

# A diferença em outros contextos: profissionais transexuais com ensino superior inseridos no mundo do trabalho

**Denise Macedo Ziliotto<sup>1</sup>**

Universidade La Salle (Canoas, RS, Brasil)

**Simone Maria Davies<sup>2</sup>**

Universidade La Salle (Canoas, RS, Brasil)

**Cintia Itaqi<sup>3</sup>**

Universidade La Salle (Canoas, RS, Brasil)

O artigo tem como objetivo analisar narrativas de profissionais transexuais acerca de suas experiências no mundo do trabalho. Com esse intuito, foi desenvolvida pesquisa qualitativa exploratória, realizada por meio de entrevistas com três mulheres transexuais e um homem trans, que possuem vínculos formais de trabalho em empresas e são residentes em diferentes cidades brasileiras. A coleta de dados, submetida à análise de conteúdo, identificou que a empregabilidade dos profissionais se relaciona com aspectos como escolaridade e raça. A não identificação da transexualidade no ambiente laboral é percebida como um facilitador, em razão da passibilidade e cisonormatividade dos corpos; contudo, foram vivenciadas situações de discriminação em razão de atitudes transfóbicas em processos seletivos e no contexto laboral. A mudança no registro civil e a abertura à diferença nas empresas são defendidas pelo/as participantes como decisivas, assinalando-se como questões estruturais a importância de ações afirmativas que incidam no âmbito educacional e no mundo do trabalho.

Palavras-chave: Inclusão, Gênero, Mercado de trabalho, Transgênero.

The difference in other contexts: transsexual professionals with higher education in the world of work

The article aims to analyze transsexual professionals narratives about their experiences in the world of work. In order to do this, a qualitative research with exploratory approach was developed. It was carried out through interviews with three transsexual women and one transgender man who have employment relationships in companies and live in different Brazilian cities. Data collection, submitted to content analysis, identified that professionals employability is related to aspects such as schooling and race. The non-identification of transsexuality at work is perceived as a facilitator, due to the passability and cisonormativity of bodies; however, situations of discrimination were experienced due to transphobic attitudes in selection processes and in the work context. The change in civil registration and opening to difference in companies are defended as decisive by the participants, who pointed out the importance of affirmative actions focused on education and the world of work as structural issues.

Keywords: Inclusion, Gender, Labor market, Transgender.

---

1 <https://orcid.org/0000-0001-9146-5425>

2 <https://orcid.org/0000-0001-7782-5658>

3 <https://orcid.org/0000-0003-4245-9904>

## Introdução

A homofobia, a transfobia e o racismo são estruturais no Brasil, estabelecendo-se mediante práticas e normas institucionais que legitimam desigualdades sociais em função da raça e/ou da sexualidade heterocisdiscordante. “Do ponto de vista histórico e cultural, são identificados privilégios para brancos, héteros e cisgêneros, em oposição à exclusão de minorias como negros, homossexuais, travestis e transexuais, da participação em instituições sociais” (Benevides & Nogueira, 2020, p. 69).

Nogueira (2017) explicita que a maioria das pessoas trans – travestis e transexuais – no país enfrenta a miséria e exclusão social, sem acesso à educação, saúde, qualificação profissional, oportunidades no mercado de trabalho formal e políticas públicas voltadas para suas demandas específicas: “O não reconhecimento das identidades trans, o abandono familiar, a evasão escolar, a precarização laboral, a exclusão do mercado de trabalho concorrem para a marginalização dessa população” (p. 22).

Em diferentes dimensões – escolarização, laços familiares, cuidados, mundo laboral – evidenciam-se que experiências como a violência doméstica, a rua como via de sobrevivência, a evasão escolar, a redução das oportunidades de trabalho, agravadas pelo controle sobre os corpos por meio de normativas não permitem a presença de pessoas trans em espaços predeterminados pelo sistema vigente (Oliveira et al., 2018).

O I Encontro Nacional de Travestis e Transexuais de Luta contra a AIDS (ENTLAIDS), ocorrido em 2004, é um dos marcos da consolidação da organização política de travestis e transexuais no país (Prado, 2016). Contudo, essa mobilização não assegurou mudanças significativas na condição dessa população, pois o país continua como aquele mais mata travestis e transexuais no mundo<sup>4</sup>, passando do 55º lugar em 2018, para o 68º em 2019 no *ranking* de países seguros para a população LGBTQIA+. Em 2019 houve 124 assassinatos de pessoas trans pelo Brasil, sendo que 121 das vítimas eram travestis e mulheres trans e outros três foram identificados como homens transgênero; 67% dos crimes foram cometidos contra prostitutas, sendo que 64% dos casos aconteceram na rua, e os autores não conheciam ou tinham relação direta, social ou afetiva com a vítima (Benevides & Nogueira, 2020).

Em 2020, de janeiro a outubro, foram identificados 151 assassinatos de travestis e trans (Associação Nacional dos Travestis e Transexuais [ANTRA], 2020), significando uma alta de 22% em relação ao mesmo período de 2019, sendo que somente 7% dos suspeitos de 124 crimes foram presos. Em 2018, foram 163 pessoas trans assassinadas no Brasil, das quais 82% eram pretas e pardas, explicitando ainda a interseccionalidade pela discriminação por gênero e raça, pois a população trans negra é a que tem as maiores chances de ser assassinada no Brasil (Benevides & Nogueira, 2019).

A condição desse grupo no contexto educacional brasileiro também é preocupante: a Pesquisa Nacional sobre o Ambiente Educacional no Brasil realizada pela Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais (ABGLT, 2018) apontou que 56% dos entrevistados/as foram assediados/as sexualmente na escola, 73% afirmam ter sido ofendidos/as e 27% sofrido agressões físicas no contexto educativo em função de sua orientação sexual. Andrade (2012) denuncia que “a maioria das políticas públicas direcionadas a travestis e transexuais é direcionada para a prevenção de doenças e o combate à exploração sexual, e não para políticas de inclusão na escola e no trabalho” (p. 226), o que reafirma a exclusão recorrente nos contextos da educação e do mundo laboral.

---

4 Terceiro ano consecutivo, segundo dossiês analisados (Associação Nacional de Travestis e Transexuais, 2018; Benevides & Nogueira, 2020, 2019).

No âmbito da luta pelo direito ao trabalho e renda, pequenos avanços ocorridos em relação à presença de pessoas trans em empregos formais de diversos setores evidenciam possibilidades de ascensão de carreira e iniciativas no empreendedorismo apontam perspectivas positivas. Contudo, no ano de 2020, ocorreram muitos retrocessos: contingenciamento de verbas para a saúde e educação no âmbito federal, as reformas trabalhista e previdenciária contribuindo para o aumento do desemprego, da pobreza e da informalidade, e o aumento da violência contra a população LGBTQIA+. A estimativa é de que apenas 4% da população trans feminina ocupe empregos formais, e somente 6% esteja em atividades informais e subempregos, mantendo-se o dado de que 90% da população de travestis e mulheres transexuais têm a prostituição como fonte de renda (Benevides & Nogueira, 2020).

Considerando a importância de promover “a saúde, a pesquisa, a educação, o respeito, a dignidade e igualdade de direitos para as pessoas trans e com variabilidade de gênero em todos os aspectos culturais” (World Professional Association for Transgender Health, 2012 p. 1), avalia-se ser relevante a visibilidade de experiências de profissionais neste âmbito.

Diante desse panorama, o objetivo da investigação apresentada é analisar narrativas de profissionais transexuais com vínculos formais de trabalho, pois conhecer as experiências dos sujeitos nesse âmbito pode contribuir para a visibilidade dessas vivências, possibilitando a reflexão acerca das relações e das oportunidades profissionais para pessoas trans. A investigação desenvolvida tem delineamento qualitativo e exploratório, e a coleta de dados foi realizada por meio de entrevistas com três mulheres transexuais e um homem trans. Inicialmente, serão apresentados marcadores teóricos que norteiam a investigação empírica realizada, identificando questões atinentes à temática pesquisada.

## **Problematizando as temáticas de gênero e trabalho**

O termo *cisgênera* – prefixo latino “cis” – indica coisas que se mantêm, em que não há mudanças de propriedade. Em sua indicação relativa à identidade de gênero, refere-se às pessoas que mantêm a identidade de gênero atribuída ao nascer, ou a congruência entre esta e suas características corporais compreendidas como presentes em determinado gênero. Portanto, *cisgênera* diz respeito à estabilidade e ao pertencimento a um rol de parâmetros de gênero definidos. Em contraponto, “trans” significaria mudança, trânsito ou transformação desses parâmetros. Dessa forma, *cisgênera* e *transgênera* são usados para designar pessoas nas quais o “sexo biológico” e o “sexo psicológico” estão ou não conformados ou alinhados, de acordo com parâmetros de gênero definidos. Importante problematizar estas denominações que se colocam a partir de uma normatividade, na qual os sujeitos transgêneros seriam desviantes, fora da norma (Almeida & Vasconcellos, 2018). Nesta investigação, concebemos que a “identidade de gênero refere-se à experiência interna e individual de cada pessoa” (Conselho Federal Psicologia, 2018, p. 2), refutando a heteronormatividade. De forma ampliada, a condição transgênera remete àquelas pessoas que não se identificam com o gênero atribuído no nascimento, nomeadamente travestis, mulheres e homens transexuais, transmasculinos e demais pessoas trans<sup>5</sup>.

---

5 Travestis: Pessoas que foram identificadas como sendo pertencentes ao gênero masculino no nascimento, mas que se reconhecem como pertencentes ao gênero feminino e têm expressão de gênero feminina, mas não se reivindicam como mulheres da forma com que o ser mulher está construído em nossa sociedade. Mulheres Transexuais: Pessoas que foram identificadas como sendo pertencentes ao gênero masculino no nascimento, mas que se reconhecem como pertencentes ao gênero feminino e se reivindicam como mulheres. Homens Trans: São aquelas pessoas que foram identificadas como sendo pertencentes ao gênero feminino no nascimento, mas que se reconhecem como pertencentes ao gênero masculino e se reivindicam como homens. Transmasculinos: São aquelas pessoas que foram identificadas como sendo pertencentes ao gênero feminino no nascimento, mas que se reconhecem como pertencentes ao espectro do gênero masculino, têm expressão de gênero masculina, mas não se reivindicam da forma com que o ser homem está construído em nossa sociedade (Benevides & Nogueira, 2020, p. 11).

Milskosci e Pelúcio (2007) enfatizam que a luta de diversos movimentos sociais passa pela problematização do humano, explicitando os conflitos, as inconformidades e as instabilidades das normativas sociais. Para Vianna (2015), o movimento LGBTQIA+ tem grande importância por abranger idealizações de diferentes grupos e, com suas reivindicações, conseguir estabelecer negociações que gerem políticas públicas. Dentre as conquistas, está a mudança do nome civil, que, segundo Bento (2014), é uma questão fundamental para os/as transexuais, por não se reconhecerem pelo nome de registro, não pertencendo ao gênero masculino ou feminino. No Brasil, é permitido alterar o nome de registro para o nome social<sup>6</sup>, a partir do requerimento em instituições públicas, passando a pessoa a ser chamada pelo nome com o qual se identifica. Anteriormente, ao solicitar essa mudança nos documentos de registro civil, era necessário um processo judicial, tendo como requisitos laudos psicológicos e médicos, bem como depoimentos de testemunhas. Por decisão do STF em 2018 (STF, 2018), foi legitimado direito a transgêneros<sup>7</sup>, que assim o desejarem independentemente da cirurgia de transgenitalização ou da realização de tratamentos hormonais ou patologizantes, à substituição de prenome e sexo nos cartórios de registro civil, não necessitando autorização judicial.

A luta pela visibilidade e garantia de direitos das pessoas trans também se apresenta no mundo do trabalho. Assim como outras minorias, os gays, as lésbicas, as travestis e os/as transexuais, são alvos constantes de discriminação no ambiente de trabalho. Muitas empresas propagam ter uma política de inclusão da diversidade, mas o que se verifica são muitas contradições: algumas empresas buscam status para a construção de uma imagem de socialmente responsável quando, na prática, nenhuma ação verdadeiramente de inclusão é observada (Diniz et al., 2013; Carreiri et al., 2014).

Mesmo na esfera pública, há ações que não observam a equidade de oportunidades para as/os trabalhadoras/es, como a investigação de Teixeira (2012), que descreveu a história de vida de uma profissional que teve o final da carreira militar determinada em função do diagnóstico de transexualismo. Decorrente do parecer da junta médica em processo de perícia, foi indicada aposentadoria por invalidez, ao ser julgada incapaz definitivamente para o serviço militar:

o lugar abjeto que ela passou a ocupar quando desestabilizou as normas do gênero, materializando no corpo as ideias de que a biologia não aprisiona o gênero, que gênero está deslocado do sexo e que a reprodução não sustenta a heterossexualidade. Enfim, essa visibilidade tornou-se ameaçadora ao evidenciar que as normas militares são insuficientes para a produção de um cidadão militar masculino (pp. 505-6).

Prado (2016) constata que, notadamente a partir de 2004, travestis e transexuais ocuparam mais espaços institucionais como vereanças, assembleias legislativas e lugares do poder executivo. Nas eleições de 2016, houve 94 candidaturas de pessoas trans em 22 dos 26 estados, embora somente 6 tenham sido eleitas. Nas eleições de 2020, das 94 candidaturas trans inscritas, 25 se elegeram, representando um aumento de 212% em comparação a 2016. Entre as eleitas, 24 são mulheres trans e travestis e um é homem trans, sendo que sete das 24 ocupam o lugar de mais votadas em suas cidades e 35% são negras. Há algumas conquistas significativas, como a travesti Duda Salabert (PDT), que foi a vereadora que obteve mais votos na história de Belo Horizonte (MG), e de Carolina Iara de Oliveira, coparlamentar da Bancada Feminista do PSOL em São Paulo, primeira pessoa intersexo eleita (Sexuality Policy Watch, 2020).

