). *Capitalismo e reificação*. São Paulo: Ciências Humanas.
- Nord, W. R. & Fox, S. (1999). The individual in organizational studies: the great disappearing act? In S. R. Clegg & C. Hardy (Eds.), *Studying organizations: theory and method* (pp. 142-168). London: Sage.
- Paço-Cunha, E. (2010). Marx e a organização como abstração arbitrária. *6º Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD* (pp. 1-7). Florianópolis: ANPAD. Recuperado de <https://bit.ly/2YuOjIS>
- Paço-Cunha, E. & Ferraz, D. L. (Orgs.). (2018). *Crítica marxista da administração*. Rio de Janeiro: Rizoma.
- Perrow, C. (1991). A society of organizations. *Theory and Society*, 20 (6), 725-762.
- Porter, L. W. & Schneider, B. (2014). What was, what is, and what may be in OP/OB. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 1-21.
- Ramos, A. G. (1981). *The new science of organizations: reconceptualization of the wealth of nations*. Toronto, ON: University of Toronto Press.

- Reed, M. (1996). Organizational theorizing: a historically contested terrain. In S. R. Clegg, C. Hardy & W. R. Nord (Eds.), *Handbook of organizational studies* (pp. 31-56). London: Sage.
- Robbins, S. P., Judge, T. A. & Sobral, F. (2010). O que é comportamento organizacional? In S. Robbins, T. Judge & F. Sobral, *Comportamento organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro* (pp. 1-36). São Paulo: Pearson Prentice Hall.
- Solinger, O. N., Olffen, W. & Roe, R. A. (2008). Beyond the three-component model of organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 93 (1), 70-83.
- Spink, P. K. (1996). A organização como fenômeno psicossocial: notas para uma redefinição da psicologia do trabalho. *Psicologia & Sociedade*, 8 (1), 174-192.
- Staw, B. M. (2016). Stumbling toward a social psychology of organizations: an autobiographical look at the direction of organizational research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3, 12.1-12.19.
- Tausky, C. (1969). Meanings of work among blue-collar men. *The Pacific Sociological Review*, 12 (1), 49-55.
- Taylor, F. W. (1990). *Princípios de administração científica*. São Paulo: Atlas. (Trabalho original publicado em 1911)
- Weber, M. (1978). *Economy and society: an outline of interpretative sociology*. Berkeley: University of California Press. (Trabalho original publicado em 1922)
- Weick, K. (1979). *The social psychology of organizing* (2ª ed.). Reading, MA: Addison-Wesley Publishing Company.
- Westwood, R. & Clegg, S. (2003). Commentary: let's get ontological. In R. Westwood & S. Clegg (Eds.), *Debating organization: point-counterpoint in organization studies* (pp. 83-84). Oxford: Blackwell.
- Wood Jr., T. & Paula, A. P. P. (2006). A mídia especializada e a cultura do management. *Organização & Sociedade*, 13 (38), 91-105.

Endereço para correspondência
newtonclazoni@gmail.com

Recebido em: 03/01/2019
Revisado em: 25/06/2019
Aprovado em: 05/07/2019