---

6 Decreto Nº 8727 de 28 de abril de 2016 que dispõe sobre o uso do nome social no Brasil: <https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/330064041/decreto-8727-16>

7 Designação usada no documento analisado.

Siqueira et al. (2009) defendem que é obrigação das organizações lutarem contra a discriminação – referindo-se a grupos sociais como negros, deficientes e LGBTQIA+<sup>8</sup> –, uma vez que possuem papel importante na sociedade, assim como a família e a escola, constituindo-se como locais onde os sujeitos trabalhem e estabeleçam relações. O combate à discriminação é defendido pelos autores tanto em nível interno como externo, pois, muitas vezes, a violência se evidencia pela omissão daqueles que podem fazer algo para combater ou punir e não o fazem, como é o caso de gestores e do setor de Recursos Humanos.

Rondas e Machado (2015) realizaram investigação relativa à inserção de profissionais travestis no mundo do trabalho, tendo identificado que, em sua maioria, as áreas de beleza e estética (setor comércio e serviços) têm proporcionado maior empregabilidade e geração de renda. Contudo, a maioria das entrevistadas enfrentava importante “instabilidade profissional, de ocupação ou de emprego” (p. 197). Os autores assinalam que “quanto maior o número de alternativas que as travestis encontram para traçar suas estratégias de inserção profissional, maior sua percepção com relação à liberdade pessoal de agir em face das pressões do ambiente social e de empregadores” (p. 203).

Diniz et al. (2013), em estudo com profissionais homossexuais, identificaram que, mesmo com a adoção das políticas de diversidade nas organizações, há direitos e oportunidades distintos dos oferecidos aos heterossexuais, além de outras violências, configurando-se incongruências entre o discurso empresarial e as práticas de gestão. Afirmam ainda que, mesmo quando transexuais, travestis, gays ou lésbicas conseguem um emprego, além de todos os assédios sofridos diariamente, a possibilidade de desenvolvimento profissional também é limitada. Observam que as/os profissionais não recebem oportunidades de crescimento, nem ocupam cargos em nível gerencial – e, muitas vezes, são mantidas/os em funções que não têm contato com o público externo.

A primeira mulher trans a possuir registro na OAB/RJ – a advogada e ativista Maria Eduarda Aguiar – considera essencial a capacitação das empresas e da área de Relações Humanas para que ocorra a inserção das pessoas trans nas organizações. Ela afirma que a discriminação presente no mercado de trabalho e o desconhecimento relativo às questões de diversidade são as principais dificuldades enfrentadas para estabelecer um ambiente saudável para as pessoas trans. Em relação aos/as profissionais que estão empregados/as, os principais empecilhos remetem aos usos do nome social e do banheiro, reconhecendo a passabilidade como um fator infelizmente decisivo na empregabilidade da população trans (Caroilovsky, 2020).

A passividade refere-se a como uma pessoa transgênera pode ser lida como pessoa não-trans em seu biotipo, roupa, gestos, atitudes, pois corresponde aos estereótipos de gênero existentes. “Passar” é ser reconhecida/o na vida cotidiana como alguém que está de acordo com as normas de gênero. Trata-se de uma forma de proteção, pois as pessoas trans com passabilidade ficam menos expostas à violência física e simbólica, já que não são reconhecidas por manifestações de gênero desviantes (Lucena, 2018). Benevides e Nogueira (2020) empregam a expressão *Leitura Social Cisgênera* para designar essa questão, referindo-se “àquelas pessoas que devido a sua expressão de gênero, aliada a atributos físicos e outros elementos, são entendidas como se fossem pessoas cisgêneras” (p. 37).

---

8 L, G, B: as três primeiras letras tratam a respeito da orientação sexual. O L se refere às lésbicas e o G aos gays, ou seja, mulheres e homens, respectivamente, que sentem atração afetiva e/ou sexual por pessoas do mesmo gênero que o seu. Já o B inclui as pessoas bissexuais, que têm essa atração por ambos os gêneros. T: tal letra abrange as identidades de gênero, sendo elas transgêneros, transexuais e travestis. Essas pessoas se identificam com um gênero diferente do que foi designado em seu nascimento. Além disso, é o oposto de cisgênero, que são homens e mulheres que se reconhecem conforme seu gênero de nascimento. Q: o Q vem de queer, que são as pessoas que transitam entre os gêneros feminino e masculino ou que não seguem a binaridade masculino-feminino (não binário). I: já o I fala sobre o intersexual, que são pessoas cujo desenvolvimento sexual corporal é não binário, então não se encaixa na lógica masculino-feminino. A: o A também aborda os assexuados, que não sentem atração sexual por outra pessoa, apesar de a afetiva ainda existir. +: e o que é o símbolo +? São todas as inúmeras outras possibilidades de orientação sexual e identidade de gênero. Um exemplo são os pansexuais, aqueles que sentem atração afetivo-sexual independente da identidade de gênero (<https://catracalivre.com.br/cidadania/glossario-lgbtqia-entenda-cada-letra-da-sigla-e-termos-comuns/>).

Considerando esse panorama, que aponta conquistas concomitantes às experiências de discriminação e impedimentos no âmbito profissional, foi desenvolvida a investigação que busca responder à seguinte questão de pesquisa: Como os/as profissionais transexuais, inseridos/as em empresas, vivenciam experiências no mundo do trabalho?

## **Método**

O presente artigo refere-se a uma pesquisa de cunho social, conformando-se como investigação de natureza qualitativa que, segundo Flick (2013), visa captar significados subjetivos a respeito da questão proposta, a partir das perspectivas das/o participantes, nessa investigação, os profissionais transexuais.

A investigação é de caráter exploratório e tem a finalidade de investigar o mundo do trabalho para mulheres e homens transexuais, buscando contribuir para a visibilidade de questões que estão implicadas nesse contexto. Como instrumentos de coleta de dados, foram utilizadas entrevistas semiestruturadas, que se configuram como uma das ferramentas mais utilizadas quando se trata de pesquisas sociais, por meio da qual é possível obter dados de diversos aspectos da vida social e de forma mais aprofundada (Gil, 2012).

A pesquisa teve como participantes quatro profissionais de diferentes cidades brasileiras das regiões sul e sudeste, selecionados/as por conveniência, mediante indicações de contatos pessoais dos pesquisadores e uma indicação de entrevistada. Foram feitos sete convites a pessoas trans, sendo obtidos o aceite de quatro; foi decisiva para a adesão a confirmação da proximidade entre o mediador do contato e a entrevistadora para um dos sujeitos e, em outra situação, questionamentos a partir de várias trocas de mensagens prévias, que assegurassem a credibilidade da investigação. A preocupação com o anonimato também foi expressa como condição central para outro profissional, configurando aspectos que revelam o quanto a identidade trans e a análise da temática proposta aos participantes envolvem possíveis tensões e impasses, o que contingenciou também as entrevistas no desenvolvimento dos assuntos propostos, circunscritos pela abordagem das experiências de trabalho.

Os critérios de inclusão estabelecidos definiram como exigência: identificação do participante como pessoa trans, consentimento em participar da investigação e vinculação a emprego formal. As entrevistas gravadas em áudio foram transcritas e, posteriormente, realizadas várias leituras para apropriação do conteúdo.

As autoras do artigo são cisgêneras, filiadas a uma instituição de ensino superior comunitária e confessional, uma com atuação no âmbito acadêmico e outra em empresa multinacional, na área de Recursos Humanos, o que situa o lugar do qual são realizadas as leituras e análises atinentes à investigação realizada. As entrevistas foram examinadas a partir do sentido, perfazendo leituras transversais, como indica a análise de conteúdo proposta por Bardin (2010). As três previstas – pré-análise, exploração dos achados e tratamento dos resultados – possibilitaram encontrar as unidades de sentido que compuseram as categorias, desenvolvendo a discussão dos dados que respondem ao objetivo da investigação, apresentada a seguir.

## **As vivências do/as profissional/is trans**

A apresentação e análise dos dados evidenciam os resultados obtidos na pesquisa, propiciando compreender o contexto das/o profissionais transexuais no mundo do trabalho e sua interface nas organizações. A seguir são apontados os/as entrevistados/as e suas características pessoais e profissionais:

Ana – 34 anos, branca, bacharel em Psicologia, psicóloga, 10 anos atuação profissional;

Betina – 48 anos, branca, bacharel em Turismo e Hotelaria, operadora de caixa, 2 anos na empresa atual;

Carla – 28 anos, branca, curso Análise e Sistemas incompleto, analista de sistemas, 8 anos de atuação profissional;

Daniel – 26 anos, negro, bacharel em Administração, microempresário, 7 meses na empresa atual.

A idade média das/o entrevistadas/o é de 34 anos, morador/as de diferentes cidades do Brasil, e todas/o possuem ensino superior, realizaram cirurgia de redesignação sexual e retificaram seu nome de registro civil. A evidência inicial da escolarização universitária aponta a possível potencialidade da empregabilidade, condição pouco presente na população trans. Benevides e Nogueira (2020) assinalam que, devido à exclusão familiar, a saída de casa de travestis e mulheres transexuais ocorre em média aos 13 anos, há implicações na continuidade da escolarização. Os indicadores apontam que, nessa população, somente 0,02% estão na universidade, 72% não possuem o ensino médio e 56% o ensino fundamental, repercutindo na dificuldade de inserção no mercado formal de trabalho e na qualificação profissional. Identifica-se também a possível incidência do recorte por raça, pois há somente um entrevistado negro, reduzindo a interseccionalidade da discriminação vivenciada pelas profissionais. Akotirene (2019) afirma a “inseparabilidade estrutural do racismo, capitalismo e cisheteropatriarcado<sup>9</sup> – produtores de avenidas identitárias em que mulheres negras são repetidas vezes atingidas pelo cruzamento e sobreposição de gênero, raça e classe” (p. 14).

A análise da pesquisa foi realizada a partir do estabelecimento de três categorias: As transformações no corpo e a importância do nome social para a inserção profissional, percursos profissionais e discriminação nas vivências de trabalho, apresentadas a seguir.

## **As transformações no corpo e a importância do nome social para a inserção profissional**

Nesta categoria, são compartilhados relatos acerca do processo de transformação do corpo em função da transexualidade e o impacto das mudanças na vida profissional, questões trazidas pelas/o entrevistadas/o:

. . . Tive sorte de nascer dessa forma, com traços não tão masculinos, ou seja, tenho as mãos e pés pequenos, estatura baixa, o que me facilita muito circular por qualquer lugar sem que se note alguma diferença, sem que desconfiem que sou trans. Desde cedo, quando me entendi por gente, já sabia que havia algo diferente, então, conforme fui crescendo, isso foi acentuando mais. Assim que pude já procurei me informar sobre como fazer a cirurgia de redesignação sexual e, também, as próteses mamárias. Além disso, fiz uma cirurgia para afinar o nariz (Ana, 8 de novembro de 2017).

Betina também realizou cirurgia e relata:

. . . desde cedo, quando saí do Brasil e fui morar na Europa, já me chamavam pelo nome feminino, embora eu aparentasse ser um homem. . . . Ao longo dos anos, eu fui mudando minha aparência,

---

9 O patriarcado é um sistema político modelador da cultura e dominação masculina, especialmente contra as mulheres. É reforçado pela religião e família nuclear que impõem papéis de gênero desde a infância baseados em identidades binárias, informadas pela noção de homem e mulher biológicos, sendo as pessoas cisgêneras aquelas não cabíveis, necessariamente, nas masculinidades e feminilidades duais hegemônicas. A despeito do gênero atribuído socialmente, pessoas não-cis estão fora da identificação estética, corpórea e morfo-anatômicas instituídas (Akotirene, 2019, p. 67).

cabelo etc., e não queria mais ser um traveco, um putão, pois eu era uma mulher, mulher de verdade (Entrevista, 5 de novembro de 2017).

Daniel disse ter convivido com gays homens, gays e mulheres cis, mas não sentia se encaixar junto deles. Quando conheceu uma amiga trans, teve mais informações e relata:

... Descobri que tudo era muito difícil, ainda mais quando não se tem muitas condições financeiras. Mas consegui fazer a cirurgia de readequação genital há uns dois anos atrás; antes disso, retirei as mamas, que era o que mais me incomodava, e hoje vivo realizado com meu corpo” (Entrevista, 30 de outubro de 1º de novembro de 2017).

Pontes e Silva (2018) refletem o quanto o termo “transição é central para pensar o corpo como superfície flexível e vai ganhando destaque na medida em que permite passar ao registro maleável no qual contornos corporais, que se traduzem em diferenças de gêneros, são agenciados pelas(os) interlocutoras(es)” (p. 401). O gênero é constituído nas relações sociais, passível de determinações históricas e políticas, nas quais o corpo, enquanto materialidade, se impõe sobre o biológico ou qualquer normativa (Aran & Murta, 2009).

Além das mudanças no corpo, que concretizaram transformações desejadas em relação à sua identidade de gênero, os entrevistados mencionaram que também procederam a retificação do nome civil, avaliando-a como um processo demorado e burocrático, mas que traz importantes repercussões na vida cotidiana, com direitos sociais mais alargados do que o uso do nome social. Carla ingressou no mundo do trabalho em estágio numa empresa de software com 19 anos como homem e, aos 20 anos, começou a realizar a transição. Após dois anos de estágio foi efetivada como programadora, mas, após quatro meses, pediu demissão porque os assédios tornavam insustentável sua permanência, como na insistência em chamá-la pelo nome de registro, negando o nome social existente.

Betina explicita que usou bastante o nome social – com ou sem carteirinha – desde os 18 anos:

... Porém ele te limita, porque não é tudo que tu podes fazer com ela, mas nos meus empregos no crachá sempre vinha meu nome social, nos postos de saúde, porém eu não podia fazer compras com aquele nome, apenas com o nome de batismo (Entrevista, 5 de novembro de 2017).

Diante dessas contingências, compartilha: “Resolvi entrar com os papéis para mudar meu nome de batismo, até porque acho horroroso esse tal de nome social. Então, mudei os documentos, já tenho RG novo” (Betina, entrevista, 5 de novembro de 2017). Ana considera que tanto a troca do nome quanto a cirurgia.

... são fatores indispensáveis para que eu me tornasse hoje quem sou, uma mulher de verdade. Foi a afirmação de tudo que eu busquei durante a minha vida e, hoje, consigo trabalhar, estudar e fazer tudo como qualquer outra mulher, sem que haja qualquer constrangimento de minha parte ou dos outros comigo (Entrevista, 8 de novembro de 2017).

Carla fez a troca do nome de registro há três anos, sendo “preciso anexar laudo psiquiatra, atestando a transexualidade, alguns outros documentos e declarações de pessoas que te conhecem como sendo de tal gênero. Mas acho o nome social ótimo, pois evita muito constrangimento, eu usava no trabalho, na faculdade, em hospitais” (Entrevista, 16 de novembro de 2017). Conforme informado na introdução, no Brasil, é permitido alterar o nome de registro para o nome social<sup>10</sup> a

---

<sup>10</sup> Ver Decreto nº 8727 de 28 de abril de 2016 que dispõe sobre o uso do nome social no Brasil <https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/330064041/decreto-8727-16> (Presidência da República, 2016).

partir do requerimento em instituições públicas, passando a ser chamada/o pelo nome com o qual se identifica.

Betina e Carla mencionaram a demora de até dois anos para a mudança de nome nos registros, o que motivou a contratação de advogados para tornarem o processo mais célere. Vidal e Bastos (2018) explicitam que a demora no estabelecimento de prazos para os procedimentos de alteração de nome e gênero, assim como os documentos necessários para tanto, “perpetua a ascensão de moralidades diversas, ocultadas e reiteradas sob o véu das justificativas jurídicas, bem como obsta a efetivação do procedimento diante da suposta impossibilidade de realizá-lo por ausência de normatização”. Daniel considera que a troca do nome

. . . facilita muito as coisas na vida. Antes eu usava o nome social, mas como ele não é aceito para tudo, sempre acontecia alguma coisa que expunha a minha situação. Hoje, consigo viver tranquilamente e poucas pessoas sabem da minha história. Eu também não saio contando, pois não vejo necessidade” (Entrevista, 31 outubro e 1º novembro de 2017).

Em investigação realizada por Kaeffer et. al. (2016) com duas transexuais, os relatos identificam constrangimentos pelo uso de crachás no contexto de trabalho e listagem em prova de vestibular, nos quais não era observado o nome social, justificado por não observar os documentos jurídicos, já que as profissionais ainda não haviam conseguido mudança no registro civil. Nesse sentido, a consonância com identidade de gênero para sujeitos transexuais em diferentes processos de identificação é uma condição de dignidade e cidadania, o que juridicamente tornou-se possível com a mudança do prenome e sexo nos documentos civis sem necessidade de ação judicial (STF, 2018), havendo indicação de que o processo de troca progressivamente será mais célere, favorecendo a conquista da identificação que foi avaliada como importante pelos/as entrevistados/as. Viana (2018) considera que o reconhecimento pelo STF da possibilidade de retificação, por meio de ato meramente cartorial, do registro civil de pessoas transexuais e travestis no Brasil, explicita avanços mas

. . . com muitas fragilidades, o que nos convida, no campo jurídico, a uma imersão mais profunda nas políticas e nos estudos de gênero e sexualidade para que possamos avançar juntos em direção a um mundo mais coabitável e a vidas que mereçam serem vividas (último parágrafo).

A importância da mudança do registro civil na trajetória do/as participante/s indica a potencialidade de ações de reconhecimento pelo Estado que instaura (ou não) territórios de acesso aos direitos e exercício da cidadania.

## **Percursos profissionais**

A investigação buscou compreender as singularidades dos percursos profissionais do/as participante/s. Betina morou por 21 anos na Europa, e, sobre sua vida antes de sair do Brasil, diz: “fiz de tudo um pouco, inclusive me prostituí, não tenho vergonha de contar, pois tudo é um aprendizado. Fiz muitas coisas consideradas erradas pela sociedade, mas foi daí que tirei meu sustento e consegui ir para o exterior” (Entrevista, 5 de novembro de 2017). Iniciou cedo no mundo do trabalho, com 10 anos, no restaurante da família, e depois participou do Programa Jovem Aprendiz, onde “Meus chefes queriam me dar lição de moral e dizer que eu deveria me comportar como um homem que deveria honrar as minhas cuecas” (Entrevista, 5 de novembro de 2017). Mais tarde, foi expulsa de casa pela mãe e teve que ir morar na rua com uma travesti que havia conhecido, se prostituindo para se sustentar. Em sua história de vida, entrecruzam-se questões familiares e sociais que possivelmente incidiram sobre sua situação: é a única entre as participantes que não atua em

atividade relacionada com a sua formação, pois trabalha como operadora de caixa em um supermercado, considerando que “É um trabalho como outro qualquer, mas acho que tenho capacidade para mais” (Entrevista, 5 de novembro de 2017).

Ana (Entrevista, 8 de novembro de 2017), considera não ter tido dificuldades em sua trajetória profissional após a transformação e afirma que sua condição de trans nunca foi um empecilho na busca e na obtenção de um emprego. O viés de classe social se explicita no percurso de formação universitária, que foi realizada com dedicação exclusiva por Ana: “Felizmente, pude estudar e terminar meus estudos para, depois, procurar emprego. Sou doutora em psicologia, e já exerço minha profissão há bastante tempo. Por isso, me considero diferente das demais pessoas trans, porque não tive essas dificuldades”.

A possibilidade de contar com apoio familiar também se diferencia, bem como a permanência no ambiente educacional, e o escopo da área de estudos e trabalho:

... Quando eu fui em busca de oportunidades, já tinha passado por toda a transformação no meu corpo, na aparência e no nome, e essa área que trabalho, ela é mais aberta a esses assuntos, é melhor aceita. Então, não tive problema algum (Ana, 8 de novembro de 2017).

A cisnormatividade é identificada quando reconhece possíveis facilidades ao inserir-se profissionalmente após a transição, pois “poucas pessoas sabem que sou trans e muitas não acreditam ... devido às minhas condições físicas: mãos pequenas, estatura baixa”. Para Pontes e Silva (2018), “se o objetivo último da transição a possibilidade de ‘passar por cis’, a experiência da passabilidade como horizonte normativo acaba por definir e aplicar valores aos corpos e, por conseguinte, aos próprios sujeitos” (p. 403).

Carla ingressou em seu primeiro emprego como estagiária aos 19 anos e, depois, foi efetivada como programadora, sentindo-se obrigada a pedir demissão após quatro meses neste cargo, porque o assédio estava insustentável por parte dos colegas. Comenta que, nos demais lugares onde trabalhou, por já ter feito todo o processo de transição, muitas pessoas não sabiam que era trans, o que reduziu a vivência de situações de discriminação. Seu percurso profissional é marcado por diversas mudanças, mas mantendo-se na área de TI. Algumas ocorreram por sua iniciativa, em busca de melhores oportunidades e condições de trabalho, outras, pelo ambiente insustentável para sua permanência em razão de posturas e atitudes relativas à discriminação presentes no contexto organizacional.

O trabalho informal e a prostituição foram as modalidades de geração de renda identificadas por Kaeffler et al. (2016) na pesquisa com trabalhadoras transexuais, havendo trajetórias de escolarização com interrupções e mesmo abandono, justamente em função das dificuldades de expressão de sua diferença no ambiente educacional. Na presente investigação, o fato do/as profissional/is possuírem ensino superior ampliou a empregabilidade e as opções de exercício profissional. Contudo, o reconhecimento da transexualidade nas empresas é fator de exclusão como relatado pelo/as entrevistado/as, podendo ser vivido como algo manifesto ou encoberto, mas percebido em seus efeitos subjetivos.

## **Discriminação nas vivências de trabalho**

A dimensão de experiências discriminatórias mesmo em profissionais que possuem condições sociais diferenciadas é analisada nesta categoria. Daniel (Entrevista, 31 outubro e 1º novembro de 2017) relatou que “antes de trabalhar onde estou atualmente, tive algumas dificuldades em conseguir emprego, mas alguns eu não tenho certeza se foram ou não em função de eu ser trans, talvez nunca eu venha a ter certeza”. O caráter velado da discriminação foi mencionado também pelas mulheres

trans entrevistadas, descrito posteriormente. Mas o participante situou um episódio no qual ficou evidente a transfobia durante processo seletivo em empresa multinacional:

Já havia feito as entrevistas todas e estava tudo certo para eu começar. Eu estava muito feliz, era uma ótima oportunidade e um salário muito bom. Estava tudo certo, a vaga era minha, tanto que me pediram para levar a documentação, eu não havia informado que era trans. Talvez eu devesse ter dito isso no início, mas como já sou tão acostumado comigo assim, que não senti necessidade. Não foi consciente disso, não foi na intenção de provar minhas qualificações para a vaga. Quando entreguei os documentos e viram meu antigo nome – hoje já fiz a troca, mas antes tinha um nome feminino – então eles mudaram completamente, ficou escrito na cara deles – . . . começaram a fazer várias perguntas, colocar vários empecilhos – e mudou completamente o tratamento comigo antes de saber que eu era trans. Uma mudança brusca, chocante. Então, ficou muito claro que era um caso de transfobia, e foi dentro do setor de Recursos Humanos mesmo (Daniel, 31 outubro e 1º novembro de 2017).

No emprego atual, Daniel não enfrenta problemas, pois considera uma empresa muito menor e mais aberta para a diferença, afirmando que:

Tive e tenho oportunidade de crescer ainda mais na empresa. Assim que entrei não havia nada voltado para nenhum tipo de diversidade. Estou conseguindo incluir aos poucos isso e, em breve, farei a empresa evoluir mais em questão de gênero, mas o nome social já é possível fazer uso lá (Entrevista, 31 outubro e 1º novembro de 2017).

Comenta que já fez a troca do nome e, habitualmente, não se nomeia como transexual, “apenas pessoas mais próximas é que sabem disso, para todas as outras sou um colega homem como qualquer outro”. Benevides e Nogueira (2020) comentam que há uma invisibilidade dos homens trans e pessoas transmasculinas, impedindo levantamento e análise de dados. Essa parcela da população trans possui maior escolaridade – pelo menos 80% concluiu o ensino médio – e estima-se que seja a maior presença nos empregos formais, com índices superiores a 70%.

Betina remete à vida familiar os acontecimentos mais agressivos relacionados a sua condição trans. Contudo, relata que algumas pessoas ficavam incomodadas com o seu crescimento profissional, como na experiência que viveu em Portugal, onde trabalhava numa rede *fastfood*. Começou como garçomete e, logo, conquistou a posição de gerente: “porém, com isso, despertou a raiva e a inveja dos colegas que já trabalhavam há algum tempo e que não conseguiram oportunidade de crescimento, isso porque não se esforçavam” (Entrevista, 5 de novembro de 2017). Declara que sofreu discriminação e ofensas nesse local pelos clientes africanos:

Por muitas vezes fui ofendida por eles, o que me surpreendeu muito, pois eles, como negros, sofriam muito preconceito . . . Falei para eles num dia que me irritei e resolvi dar um basta naquela situação. . . . Ao se referir a mim, não me chamavam por meu nome, mas sim usavam o termo “paneleiro” e era sempre assim “Oh paneleiro faz isso, faz aquilo”. Em Portugal, paneleiro significa gay. . . . Até que resolvi enfrentá-los, justamente comparando o que estavam fazendo comigo ao racismo que todos eles sofriam diariamente. Depois disso, as coisas melhoraram bastante (Entrevista, 5 de novembro de 2017).

Betina assinala uma dimensão importante, relativa às posições de liderança, pois considera que:

. . . são raros nos casos de pessoas transgêneras em cargos mais altos de gestão. Para gays é mais fácil, mas para transgêneros, confesso que nunca conheci ninguém transgênero num cargo de gestor ou supervisor ou gerente, em uma grande empresa ou pequena, que fosse” (Entrevista, 5 de novembro de 2017).

Tal discriminação também pode ocorrer entre grupos ditos minoritários, como relatado pela participante, sendo importante o assinalamento que possibilita a emergência de relações sociais pautadas por ética que realmente reconheça as diferenças.

Carla menciona que vivenciou episódios de assédio em empresas e exclusão de algumas oportunidades de emprego. Como terceirizada em uma empresa em que sofria assédio cotidianamente, o chefe pediu seu desligamento alegando que não tinha atendido uma demanda no prazo. Resolveu procurar o comitê de ética para denunciar e, sobre isso, relata: “. . . me chamaram para conversar, falaram que iriam conversar com os agressores, mas eu nunca soube se fizeram isso. Um mês depois, me desligaram” (Carla, 16 de novembro de 2017).

Posteriormente, em audiência trabalhista contra a empresa, ouviu o juiz indagar ao seu gestor se já havia solicitado o desligamento de alguém por esse mesmo motivo, ao que ele respondeu negativamente. Contudo, houve empresas no setor de TI em que, mesmo mencionando a condição transexual, conseguia a vaga. A entrevistada assinala a dupla dificuldade: a área de TI é predominantemente masculina, havendo restrições para o ingresso e reconhecimento de competência de mulheres, sobrepondo-se às discriminações que podem lhe ser remetidas. Para Diniz et al. (2013), o assunto gênero ainda é pouco discutido nas organizações, mesmo naquelas que dizem possuir uma política de diversidade, prevalecendo ainda atitudes discriminatórias institucionalizadas. Revela-se, assim, o assimilacionismo que supostamente reconhece e integra sujeitos às instituições sociais, mas conforma-os a partir de elementos heteronormativos, impedindo a expressão e a legitimidade das diferenças.

Andrade e Vasconcellos (2018) assinalam ações que poderiam alterar o quadro de desemprego da população trans: aprovação de legislações de cotas e de reconhecimento da identidade de gênero no contexto empresarial, capacitação dos serviços de RH e garantia do respeito à identidade de gênero no ambiente de trabalho. Ampliando a análise de questões estruturais presentes no escopo em discussão, Pontes e Silva (2018) argumentam que a passabilidade, em interação com outros marcadores como classe, raça e etnia, delimita o acesso a recursos simbólicos, afetivos e técnicos, “ênfatizando o caráter contextual da dissidência e das correlações centro-margem nas normas de gênero” (p. 410). As situações de discriminação lembradas pelo/as profissional/is são evidências de que a inserção não assegura o pertencimento e o efetivo reconhecimento dos trabalhadores nas organizações.

## **Considerações Finais**

A investigação qualitativa e de cunho exploratório teve por objetivo analisar as experiências de profissionais transexuais inseridos formalmente no mundo do trabalho, considerando o contexto predominante de informalidade e atividades ligadas à prostituição dessa população. A pesquisa, de característica qualitativa exploratória, foi realizada por meio de entrevistas com três mulheres transexuais e um homem trans que possuem vínculos formais em empresas, residentes em diferentes cidades brasileiras.

As narrativas aludem que, além do gênero, a empregabilidade das/o profissionais é permeada por aspectos relativos à escolaridade, o que circunscreve os percursos de trabalho analisados. A não identificação da transexualidade no ambiente laboral é percebida como um facilitador, em razão da passabilidade e cisnormatividade dos corpos; contudo, foram vivenciadas situações de discriminação em razão de atitudes transfóbicas em processos seletivos e no contexto laboral. A mudança no registro civil e a abertura à diferença nas empresas são defendidas pelo/as participantes como decisivas, assinalando-se como questões estruturais a importância de ações afirmativas que incidam no âmbito educacional e no mundo do trabalho.

A contribuição pretendida pela investigação reside na visibilidade das/os trabalhadoras/es que vivenciam o mundo do trabalho a partir de condições significativamente distantes da parcela majoritária da população trans, podendo ensejar a reflexão sobre a permanência de contextos discriminatórios e excludentes, pois persistem regramentos relacionados à heteronormatividade nas organizações. A subjetividade das/os profissionais participantes da pesquisa mostra-se avaliada, nos cânones institucionais, pela prevalência da dimensão do gênero no trabalhador, questão que não está em cena para as/os cisgêneras/os.

A dificuldade inicial para identificar e, posteriormente, acessar as/o profissionais/l trans com vínculos formais de trabalho alude à restrita inserção dessa população no contexto empresarial, colocando-se como uma limitação da pesquisa. Percebeu-se, mesmo diante daqueles que se disponibilizaram a participar, que a lembrança ou mesmo a comunicação de experiências não é algo fácil na relação com o pesquisador. Considerando essa condição na interlocução, houve níveis diferentes de partilha diante do convite para falarem sobre suas vivências no mundo do trabalho, o que implicou redução de elementos em algumas dimensões analisadas.

Mesmo identificando contingências que reduziram a potencialidade da discussão acerca da interseccionalidade presente no contexto abordado, avalia-se que os acontecimentos e impressões das/do profissionais/l são potentes para dimensionar realidades silenciadas e invisibilizadas no ambiente social de tensões persistentes diante das diferenças. Sugere-se que, em futuras pesquisas, sejam investigadas/os profissionais que possuam níveis médios de escolaridade e sejam analisados aspectos raciais, pois são perspectivas que incidem nos percursos de trabalho das/os profissionais trans, avançando em questões que foram tangenciadas pelo presente artigo.

## Referências

- Akotirene, C. (2019). *Interseccionalidade*. Pólen.
- Almeida, C. B. de, & Vasconcelos, V. A. (2018). Transexuais: transpondo barreiras no mercado de trabalho em São Paulo? *Direito GV*, 14(2), 303-333.
- Andrade, L. N. de (2012). *Travestis na escola: assujeitamento e resistência à ordem normativa*. [Tese de Doutorado. Universidade Federal do Ceará].
- Arán, M., & Murta, D. (2009). Do diagnóstico de transtorno de identidade de gênero às redescrições da experiência da transexualidade: uma reflexão sobre gênero, tecnologia e saúde. *Physis: Revista de Saúde Coletiva*, 19(1), 15-41.
- Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Travestis e Transexuais (2016). *Pesquisa nacional sobre o ambiente educacional no Brasil: as experiências de adolescentes jovens, lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais em nossos ambientes educacionais*. <http://www.grupodignidade.org.br/wp-content/uploads/2016/03/IAE-Brasil-Web-3-1.pdf>
- Associação Nacional de Travestis e Transexuais (2020). *Assassinatos contra travestis e transexuais brasileiras em 2020*. Boletim nº 05/2020-01 de janeiro a 31 de outubro de 2020. <https://antrabrazil.files.wordpress.com/2020/11/boletim-5-2020-assassinatos-antra.pdf>
- Bardin, L. (2010). *Análise de conteúdo*. 4ª ed. Edições 70.
- Benevides, B. (2018). *Mapa dos assassinatos de travestis e transexuais no Brasil em 2017*. Associação Nacional de Travestis e Transexuais. <https://antrabrazil.files.wordpress.com/2018/02/relatc3b3rio-mapa-dos-assassinatos-2017-antra.pdf>
- Benevides, B. G., & Nogueira, S. N. B. (2019). *Mapa dos assassinatos de travestis e transexuais no Brasil em 2018*. Associação Nacional de Travestis e Transexuais, Instituto Brasileiro Trans de Educação. <https://antrabrazil.files.wordpress.com/2019/12/dossie-dos-assassinatos-e-violencia-contra-pessoas-trans-em-2018.pdf>

- Benevides, B. G., & Nogueira, S. N. B. (2020). *Mapa dos assassinatos de travestis e transexuais no Brasil em 2019*. Expressão Popular, Associação Nacional de Travestis e Transexuais, Instituto Brasileiro Trans de Educação. <https://antrabrazil.files.wordpress.com/2020/01/dossic3aa-dos-assassinatos-e-da-violc3aancia-contra-pessoas-trans-em-2019.pdf>
- Bento, B. (2014). Nome social para pessoas trans: Cidadania precária e gambiarra legal. *Contemporânea: Revista de Sociologia da UFSCar*, 4(1), 165-182.
- Carpulovisky, A. (2020, 04 fevereiro). Passabilidade: A aparência também como barreira para trans no trabalho. #Colabora. <https://projctocolabora.com.br/ods5/passabilidade-a-aparencia-tambem-como-barreira-para-trans-no-mercado-trabalho/>
- Carrieri, A. P., Souza, E. M., & Aguiar, A. R. C. (2014). Trabalho, violência e sexualidade: Estudo de lésbicas, travestis e transexuais. *Revista de Administração Contemporânea*, 18(1), 78-95.
- Catraca Livre. (2020, 29 de outubro). Glossário LGBTQIA+: entenda cada letra da sigla e termos comuns. # Catraca Livre. Glossário LGBTQIA+: entenda cada letra da sigla e termos comuns (catracalivre.com.br).
- Conselho Federal de Psicologia (2018). *Resolução nº 1, de 29 de janeiro de 2018*. <https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2018/01/Resolu%C3%A7%C3%A3o-CFP-01-2018.pdf>
- Diniz, A. P. R., Carrieri, A. P., Gandra, G., & Bicalho, R. A. (2013). Políticas de diversidade nas organizações: As relações de trabalho comentadas por trabalhadores homossexuais. *Revista Economia & Gestão*, 13(31), 93-114.
- Flick, U. (2013). *Introdução à metodologia de pesquisa*. Penso.
- Gil, A. C. (2012). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 6ª ed. Atlas.
- Kaeffer, K. K., Ramos, F. G., Alves, A. L., & Tonon, L. (2016). A transexualidade e o mercado de trabalho formal de trabalho: Principais dificuldades para a inserção profissional. *Anais IV Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais*. SBEO <https://anaiscbeo.emnuvens.com.br/cbeo/article/viewFile/52/44>
- Lucena, S. G. (2018). Análise da passabilidade como mecanismo de proteção as experiências trans. In A. F. Dias, E. F. Santos, M. H. S. Cruz, J. M. Oliveira (Orgs). *Conquer: I Conferência Internacional de Estudos Queer* (p. 156). Realize. <https://editorarealize.com.br/artigo/visualizar/40201>
- Miskolci, R., & Pelúcio, L. (2007). Fora do sujeito e fora do lugar: reflexões sobreperformatividade a partir de uma etnografia entre travestis. *Gênero, Niterói*, 7(2), 255-267.
- Nogueira, S. (2017). Da negação da identidade de gênero na imprensa brasileira. In S. N. B. Nogueira, T. A. Aquino & E. A. Cabral, (Orgs). *A Geografia dos Corpos das Pessoas Trans* (pp 23-28). Rede Trans Brasil. <http://redetransbrasil.org.br/wp-content/uploads/2019/01/A-Geografia-dos-Corpos-Trans.pdf>
- Oliveira, J. W. de, Rosato, C. M., Nascimento, A. M.R., & Granja, E. (2018). “Sabe a minha identidade? nada a ver com genital”: vivências travestis no cárcere. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 38(spe2), 159-174.
- Pontes, J. C., & Silva, C. G. (2018). Cisnormatividade e passabilidade: Deslocamentos e diferenças nas narrativas de pessoas trans. *Periódicus*, 8(1), 396-417.
- Prado, M. A. M. (2016, 18 de novembro). Representação local e política partidária: Candidaturas transexuais e travestis no Brasil. Dossiê SPW – Transexuais e travestis nas eleições de 2016. *Observatório de Sexualidade e Política*. <https://sxpolitics.org/ptbr/representacao-local-e-politica-partidaria-candidaturas-transexuais-e-travestis-no-brasil/6884>
- Presidência da República (2016). Decreto nº 8.727, de 28 de abril de 2016, Presidência da República. [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2016/decreto/d8727.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/decreto/d8727.htm)

- Rondas, L. de O., & Machado, L. R. de S. (2015). Inserção profissional de travestis no mundo do trabalho: Das estratégias pessoais às políticas de inclusão. *Pesquisas e Práticas Psicossociais*, 10(1), 192-205.
- Sexuality Policy Watch. (2020, 16 de novembro). Negras e trans se destacam nas eleições enquanto extrema-direita cai. <https://sxpolitics.org/ptbr/negras-e-trans-se-destacam-nas-eleicoes-enquanto-extrema-direita-cai/11402>
- Siqueira, M. V. S., Saraiva, L. A. S., Carrieri, A. de P., Lima, H. K. B. de, & Andrade, A. J. de A. (2009). Homofobia e violência moral no trabalho no Distrito Federal. *Organizações & Sociedade*, 16(50), 447-461.
- Supremo Tribunal Federal. (2018) ADI 4275/ DF, Rel. Min. Marco Aurélio, 01/03/2019. <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2691371>
- Teixeira, F. do B. (2012). Histórias que não têm era uma vez: As (in)certezas da transexualidade. *Revista Estudos Feministas*, 20(2), 501-512.
- Viana, I. C. (2018, 21 de março). Supremo Tribunal Federal: Entre o importante avanço para a cidadania trans no Brasil e a permanência de uma visão essencialista do gênero. *Observatório de Sexualidade e Política*. <https://sxpolitics.org/ptbr/8257-2/8257>
- Vianna, C. P. (2015). O movimento LGBT e as políticas de educação de gênero e diversidade sexual: Perdas, ganhos e desafios. *Educação e Pesquisa*, 41(3), 791-806.
- Vidal, J. S., & Bastos, S. P. (2018, 06 de agosto). STF e o direito à identidade de gênero: fragilidades, disputas e projeções em um campo incerto. *Observatório de Sexualidade e Política*. <https://sxpolitics.org/ptbr/stf-e-o-direito-a-identidade-de-genero-fragilidades-disputas-e-projecoes-em-um-campo-incerto/8721>.
- World Professional Association for Transgender Health. (2012). *Standards of care for the Health of Transsexual, Transgender, and Gender Nonconforming People*. 7<sup>a</sup> ed. [https://www.wpath.org/media/cms/Documents/SOC%20v7/SOC%20V7\\_English2012.pdf?\\_t=1613669341](https://www.wpath.org/media/cms/Documents/SOC%20v7/SOC%20V7_English2012.pdf?_t=1613669341)

**Endereço para correspondência**  
dmziliotto@hotmail.br

Recebido em: 10/03/2020  
Revisado em: 24/07/2021  
Aprovado em: 02/08/2021





# A percepção de agentes funerários sobre morte e vida a partir de sua experiência laboral

Ana Carolina Besen de Souza<sup>1</sup>

Universidade do Sul de Santa Catarina (Florianópolis, SC, Brasil)

Zuleica Pretto<sup>2</sup>

Universidade do Sul de Santa Catarina (Tubarão, SC, Brasil)

Esta pesquisa pretendeu analisar como a experiência laboral do agente funerário afeta suas relações cotidianas e sua percepção sobre a morte. Realizaram-se entrevistas semiestruturadas com cinco agentes funerários no Sul do Brasil. Em uma sociedade onde o tema da morte é um tabu, ao se relacionar com o corpo falecido nos rituais funerários, são despertados no trabalhador questionamentos acerca da própria finitude. Os dados coletados foram submetidos a uma análise de conteúdo e discutidos a partir de uma perspectiva existencialista sartriana quando os conceitos como morte e projeto-de-ser foram explorados. Identificaram-se alguns fatores que podem dificultar o trabalho dos agentes, dentre eles: a falta de preparação para o atendimento da família enlutada, a dificuldade em se deparar com a questão da morte, os impactos de seu trabalho nas relações pessoais e a visão social sobre as características de seu trabalho.

Palavras-chave: Morte, Agente funerário, Prática laboral, Existencialismo.

The perception of morticians over death and life from their labor experience

This research aimed to analyze how work experience of morticians affects their daily relationships and perception of death. Semi-structured interviews were carried out with five funeral directors in southern Brazil. In a society where the theme of death is a taboo, when relating to the deceased body in funerary rituals, workers are awakened to questions about their own finitude. The collected data were subjected to content analysis and discussed from a Sartrean existentialist perspective, when concepts such as death and project-to-be were explored. Some factors that can make mortician's work difficult were identified, including: lack of preparation for the care of the mourning family, difficulty in facing the issue of death, the impacts of their work on personal relationships and the social vision about the characteristics of their work.

Keywords: Death, Mortician, Labor practice, Existentialism.

---

1 <https://orcid.org/0000-0003-2488-8684>

2 <https://orcid.org/0000-0002-6111-1041>

## Introdução

Os agentes funerários, trabalhadores responsáveis pela organização dos rituais funerários, correspondem a uma pequena parcela da população que de fato entra em contato com o fenômeno da morte em seu trabalho. Na parte de vendas e negociações a respeito do funeral, têm um primeiro contato com o sofrimento do outro, visto que seus clientes são, em maior parte, pessoas em sofrimento decorrente da perda de um falecido. Saber como os agentes funerários percebem a morte (e a vida) através de suas experiências funerárias foi o objetivo deste estudo – percepção aqui entendida como uma maneira de abarcar o entendimento, mais ou menos reflexivo, sobre suas experiências. Para tal, tornou-se importante entender como percebem o trabalho, como esse afeta suas relações pessoais e a compreensão sobre si mesmos, bem como quais as principais dificuldades ou desafios são encontrados no desenvolvimento de seu trabalho.

O referencial teórico orientador do estudo, no que tange à concepção de sujeito, foi a psicologia existencialista, em especial de Jean-Paul Sartre (1904-1980). Em diálogo com essa perspectiva, essencialmente histórico-dialética, foram também importantes para alcançar os objetivos propostos, estudos contemporâneos sobre a morte e sobre o trabalho numa visão psicológica sócio-histórica crítica.

A partir de uma perspectiva dialética, Castro (2015, p. 255) refere o trabalho como fundamento ontológico do ser social, ou seja, como “uma condição indispensável para a existência humana fazer-se e historicizar-se ao recuar as barreiras naturais e transformar a natureza em mundo humano”, dotado de significações e percepções diversas. Dessa maneira, o trabalho desenvolve uma função mediadora fundamental entre o sujeito e o mundo em que vive, criando novas formas de sociabilidade.

Conforme Sartre (2015), o homem se constitui a partir de suas relações sociais, logo, seu trabalho tem importante papel na sua vida. Inserido em determinada realidade antropológica e sociológica, isto é, em condições sociais, culturais e materiais gerais e em formas de sociabilidade específicas vivenciadas através dos grupos históricos a que pertence, o sujeito é lançado a pensar, agir e escolher, e é essa condição que define seu projeto-de-ser. Na visão de Sartre (2002), a liberdade é uma condição inerente à existência humana, o sujeito está condenado a fazer escolhas. Desse modo, infere-se que o trabalho do agente funerário se torna parte importante de seu projeto-de-ser, já que, ao escolher essa ocupação, acaba não apenas produzindo uma ação dirigida à coletividade social, mas também escolhe a si mesmo. Nesta pesquisa buscou-se compreender sobre a experiência concreta desses profissionais e suas significações singulares, inseridas no campo social, cultural e histórico.

De acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações (Ministério do Trabalho, 2019), os agentes funerários – tanatopraxista, atendente funerário e auxiliar de funerária – são os trabalhadores que:

Realizam tarefas referentes à organização de funerais, providenciando registros de óbitos e demais documentos necessários. Providenciam liberação, remoção e traslado de cadáveres. Executam preparativos para velórios, sepultamentos, conduzem o cortejo fúnebre. Preparam cadáveres em urnas e as ornamentam. Executam a conservação de cadáveres por meio de técnicas de tanatopraxia ou embalsamamento, substituindo fluidos naturais por líquidos conservantes. Embelezam cadáveres aplicando cosméticos específicos (maquiagens).

Segundo Dubar (2012), em uma visão da sociologia alguns trabalhos são considerados profissões mais valorizadas, entre elas a dos médicos, dos advogados, dos engenheiros, e outros, como a do agente funerário, se definem como ocupação sem uma formação específica, menos qualificadas. Essa distinção se dá pela diferença na socialização de seu trabalho, isto é, nas possibilidades presentes na construção de uma carreira profissional, o que influencia a percepção sobre o fazer laboral.

É através da prática funerária que o profissional pode ter consciência de sua própria finitude de forma mais concreta, ponderando questões da sua própria morte. Essa constatação não é algo estimulado na sociedade ocidental em que vivemos, visto que o próprio tema é

desencadeador de angústia<sup>3</sup>. Os cuidados para com os mortos são feitos para que o falecido pareça, o mais próximo possível, com a aparência do mesmo em vida, para que seja evitado desconforto nos familiares. Acontece com estranheza o processo de constatação da finitude do próximo.

Langaro et al. (2012) afirmam que, para Sartre, a morte é caracterizada pela negação das possibilidades no mundo do sujeito, a nadificação das possibilidades: o evento que define o fim do projeto. Portanto, a morte vem como evento que retira a liberdade, que é definidora da existência e impossibilita a continuidade do seu projeto-de-ser: “Assim, a morte não é *minha* possibilidade ...; é situação limite, como avesso escolhido e fugidivo de minha escolha... ela me impregna no próprio âmago de cada um de meus projetos como sendo o avesso inelutável destes” (Sartre, 2015, p. 670, grifos do autor). A relação estigmatizada que a sociedade possui com a finitude e temas que a envolvem, no sentido da exteriorização da morte - algo não pertencente aos vivos - interfere na vida desse trabalhador.

Ao pesquisar a palavra-chave “funerário” na base de dados *Scientific Electronic Library Online* (SciELO) (acesso, 4 abril, 2019), 13 artigos foram encontrados, porém, apenas um na área da Psicologia, intitulado “Profissionais do Serviço Funerário e a Questão da Morte” de Kóvacs et al. (2014). Esse trabalho ressaltou os riscos físicos e psíquicos decorrente das atividades realizadas no trabalho.

Diante disso, pesquisar esse fenômeno através da percepção de agentes funerários torna-se importante com vistas a ampliar o escopo de pesquisas sobre morte de um modo geral e sobre o trabalho realizado pelos agentes, especificamente no campo da Psicologia, em que, conforme pesquisas indicadas acima, se identificou uma escassez de produções sobre o tema. Entende-se que essa pesquisa se coaduna com as preocupações da psicologia social do trabalho, quando esta destaca, conforme afirmam Coutinho et al. (2016), a importância de compreender o trabalho e o trabalhador como situados no campo social, atravessados pelas dimensões macrossociais tanto em seu labor, palco de ações locais sempre complexas, conflituosas e contraditórias, onde seu trabalho realmente acontece, como em relação a sua identidade como trabalhador.

Na sequência do texto serão abordados os procedimentos metodológicos utilizados na pesquisa e a caracterização dos agentes funerários entrevistados, seguidos da apresentação dos dados provenientes das entrevistas, analisados e discutidos segundo referencial teórico eleito como central nesse estudo.

## Método

A pesquisa se caracterizou como de natureza qualitativa, exploratória de campo, de acordo com as diretrizes sobre pesquisa qualitativa definidas por Minayo (2002). Foi realizada em duas funerárias localizadas na região da Grande Florianópolis, selecionadas pela localização. Uma das funerárias é qualificada como de pequeno porte, pertencente à mesma família há três gerações em que trabalham mãe, responsável pelas vendas, pai e filho (entrevistado) que efetuam as demais atividades da empresa. A segunda, de maior porte, conta com uma equipe de sete agentes funerários (dos quais quatro foram entrevistados), três deles responsáveis pela preparação do corpo e quatro pela parte de vendas, traslado do corpo e organização dos funerais.

Foi realizado um primeiro contato pelo telefone com as funerárias, quando foi apresentada a pesquisa aos proprietários que indicaram alguns trabalhadores que poderiam querer participar da pesquisa e passaram seus telefones pessoais. Ao entrar em contato com esses, cinco agentes funerários tiveram interesse em participar da pesquisa, todos homens, maiores de

---

3 Para Sartre (2015), a angústia aparece como consequência da liberdade humana e leva a questionar a vida e a própria existência. A liberdade como dimensão ontológica do humano aponta a indeterminação da vida, condiciona o sujeito a fazer escolhas, a agir no mundo, o que acarreta responsabilidades frente a si e ao mundo, o que gera angústia, e ao mesmo tempo faz perceber que não há certezas, nada é determinado, o que abre espaço para o novo, mas também para o imprevisível, como a morte, por exemplo, fenômeno que, diretamente, põe a vida em questão.

18 anos e que possuíam pelo menos seis meses de trabalho (os dois últimos critérios para inclusão no estudo).

Como instrumento para o alcance dos dados, foram efetivadas entrevistas semiestruturadas desenvolvidas a partir de um roteiro prévio elaborado de acordo com os objetivos da pesquisa e estudo teórico preliminar, como ensina Minayo (2002). As entrevistas foram individuais, quatro delas foram realizadas na própria funerária e uma na casa do agente. As cinco durante o segundo semestre de 2019. Um dos agentes estava com pressa para retornar para seu trabalho paramentando os corpos, contudo, a maioria se mostrou disposta a compartilhar suas experiências. Um deles agradeceu o interesse da pesquisadora pelo tema ao afirmar que pouco se fala sobre o agente funerário.

O material resultante da relação com o campo e com os participantes foi submetido a uma análise de conteúdo, conforme orientações de Minayo (2002): transcrições das entrevistas, classificação do material de acordo com os objetivos e conteúdo exposto pelos entrevistados, articulação dos dados com o referencial teórico, o que possibilitou discussões e considerações acerca do tema.

Por se tratar de uma pesquisa com seres humanos, atendeu-se à Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012 do Conselho Nacional de Saúde (2012), e à Resolução nº 510, de 7 de abril de 2016 (2016), sendo aprovada por comitê de ética institucional.

Para melhor visualização dos participantes da pesquisa, segue uma breve descrição de suas trajetórias com nomes fictícios, de forma a garantir o sigilo sobre suas identidades:

Davi, 32 anos. cursava o ensino superior, evangélico não praticante, divorciado, em união estável. Já foi servente de pedreiro, trabalhou em indústria metalúrgica e como motorista de caminhão, afirmando ser, esta última, sua ocupação “mesmo”. Se tornou agente funerário após seu divórcio, buscava uma vida nova. Trabalha há um ano como agente na parte de vendas, remoções, preparação do velório e auxiliando no enterro. Tinha curiosidade acerca da ocupação e pensava em promover auxílio às famílias enlutadas.

Pedro, 25 anos. Não possui religião, mas acredita em Deus. Mora junto com sua parceira. Fez curso técnico em eletromecânica, trabalhou com máquinas agrícolas e em uma multinacional na área de mecânica industrial. Trabalhou na mesma área, em uma transportadora e com telemarketing. cursa ensino superior e pretende sair do ramo funerário ao se formar. Pedro trabalha há um ano como agente funerário na parte de vendas, remoções, preparação do velório e auxiliando no enterro. Teve receio ao ser chamado pela funerária, contudo, avaliou que os benefícios financeiros valiam a pena.

Leo, 21 anos. É solteiro e não possui religião, cursa os últimos semestres de uma faculdade e, quando se formar, pretende conciliar a ocupação com o serviço funerário. Sua família é a proprietária da empresa, e Leo, já aos 14 anos, auxiliava na prática funerária buscando flores e acompanhando na busca do corpo do falecido; aos 17 anos começou a trabalhar paramentando os corpos com seu pai. Trabalha no laboratório preparando corpo, fazendo remoções, preparando o velório e transportando o falecido para o enterro.

Morton, 32 anos. Concluiu o ensino médio e é solteiro. Sempre que passava em frente às funerárias, tinha curiosidade. Se tornou agente funerário impulsionado por esse interesse e acabou gostando. Trabalhou por um período na parte de vendas, a fim de se encaixar no ramo funerário, e trabalha há doze anos com tanatopraxia – parte do laboratório em que se especializou. Hoje, Morton diz que é o que sabe fazer, além de adorar a função que desempenha.

Zé, 29 anos. Possui ensino médio completo, é católico e vive em união estável. Já trabalhou como vendedor, assessor parlamentar, técnico em ótica e fez técnico em segurança do trabalho, mas não atuou nesta última área. Trabalha há seis meses como agente funerário. Não buscava o emprego, mas como se mudou de outra cidade, o aceitou por “não se encaixar em outro lugar”. Relata não ter desejado esse trabalho, mas que por fim gostou bastante.

Ressalta-se que, a partir de um levantamento feito com base na CBO (Ministério do Trabalho, 2019), foi identificado que a faixa salarial desses trabalhadores varia de R\$ 1.256,87 a R\$ 2.223,08, com uma jornada de trabalho de 43 horas semanais. Os entrevistados desta pesquisa recebem entre três a quatro salários mínimos (R\$ 3.300,00 a R\$ 4.400,00), um saldo superior à

média salarial indicada pela CBO, e trabalham em regime de plantão (a cada 12 horas trabalhadas, uma folga de trinta e seis horas).

Foram definidas cinco categorias analíticas a partir das entrevistas: os primeiros contatos com a ocupação, que envolve o período de adaptação ao trabalho na funerária; a prática laboral, com destaque às dificuldades encontradas; a relação com o corpo do falecido e com seu próprio corpo a partir dessa relação; o estigma da ocupação, o olhar do outro frente ao agente; as percepções dos agentes sobre a morte.

## **Análise e discussão**

### ***Primeiros contatos com a ocupação***

Com a duração de aproximadamente um mês, o período de adaptação pode ser uma etapa difícil. Percebeu-se que alguns profissionais tinham fantasias associadas ao serviço funerário. Pedro (entrevista, 13 agosto, 2019) diz: “Ah, no começo é tudo muito estranho, né. Começa caixão pra cá, pra lá, é ...Aí tu acaba acostumando, depois não dá mais bola, mas no começo é complicado, a gente sonha bastante”. O entrevistado relata ter sentido mais medo dos caixões que dos falecidos no início. Na mesma direção, ao trabalhar no laboratório, Morton (entrevista, 15 agosto, 2019) afirmou ter tido pesadelos no início da carreira. Sentiu um impacto ao preparar o corpo de uma pessoa que teve sua morte decorrente de acidentes e deparar-se com a “destruição” causada. Esses dados evocam um questionamento acerca da existência de um imaginário, compartilhado ou não, atravessado pelo medo dos símbolos relacionados à morte.

Tavares e Barbosa (2014) afirmam que o medo é uma emoção que tange a sobrevivência humana e que faz parte da constituição psíquica dos sujeitos de forma coletiva. No entanto, o modo como cada sujeito se apropria dessa emoção é único, o que torna o medo algo subjetivo. A ameaça detectada que é proveniente do medo pode ser caracterizada como real ou imaginária. No caso dos agentes, há uma ameaça real quando se trata da possibilidade de contrair alguma doença no contato com o corpo do falecido, especialmente no trabalho realizado dentro do laboratório; sendo que a ameaça imaginária existe quando relacionada ao simbolismo cultural a que certos objetos peculiares ao ambiente funerário remetem, como os caixões, urnas ou o próprio cemitério. Essas ameaças são construídas a partir de como os agentes significaram esses símbolos ao longo de suas vidas. Esse imaginário pode ser formado pela maneira como a religião percebe a finitude, também pela forma como a sociedade significa os objetos pertencentes aos rituais funerários, por exemplo, o caixão, objeto frequentemente citado pelos agentes funerários.

Sartre (1996) afirma que existem diferentes modos de consciência, cita-se aqui a forma perceptual ou imaginante. A primeira diz respeito a como são percebidos os objetos no mundo, a consciência acontece diante de objetos reais que são dotados de uma temporalidade, espacialidade e uma organização material. A consciência imaginante, por sua vez, ocorre diante de um objeto irreal, ausente ou inexistente que não tem necessidade de atender a esse ordenamento material do mundo ou de respeitar as propriedades constitutivas desse mundo, mas, ao contrário, pode criar novas relações mágicas, como é o caso do sonho ou do pesadelo. Assinala-se que as experiências imaginantes são vividas de modo concreto pelos sujeitos, ganham densidade afetiva e estão relacionadas com as demais experiências da vida.

Alguns entrevistados relataram experiências em seu primeiro mês inseridos no trabalho funerário, onde despertavam no meio da noite suando frio após terem tido pesadelos com mortos. A maneira que o sujeito subjetiva o sonho influencia na forma de perceber os símbolos no mundo real. No caso dos agentes, os pesadelos relatados em seu período de adaptação estavam relacionados com o trabalho funerário e com fantasias individuais acerca da morte. Contam que os próprios colegas de trabalho auxiliam na elaboração de um significado sobre os pesadelos compartilhados. Pedro (entrevista, 13 agosto, 2019) diz: “Já trabalhei em muito lugar, mas lugar que mais dá risada é aqui, na funerária... A gente brinca e dá risada até com os defuntos ali, então ...Acaba sendo bem natural”.

No caso de Zé (entrevista, 23 agosto, 2019), em sua primeira remoção de um corpo no hospital junto com seu colega. Ao ser indicado para segurar o corpo, se dirigiu para os pés do falecido e seu colega, em tom de brincadeira, diz para ele segurá-lo pela cabeça. Isso reforçou seu primeiro sentimento de impacto diante do corpo falecido. Após seis meses de trabalho na funerária, afirma: “No começo dá um baque assim sabe, quando tu vê ali o ...Uma pessoa falecida, tu já pensa no ...No teu pai que um dia pode acontecer, teu filho, alguma coisa assim. Mas depois vai acostumando”.

De acordo com os agentes, o treinamento nas funerárias em que trabalhavam era realizado de forma que o funcionário mais antigo e experiente transmitia o conhecimento para o mais jovem no próprio ambiente de trabalho. Esse primeiro contato que o agente funerário possui com a morte mostrou-se impactante, e o sujeito pode tanto reviver perdas passadas como pode refletir sobre perdas futuras. Existe, nesse contexto, um movimento de se colocar no lugar do corpo falecido ou vê-lo como alguém próximo a si, como sujeito que é finito. O contato direto com o cadáver impulsiona o trabalhador a questionar não só sua existência como também a de seus entes queridos.

### ***Dificuldades encontradas na prática laboral***

Para Flores e Moura (2018), o trabalho do profissional funerário se organiza em cinco funções: o atendimento ao cliente que procura o serviço; o traslado do corpo; preparação do falecido; a organização dos velórios; os sepultamentos. As entrevistas sugerem que esses profissionais não possuíam função única em suas práticas, mas que todas essas atividades se mesclam no contexto funerário, tornando-o imprevisível.

A primeira etapa é a contratação do serviço, quando as famílias ou pessoas responsáveis pelo falecido procuram uma funerária. Nesse contato inicial, o profissional deve, além de lidar com as questões burocráticas do processo de óbito, mostrar empatia para com os responsáveis enlutados, se colocando em posição de auxílio. Em seguida, acontece a remoção dos corpos, e o agente vai até o local para fazer o transporte do corpo; são necessários dois agentes na realização dessa função (Flores & Moura, 2018).

A etapa seguinte ocorre assim que o falecido chega na agência funerária, que consiste na preparação para os rituais posteriores. Existem instrumentos específicos para que essa prática seja realizada. Primeiro, o corpo é disposto em uma mesa de material inoxidável para que seja feita a higienização, que ocorre com o banho, seguido do corpo e cabelos. Em seguida, em alguns casos, é realizada uma técnica na qual o agente realiza a troca dos fluídos corpóreos do cadáver por um líquido com propriedades conservantes. Após isso é feito o tamponamento para em seguida serem aplicados os cosméticos, a “necromaquiagem”, e se necessário for, a reconstrução de algumas partes que podem ter sido decompostas. Mãos e rosto têm prioridade, pois são as partes que comumente são expostas durante um velório, logo, é instruído para que a família escolha uma roupa que evite a exposição demasiada do corpo (Flores & Moura, 2018).

Morton (15 agosto, 2019) relata que, para cada falecido, existe um formulário que a família preenche no momento em que o serviço é contratado. Nele são informadas preferências dos responsáveis para a preparação do corpo para o velório: tirar ou deixar a barba, fazer ou não o bigode, por exemplo. É esperado que após a preparação o corpo falecido atinja as expectativas dos familiares em relação à aparência que foi solicitada. Morton (15 agosto, 2019) conclui dizendo: “Não posso errar nessa área. Tem que ser corretamente como tá no formulário”. No laboratório ainda, o agente realiza as práticas de restauração facial, embalsamento, necromaquiagem, além de pintar unhas e cabelos se for a preferência dos familiares do falecido.

A organização dos velórios e sepultamento são os últimos rituais pelos quais os agentes são responsáveis. Inicia-se com o transporte do falecido dentro do caixão para o local decidido pela família para que o corpo seja velado. Em seguida, o sepultamento é realizado com um cortejo fúnebre que segue do local em que o corpo foi velado até o cemitério em que ocorrerá o enterro (Flores & Moura, 2018).

Por fim, Kóvacs et al. (2014) afirmam que esses rituais possuem a função de dar confirmação da morte para os vivos. São costumes que variam entre civilizações que se diversificam através dos séculos, mas mantêm uma mesma função. Visto que no passado não havia o atestado de óbito para auxiliar a confirmação, o ritual funerário aparece como agente de validação da morte, de que não existe possibilidade de o falecido acordar. O velório, por exemplo, é um ritual importante no que diz respeito à despedida. É nele que acontecem algumas tradições como as velas, coroas de flores e o caixão que, quando possível, é preparado para que amigos e familiares possam despedir-se.

A dificuldade no contato com as famílias foi uma das principais questões apontadas pelos entrevistados. Cada família é diferente. Algumas mostram extrema tristeza, raiva, outras lidam com a situação de forma mais leve. Os agentes contam sobre certa vez em que os familiares estavam em clima festivo e levaram caixa de som e bebida alcoólica para o velório. Acerca do seu trabalho, Zé (entrevista, 23 agosto, 2019) confessa que achava que o mais difícil seria o contato com a pessoa falecida, contudo, é no contato com a família que encontra maior dificuldade em seu trabalho: “Isso, tem família que é bem tranquila ao falar, né. Mas tem família que é mais ...até pelo momento que ela tá passando ali. Elas falam um pouco ...Às vezes, mais grossa”.

Por não existir uma preparação prévia para o atendimento com a família enlutada, o agente funerário é afetado por essa relação. Em um movimento empático, buscam compreender a dimensão do sofrimento do sujeito enlutado ao se colocar em seu lugar. De acordo com Davi (entrevista, 13 agosto, 2019), algumas famílias chegam “transtornadas, revoltadas” com a morte de seu ente querido. Alteram a voz, ficam agressivas com os agentes e isso dificulta o atendimento no momento da venda. Pedro (entrevista, 13 agosto, 2019) avalia: “Família tem de todo jeito, tem família do jeito bom, tem família que chega aqui rindo ...Tem família que chega aqui grossa pelo momento ...Tem que ter paciência, né”.

No caso de Leo (entrevista, 18 agosto, 2019), o único contato que tem com a família é quando leva o corpo preparado até ela: “Geralmente é uma situação meio triste, né. Porque tu chega com o caixão, abre e daí tá todo mundo chorando. É algo desconfortável”. Tenta realizar o trabalho rapidamente, diz ser um “momento da família”. Esse aspecto leva a pensar no fazer funerário como um trabalho que promove o cuidado. Neste contato inicial com as famílias, acontece um acolhimento no qual o agente funerário ouve o sofrimento manifestado decorrente da perda. É esperado que o trabalhador possa sentir algum desconforto ou dificuldade ao lidar com essas emoções, em grande parte como consequência da carência de treinamento para lidar com questões psicológicas.

Os agentes destacaram não ter havido nenhum tipo de preparo psicológico ao entrar na funerária. Davi (entrevista, 13 agosto, 2019) acredita que o trabalhador deve possuir habilidades a priori para lidar com os sentimentos que aparecem em seu trabalho, aptidão para lidar com as famílias que atendem. Afirma: “Você já tem na cabeça o que você precisa fazer pra confortar uma família, né. Se você não tem, você não tá apto pra trabalhar com uma coisa assim, né?”.

Sobre as condições de saúde no trabalho, por trabalhar há doze anos no laboratório, Morton (15 agosto, 2019) relata o medo constante do contágio de doenças. Quando, em meio a uma preparação do corpo, fura sua luva acidentalmente com a agulha fica preocupado e procura esterilizar sua mão imediatamente. Explica que como o vírus da imunodeficiência humana (HIV/AIDS) morre rapidamente após a aplicação do formol no corpo do falecido, seu maior medo é contrair hepatite. Segundo ele, o laboratório é um local “delicado” e “perigoso”, por isso se previne usando luvas, mangote, máscara, avental e touca na execução dos procedimentos, bem como realiza “*check-ups*” de quatro em quatro meses, por sua conta, para verificar sua saúde. Pesquisas de Kóvacs et al. (2014) apontam que as pessoas têm medo de que o corpo sem vida possa ser contagioso, “há temor de contágio da morte” (p. 946) e que através do contato nos cuidados póstumos “a manipulação do corpo morto ficasse impregnado na pessoa e pudesse contaminar quem dele se aproxima” (p. 946). Esse medo da morte do agente funerário, muitas vezes, pode se estender até sua família, o que pode impactar negativamente não apenas sua experiência profissional, mas também sua vida pessoal.

Outra dificuldade da prática funerária citada pelos agentes é o desconforto que sentem quando o falecido em questão é uma criança. Leo (entrevista, 18 agosto, 2019) diz que esse desconforto se dá por não ser uma situação “normal”, que vai ao encontro da crença embutida no contexto social da morte como consequência da velhice. Ignora-se o fato de que ela pode acontecer em qualquer idade, inclusive na infância: “A preparação de uma criança ...me comove, eu fico chocado. Passa alguma coisa na minha cabeça. Eu tenho mãe, eu tenho filha, então . . .” (Morton, 15 agosto, 2019).

Leo (entrevista, 18 agosto, 2019) retrata ter sentido desconforto e sofrimento ao preparar pessoas que conhecia, como foi o caso da preparação de um tio e também de um amigo próximo, logo, foi um trabalho difícil. Teve a opção de não realizar esta preparação, mas fez questão por ser seu amigo. Segundo ele, “Foi o mais desconfortável pra mim até hoje, porque era um amigo meu que convivia diariamente. A gente jogava bola junto ...Pra mim foi o pior de todos, eu acho”.

Esse relato suscita o questionamento trazido por Kóvacs et al. (2014, p. 945), “...esses profissionais lidam com corpos ou com pessoas mortas?”. Isso pode definir o modo como o trabalho é visto e de que forma interfere em como os próprios agentes lidam com suas respectivas funções. Nesse enfrentamento diário da morte no serviço funerário, os profissionais podem relacionar o fenômeno com sua própria experiência de vida, levando em conta suas crenças religiosas e o estágio do desenvolvimento no qual se encontram.

### ***Relação com o corpo falecido e com o próprio corpo***

Na visão sartriana, a constituição do sujeito é compreendida a partir do modo como este vive sua existência. Sartre (2015) descreve o sujeito como um ser dotado de um corpo e uma consciência que o possibilita relacionar-se com o mundo. É através dessa relação que se pode compreender o sujeito como um ser-no-mundo, quer dizer, o corpo é situado em uma determinada realidade antropológica e sociológica, na qual o sujeito é “lançado” a viver sua existência, como já citado.

Segundo Langaro et al. (2012), é participando de um contexto social em que estão impressas marcas das civilizações anteriores, resultado das ações dos que habitaram respectivo tempo e lugar, que o sujeito singular, da mesma forma, irá definir sua existência pela sua própria práxis. Logo, é a partir desta condição psicofísica, corpo e consciência, que a singularidade do sujeito se constitui como uma totalização em curso. Na relação com os outros, por exemplo, um valida a existência do outro simultaneamente, tornando-se participantes na construção de uma história coletiva.

Schneider (2011), ao falar da relação do sujeito com o próprio corpo, discorre sobre a noção de corpo-para-outro, o corpo que aparece nas relações, mas que, por ser dotado de um Para-si, não é apenas um corpo. Esse corpo é sempre considerado como inserido numa determinada realidade e temporalidade, numa situação.

Isso indica que o corpo do outro é sempre significativo, remete a um sentido que o transcende, indica o ser de alguém. Não existe um corpo como puro Em-si; se assim fosse não passaria de um cadáver. O cadáver não está em situação, é pura coisa (Schneider, 2011, p. 121).

Contudo, ao se deparar com o cadáver e identificá-lo como um ser semelhante a si mesmo, pode ser difícil constatar-lo como coisa “Em-si”, dado que esse cadáver um dia já possuiu vida, já foi um “Para-si”.

Não conseguir separar o corpo do falecido, que é “Em-si”, do corpo de alguém que um dia já foi vivo, pode desencadear uma série de sentimentos difíceis de lidar e que podem também influenciar na prática laboral. Pedro (entrevista, 13 agosto, 2019) afirma que não gosta do trabalho dentro do laboratório; não sente medo do contato com o corpo falecido, mas relata ser diferente de quando o corpo já está devidamente preparado para o velório. Revela sentir “nojo” do corpo antes da preparação por ele encontrar-se, por vezes, sujo, ensanguentado ou com secreção. Além disso, sente repulsa do cheiro que permanece dentro do laboratório, tanto das substâncias químicas como do corpo que ali está.

Ao trabalhar com a pessoa falecida, Davi (entrevista, 13 agosto, 2019) relata pensar nela como se ainda estivesse viva. Conta que pede licença antes de entrar em contato com o corpo e manuseia este com delicadeza. Considera essa relação “tranquila” e “normal”. Acrescenta que ao atender as famílias, se solidariza com a perda desses sujeitos, mas que ao realizar a parte burocrática seu trabalho se tornou mecanizado: “Eu tento me pôr sempre no lugar da pessoa, entendeu? ...nessa parte assim sentimental, eu pelo menos eu ...sinto um pouco da dor daquela pessoa. No termo do trabalho assim já é mais mecânico sabe”.

Em contrapartida, Morton (entrevista, 15 agosto, 2019) conta que, a partir do momento que sai do laboratório, não se recorda quem foi o sujeito falecido que preparou: “Eu entro no laboratório eu me transformo”. Diferentemente de alguns colegas de trabalho que perdem o apetite nessas relações com as mortes, Morton (entrevista, 15 agosto, 2019) não tem a lembrança do corpo falecido fora do contexto das preparações, logo não interfere na maneira como se relaciona com a comida, por exemplo. Acrescenta que nesse ramo é necessário que a pessoa possa esquecer as vivências ocorridas dentro do laboratório. Em contrapartida, ao terminar seu turno e retornar para casa, continua preocupado com os corpos que preparou, que ainda não foram velados e sepultados. Durante a entrevista foi percebido que há um sentimento de insegurança ocasionado pela pressão sofrida pelo trabalhador: “Não pode ter erro no laboratório. Laboratório é a base da empresa”. Esse pensamento faz com que esse agente funerário esteja constantemente exigindo uma atuação impecável de si mesmo em suas preparações.

As emoções que a família enlutada deposita sobre o agente também podem ser geradoras de ansiedade pela cobrança excessiva e a falta de preparo para lidar com essas famílias. Vale notar que, como forma de lidar com tais emoções, os trabalhadores indicam procurar encaminhar as questões burocráticas o mais rápido possível para que as famílias possam realizar os rituais de despedida do falecido.

Levando esses relatos em conta e considerando que o trabalho funerário é atravessado diariamente pela questão da perda, o agente funerário pode ser visto como um cuidador. As famílias que chegam nas funerárias inconformadas com as mortes de seus entes queridos buscam a resolução dos seus problemas, dentre os quais, além da contratação de um serviço funerário, buscam atenuar os sentimentos que aparecem com o luto. A percepção do trabalho como permeado pelo cuidado é o que torna o serviço gratificante para alguns agentes. Davi (entrevista, 13 agosto, 2019) afirma: “Me conforta muito, algumas famílias depois de fazer o atendimento, sepultar o seu ente querido, voltar aqui e dizer ‘olha, muito obrigado, tu ajudou muito a gente’ sabe, então isso pra mim é prazeroso”.

Quando se trata da morte por adoecimento, Kóvacs et al. (2014) destacam a posição das famílias dos enfermos que, com horários restritos para visitação, ficam impossibilitadas de elaborar o adoecimento de seu familiar. A equipe médica informa às pessoas próximas do paciente os procedimentos médicos realizados no tratamento, mas pouco se faz no que diz respeito aos cuidados feitos em relação ao preparo dos familiares para o fim da vida do sujeito. Logo, é comum que a família demande do agente funerário uma relação de cuidado após ocorrer o óbito de seu ente querido.

Flores e Moura (2018) destacam que uma parte importante do trabalho do agente funerário é caracterizada pelo cuidado do outro que perpassa várias etapas do seu fazer. Esse cuidado de que se fala vai desde a paramentação do corpo falecido quanto no atendimento a seus familiares, que é de onde é possibilitado um reconhecimento do seu trabalho. A palavra cuidado:

É um ‘modo de fazer na vida cotidiana’ que se caracteriza pela ‘atenção’, ‘responsabilidade’, ‘zelo’ e ‘desvelo’ ‘com pessoas e coisas’ em lugares e tempos distintos de sua realização. A importância da vida cotidiana na produção do ‘cuidado’ está na oferta de múltiplas questões específicas que circulam no espaço da vida social e nos conteúdos históricos que carregam. O cotidiano é produzido social e historicamente sob dois ângulos: primeiro, porque se trata – como noção geral e dimensão do conhecimento – do ‘vivido’, quer dizer, do repetitivo-singular, do conjuntural-estrutural: no cotidiano ‘as coisas acontecem sempre’. Segundo, porque essa noção se constrói e se identifica com o dia-após-dia em que tudo é igual e tudo muda – ‘nada como um dia após o outro’ – ao menos em algumas sociedades, não em todas (Pinheiro, 2009).

Inspiradas na perspectiva sartriana de que as pessoas se constituem como seres-no-mundo, podemos inferir que ser-no-mundo implica relacionar-se com o outro enquanto alguém inevitável; além disso, que esse outro também se faz um ser-no-mundo, ou seja, também se constitui à luz de suas relações, tanto quanto eu próprio. Nesse sentido, cuidar do outro pode significar acolher a sua situação, reconhecê-lo enquanto sujeito, levando em conta suas limitações e características, entendendo que as suas ações podem também ter um efeito sobre o outro.

Sobre o cuidar de si, conforme entende Pedro, o contato com a ocupação não interferiu na forma como se relaciona com o próprio corpo, já que mantém os mesmos hábitos. Todavia, foi visto que houve modificações em sua alimentação decorrente das mortes que presencia em seu trabalho. Para os demais agentes, notou-se a relação de autocuidado intensificada, como para Davi, que assinala que parou de fumar, pois presenciou diversas mortes precoces decorrentes do tabagismo. De modo geral, portanto, ao identificar-se com o corpo falecido, os agentes percebem a carência de cuidado consigo mesmos e procuram manter uma boa saúde. Alguns adotaram hábitos que consideram saudáveis como uma forma de “prevenção” para sua própria morte.

### ***O estigma da ocupação: o agente funerário frente ao olhar do outro***

O estatuto social do ofício do agente funerário é algo a ser questionado quando se percebe o impacto do olhar do outro na vida desse trabalhador. Por ser uma ocupação em uma sociedade em que a morte é escondida, os agentes funerários, responsáveis por “mascarar” essa realidade, são os que menos obtêm prestígio social na ocupação (Flores & Moura, 2018).

O que os trabalhadores almejam é uma retribuição moral. Esperam que a qualidade do seu trabalho e a sua contribuição sejam reconhecidas pelo outro, na forma de ganhos materiais, através de prêmios, adiantamentos ou aumento do próprio salário (Flores & Moura, 2018). Contudo, mesmo com essas bonificações, analisam os autores, o verdadeiro impacto psicológico está ligado ao prestígio social atrelado a essas recompensas. Percebe-se que o reconhecimento proveniente do círculo social do trabalhador influencia positivamente no seu envolvimento com a ocupação. Morton (entrevista, 15 agosto, 2019) refere que sua família sente orgulho do profissional que se tornou: “Ah, vê um orgulho, né. Porque tem uma renda boa, eu me formei nessa área, tenho o diploma na parede ...É um curso que eu estudei, é uma coisa que eu gosto”. Diz também, que seus amigos o admiram e o parabenizam por fazer algo que em suas palavras “ninguém faz”.

A maioria dos entrevistados aponta que a ocupação não interfere em suas relações pessoais, porém, em suas falas, aparecem elementos que mostram como, em alguns casos, suas relações afetivas são impactadas em decorrência do serviço funerário. Leo (entrevista, 18 agosto, 2019) afirma separar a vida profissional e pessoal, no entanto, conta que sua família acha engraçado que em sua ocupação ganhe dinheiro com a morte das pessoas; comentam também “Ah, eu não tinha coragem” e “Não ia, porque deve ser ruim, porque deve ser uma tristeza”. Sobre isso, Leo pondera que na realidade a prática funerária não é assim, que pode ser triste para as famílias que procuram o serviço, mas que os agentes brincam entre si nos “bastidores”.

Para Sartre (2002), as relações sociais são constitutivas do sujeito, como visto, sendo que o modo como ocorre a dinâmica dessas relações poderá imprimir diferentes formas de sociabilidade ou de organização da coletividade, em que poderá haver a partilha de um projeto comum ou sua ausência. Os entrevistados nesta pesquisa fazem parte de um coletivo no qual, entre si, compartilham de um interesse comum caracterizado pelo trabalho funerário. Essa relação que o agente funerário tem com a equipe é determinada pela troca de afetividades entre os sujeitos pertencentes a esse grupo. O compartilhamento de projetos individuais no tecido de um projeto coletivo influencia a maneira como o sujeito percebe seu trabalho.

No caso de Leo, como a funerária é o negócio da família, o assunto se mostra enraizado em suas práticas laborais. Durante a entrevista, Leo (entrevista, 18 agosto, 2019) mostra uma miniatura do “carro do 007” com o símbolo da funerária que seu pai lhe deu como presente. A retribuição moral aparece na forma como sua família reconhece suas práticas como profissional.

A aprovação proveniente do sentimento de pertencimento a um grupo, neste caso o familiar, é outro fator que promove o reconhecimento deste agente. Para Schneider (2011), esse senso de pertencimento, proveniente do fato de ser reconhecido de modo afirmativo pelos outros, promove segurança no âmbito psicológico, bem como contribui para a motivação em prosseguir na realização das mesmas atividades ou similares.

Como contraponto a isso, Davi percebe que além da existência da curiosidade e piadas dos colegas e familiares sobre o fazer funerário, ocorrem atitudes de evitação ou estranhamento por parte da população de modo geral. Quando, por exemplo, param o carro da funerária num posto para abastecer, é comum verem atitudes do tipo “nossa as pessoas fazem sinal da cruz, ‘nossa, Deus!’ saem assim” (Davi, 13 agosto, 2019).

Davi nota que as pessoas evitam falar sobre o assunto ou até mesmo entrar nas funerárias, especialmente na parte em que são dispostos os caixões, por medo de atrair a morte para si mesmas: “É um tabu pras pessoas ...eles não querem falar de medo de atrair. Mas não, isso é uma coisa normal, todo mundo morre, não existe nada nessa terra aqui que nasce e não morra” (Davi, 13 agosto, 2019).

Morton (entrevista, 15 agosto, 2019) aponta que seus amigos trazem as seguintes falas: “Tu é louco, mexer com morto” ou “Tu pegar lá, criança despedaçada, é só bizarro mesmo”. Ainda, no âmbito amoroso, conta que algumas de suas ex-namoradas não aceitavam a sua ocupação. Diz que quando prepara um corpo que já está em estado de decomposição, o formol que utiliza em alguns procedimentos libera odores que ficam impregnados em suas roupas. Compreende que o cheiro que “penetra” nele era desagradável para algumas mulheres com quem já se relacionou, e essas situações o deixaram “abalado”. O que demonstra que o modo como os outros se relacionam com o sujeito trabalhador reverbera em sua prática no trabalho. Segundo Batista e Codo (2018), as atribuições negativas ao ofício fazem o trabalho ser considerado “sujo” no que diz respeito a uma divisão moral do trabalho. Estão nessa categoria de trabalho profissões cujas práticas são desqualificadas ou depreciadas de alguma forma, seja física, moral ou social. Sepultadores e motoristas paramentadores, por exemplo, que têm contato direto com o falecido são exemplos também de profissionais estigmatizados.

Por mais que os agentes se refiram ao seu trabalho como qualquer outro, contam sobre as adversidades que acontecem em sua prática. Davi (entrevista, 13 agosto, 2019) relata que, em meio à etapa inicial da prática funerária, quando está concluindo a venda para seguir os trâmites, não é raro atender famílias que o veem como um aproveitador e que até se referem à funerária como uma “máfia”. Pedro também relata não ser incomum serem chamados de “ladrão”. Essa compreensão de que é no agente funerário que a família irá descontar suas emoções causadas pela perda do falecido faz parte do que é considerado normal na concepção dos entrevistados. Entretanto, agentes funerários que faltam com a ética corroboram para a estigmatização do trabalhador como o que chamam de “abutres”, quando se aproveitam de famílias em sua fragilidade para cobrar valores abusivos. Isso contribui para a criação de mitos e fantasias acerca do serviço funerário e com uma visão negativa do trabalhador (Flores & Moura, 2018).

### ***A perspectiva dos agentes funerários em relação à morte***

Embora seja sabido que o ser humano não é eterno, a morte permanece sendo espantosa para grande parte da população. Torna-se condição inevitável da existência humana, é o fim da vida, encerramento, não há como escapar. Siman e Rauch (2017) afirmam que assim como a pessoa é responsável por suas ações em vida, é também responsável por sua própria morte. Considerando que ninguém pode morrer no lugar do outro, é este fator que torna o evento individual e único na vida de um sujeito.

Para Sartre (2015), é através da materialidade que as coisas são como são. Uma cadeira ou um copo não podem ser algo que não elas mesmas, devido à consistência e imutabilidade atribuídas às coisas do mundo, por isso são definidas como “Em-si”. Em se tratando da existência humana, essa dimensão do Em-si está presente quando se refere ao passado, àquilo que já aconteceu e que não pode ser alterado. Mas como humano, o sujeito é também seu presente e

seu futuro, ou seja, é também “Para-si”, aquilo que ainda não é. O que já passou se petrifica, vira “coisa” distante do que representa o ser no presente ou no futuro. O passado a sua distância torna-se essência, enquanto o agora e o que está por vir é existência. No passado, existe uma distância imutável, no sentido de não ser passível de modificação, mas não significa que o sujeito precise ficar preso ao que foi feito até então. O “Para-si” humano é o que o permite tomar decisões frente a esse passado, ao escolher seu presente e decidir seu futuro. O “Para-si” caracteriza-se pela existência, pelas ações e por tudo que ainda não está pronto, está se fazendo.

Portanto, é na morte que a essência de um sujeito se conclui por inteiro, tornando-o puramente “Em-si”. Deixa de ser um “Para-si”, um ser em vida com possibilidades no mundo para “coisificar-se”. Por mais que a pessoa deixe de existir como ser em ação, permanece presente a partir daqueles que ficam e que compartilharam uma existência com ela. Caso não haja resquícios da existência deste morto no passado de alguém ainda vivo, seu “Em-si”, impossibilitado de existir, é aniquilado. Sartre (2015, p. 164, grifos do autor) assevera que “os mortos que não puderam ser salvos e transportados a bordo do passado concreto de algum sobrevivente não são *passados*; eles e seus passados estão aniquilados”. Logo, na morte, caracterizada pelo fim do “Para-si”, acontece também o fim de todos os projetos de um sujeito. Nesse sentido, pode-se considerar que pensar na morte como aniquiladora das possibilidades de ação em vida sustenta as dificuldades existentes para lidar com esse fenômeno, seja quando a morte é de outra pessoa ou quando trata-se da própria morte (Castro & Ehrlich, 2016).

Boss (1981) afirma que é somente a partir da consciência da própria finitude que o sujeito pode realmente aproveitar sua vida. Por mais que exista o sentimento de angústia diante deste evento demarcado pela imprevisibilidade, essa consciência impulsiona o sujeito a ser livre e envolver-se com sua própria existência de maneira congruente. Ao pensar sobre sua própria morte, Davi (entrevista, 13 agosto, 2019) revela:

...eu só penso assim, aproveitar bastante a vida, porque a gente nunca sabe a hora, né. Não que eu saia assim cuidadoso com medo de morrer, não. Eu penso em aproveitar mais, fazer as coisas que eu gosto, sabe... Como tem aquela música do Raul Seixas lá que ‘a gente pode sair tropeçar, bater a cabeça e morrer’ ...Então, tudo que eu for fazer, assim do que eu gosto, eu procuro fazer intensamente.

Ao serem levados a pensar sobre a morte, os agentes funerários refletem sobre o falecimento de familiares e amigos. A própria finitude acaba sendo uma questão da qual se esquivam, o que confirma a dificuldade de o sujeito ver a morte como fim do Para-si. Zé (entrevista, 23 agosto, 2019) afirma pensar na morte das pessoas próximas, mas não na sua própria morte.

Morton (entrevista, 15 agosto, 2019) pensa nos falecidos que já preparou. Coloca-se no lugar de alguns motoqueiros por também ser piloto e diz já ter pensado em vender sua moto, mas desistiu da ideia ao pensar em seu valor afetivo. Porém, ao se deparar com uma semelhança entre o corpo que um dia já teve vida diante de si, pensa naquela morte como a sua própria. Por mais que não tenha desistido de ser piloto de moto por gostar da atividade, reflete: “Será que um dia eu vou morrer e vou acabar assim também?”. Por ser piloto de moto, Morton (entrevista, 15 agosto, 2019), além de pensar na sua própria morte, pensa na possível morte por acidentes de trânsito de seu irmão, que é motorista de caminhão. Ao entrar em contato com um corpo que em vida se envolveu em um acidente fatal, o agente se pergunta: “Será que meu irmão tá bem?”. Além disso, em suas preparações, conta que alguns pensamentos vêm em mente quando a morte ocorre por suicídio. “Então eu fico pensando às vezes, o que faz uma pessoa ...O que que houve? Qual o limite da ...Da adrenalina dele, da depressão. Ter feito isso ali, será que ele podia ter se arrependido e ter voltado atrás?”.

Já para Davi (entrevista, 13 agosto, 2019), apesar de solidarizar-se com o momento em que as famílias estão vivenciando, lidar com a morte no trabalho é diferente do que lidar com ela quando acontece na família. Por mais que ao perceber a dor e sofrimento da família o faça ter empatia com ela, seu trabalho se tornou mecânico com o decorrer do tempo. Na mesma direção, Pedro (entrevista, 13 agosto, 2019) menciona:

Pra toca numa pessoa ali que faleceu, a gente coloca a luva, tudo né. E se fosse uma pessoa da tua família, tu nem pensa nisso, né. Então, é diferente, uma pessoa da tua família falecer e uma pessoa que tu não conhece.

Conclui afirmando que se alguma pessoa de sua família falecesse, seu sentimento seria semelhante àqueles que as famílias mostram quando chegam na funerária; “sentimento de perda”.

Davi nunca havia pensado em sua própria morte antes de ser um agente funerário. Hoje sente necessidade de se preparar para quando a morte acontecer em sua família. “É uma coisa meio macabra, mas a gente acaba pensando, tipo, um dia minha mãe vai falecer ...E se acontecer o que que eu preciso fazer?” (Davi, 13 agosto, 2019). Ao pensar sobre a própria finitude, Pedro (entrevista, 15 agosto, 2019) afirma que uma fala comum entre os agentes na funerária é: “Na verdade a gente não é nada” e também: “Tu pode tá aqui hoje e amanhã tu não ...Acaba, sei lá se naturalmente, mas acaba valorizando um pouco mais. Os amigos, a família, né, acaba ...Valorizando um pouquinho mais as coisas, né”.

Fala isso ao lembrar do caso de uma senhora de mais de oitenta anos com boa saúde e que sofreu um acidente fatal ao atravessar a rua, para ir à padaria, quando foi atropelada por uma motocicleta. Percebe a própria finitude a partir da finitude do próximo.

## Considerações finais

Foi possível perceber através deste estudo que a carência de um diálogo aberto sobre a morte interfere na vida daqueles que trabalham como agentes funerários. Visto que a satisfação do profissional está ligada à aprovação do outro, a maneira como se relaciona com seus clientes, as famílias enlutadas, se apresenta como um de seus maiores desafios no trabalho.

Além de oferecerem serviços para os rituais fúnebres, os agentes funerários se mostram disponíveis para, de alguma forma, acolher os impactos psicológicos que emergem na situação de perda, o que pode configurá-los como “cuidadores”. Para cuidar, o sujeito precisa ser cuidado; os agentes funerários mostraram que possuem autonomia quanto à questão do autocuidado, e que veem seus colegas de trabalho como aqueles que oferecem um espaço importante de auxílio e escuta. Essa relação contribui na elaboração de significado para o seu trabalho para além da sua vida afetiva fora das funerárias, uma vez que a família e amigos possuem uma visão estigmatizada do ofício.

A dificuldade enfrentada por alguns agentes no início expressa o desconforto inicial com o trabalho funerário. É na relação com o corpo do outro, que um dia teve vida, que se questionam sobre a morte das pessoas próximas de si, bem como a sua própria. A negação da própria morte aparece de forma que os agentes costumam pensar na morte de seus familiares e amigos antes da sua própria, o que caracteriza a angústia presente na sua percepção da sua finitude como fim do “Para-si”. Mudanças no projeto-de-ser dos agentes foram percebidas após o contato com a ocupação, provenientes da consciência do fim de suas vidas, o que conclui que essa questão fora pouco estimulada anteriormente. No decorrer da pesquisa, foram percebidas algumas reflexões inéditas dos próprios agentes funerários acerca da própria morte e da morte das pessoas próximas, o que leva a pensar na exposição desse profissional aos questionamentos da finitude.

Em seu livro *Uma morte muito suave*, que trata sobre a dificuldade que teve no período de adoecimento e morte da mãe, Simone de Beauvoir (1964/1984, p. 98), pensadora existencialista, afirma “...é inútil pretendermos integrar a morte na vida e conduzirmo-nos de maneira racional em face de uma coisa que não o é: que cada um se vire como possa na confusão de seus sentimentos”. A morte é um tema tabu na sociedade ocidental. O assunto é evitado nas conversas, ocultado das crianças, como se não fosse parte natural do curso de vida do sujeito. Essa evitação prejudica o agente funerário que, ao se inserir na ocupação, tem maior contato com o tema pela primeira vez na vida. Logo, faz-se necessário abrir e ampliar um debate sobre temas recorrentes da morte. Um vasto caminho se mostrou a ser percorrido na elaboração de novas pesquisas que investiguem a relação de cuidado do agente funerário, de forma a verificar a forma

como promovem e significam esse cuidado, bem como buscam cuidar de si mesmos. Igualmente, seriam pertinentes estudos com caráter participante que acompanhem a rotina dos agentes, demarcando com profundidade suas experiências no trabalho.

Acredita-se que as reflexões sobre as dimensões do trabalho do ponto de vista dos trabalhadores funerários realizadas neste estudo podem contribuir com o debate sobre o trabalho na contemporaneidade, dando maior visibilidade a essa atividade laboral como importante na organização social, bem como apontando a psicólogos organizacionais a presença de fenômenos psicossociais importantes que surgem na realização da tarefa funerária. Os cursos referentes à preparação de cadáveres carecem de conhecimento acerca da mobilização que o corpo falecido vem a trazer. Da mesma forma, os agentes que lidam com o sofrimento do outro afirmam não terem sido preparados para lidar com as emoções de seus clientes provenientes da perda. O profissional psicólogo poderia contribuir nesses cursos e no treinamento de novos agentes funerários, auxiliando-os a lidar com a maneira com que percebem os rituais funerários bem como atendem as famílias em processo de luto.

## Referências

- Batista, A. S. & Codo, W. (2018). Trabalho sujo e estigma: cuidadores da morte nos cemitérios. *Revista de Estudos Sociais*, 63, 72-83.
- Beauvoir, S. (1984). *Uma morte muito suave*. Nova Fronteira. (Texto original publicado em 1964).
- Boss, M. (1981). *Angústia, culpa e libertação: ensaios de psicanálise existencial*. Livraria Duas Cidades.
- Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012. (2012). Dispõe sobre diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Conselho Nacional de Saúde. Ministério da Saúde. <https://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf>
- Resolução nº 510, de 07 de abril de 2016. (2016). Dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais. Conselho Nacional de Saúde. Ministério da Saúde. <http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2016/Reso510.pdf>
- Ministério do Trabalho. (2019). *Classificação Brasileira de Ocupações: 5165-05 Agente funerário*. <http://www.mtecho.gov.br/cbsite/pages/pesquisas/ResultadoFamiliaDescricao.jsf>
- Castro, F. G. (2015). Impasses da relação entre trabalho e gestão na contemporaneidade e suas formas de sofrimento capazes de conduzir à morte voluntária. In: M. C. Coutinho, O. Furtado, & T. R. Raitz (Orgs.) *Psicologia Social do Trabalho em dois tempos*. (pp. 254-269). ABRAPSO; Edições do Bosque CFH/UFSC.
- Castro, F. G., & Ehrlich, I. F. (2016). *Introdução à psicanálise existencial: existencialismo, fenomenologia e projeto de ser*. Juruá Editora.
- Coutinho, M. C., Oliveira, F. de, & Sato, L. (2016). Olhar o cotidiano: percursos para uma psicologia social do trabalho. *Psicologia USP*, 27(2). 289-295. <https://doi.org/10.1590/0103-656420140053>
- Dubar, C. (2012). A construção de si pela atividade de trabalho: a socialização profissional. *Cadernos de Pesquisa*, 42(146), 351-367.
- Flores, V. D. C., & Moura, E. P. G. (2018). Significados de trabalho, prazer e sofrimento no ofício de agentes funerários. *Revista Psicologia: Organização e Trabalho*, 8(1), 326-334.
- Kovács, M. J., Vaiciunas, N., & Alves, E. G. R. (2014). Profissionais do serviço funerário e a questão da morte. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 34(4), 940-954.
- Langaro, F., Pretto, Z., & Cirelli, B. G. (2012). Câncer e o sujeito em psicoterapia: horizontes de trabalho na perspectiva existencialista de Jean-Paul Sartre. *Psicologia Clínica*, 24(11), 127-146.

- Minayo, M. C. S. (2002). Hermenêutica-dialética como caminho do pensamento social. In M. C. S. Minayo, & S. F. Deslandes (Orgs.), *Caminhos do pensamento: epistemologia e método*. Fiocruz.
- Pinheiro, R. (2009) cuidado e a vida cotidiana. In *Dicionário da educação profissional em saúde*. Epsjv, Fiocruz. <http://www.sites.epsjv.fiocruz.br/dicionario/verbetes/cuisau.html>
- Sartre, J. P. (1996). *O imaginário: psicologia fenomenológica da imaginação*. Ática.
- Sartre, J. P. (2002). *Crítica da razão dialética*. (Trad. Guilherme João de Freitas Teixeira). DP&E editora.
- Sartre, J. P. (2015). *O ser e o nada: ensaio de ontologia fenomenológica*. 24ª ed. Vozes.
- Schneider, D. (2011). *Sartre e a psicologia clínica*. Ed. da UFSC.
- Siman, A., & Rauch, C. S. (2017). A finitude humana: morte e existência sob um olhar fenomenológico-existencial. *Faculdade Sant'Ana em Revista*, 1(2), 106-122. <https://www.iessa.edu.br/revista/index.php/fsr/article/view/111>
- Tavares, L. M. B., & Barbosa, F. C. (2014). Reflexões sobre a emoção do medo e suas implicações nas ações de Defesa Civil. *Ambiente & Sociedade*, 17(4), 17-34.

**Endereço para correspondência**  
anacarolinabesen6@gmail.com

Recebido em: 23/04/2020  
Revisado em: 08/03/2021  
Aprovado em: 01/04/2021





# Profissão e profissionalização de cuidadores: um estudo a partir dos discursos de sites de empresas especializadas no Brasil

**Clara Luisa Oliveira Silva**<sup>1</sup>

Instituto Federal de São Paulo (Sorocaba, SP, Brasil)

**Alice Gerlane Cardoso da Silva**<sup>2</sup>

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

**José Vitor Palhares**<sup>3</sup>

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

**Kely César Martins de Paiva**<sup>4</sup>

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

No Brasil, a precariedade das políticas públicas voltadas ao cuidado abriu espaço para a privatização e mercantilização do cuidado por meio de planos de saúde e outros tipos de serviços de assistência oferecidos pelas empresas e agências de *home care*. Mediante esse contexto, o objetivo deste estudo é analisar o discurso empresarial oficial brasileiro sobre o profissional e a profissionalização do cuidador. Para isso, desenvolveu-se um estudo descritivo, de abordagem qualitativa. Os dados foram empreendidos a partir da seleção de discursos apresentados em sites de empresas que oferecem a contratação e/ou indicação dos serviços de cuidador profissional. Para a interpretação do material coletado, utilizou-se o aparato teórico-metodológico de análise do discurso em sua vertente francesa. Dentre os principais resultados, destacamos o discurso da humanização, compromisso e emoções do cuidado propagado pelas empresas em uma tentativa de omitir a relação comercial proveniente da dinâmica dessa ocupação e da precarização das relações de trabalho no âmbito desse mercado.

Palavras-chave: Profissão, Profissionalização, Cuidadores de idosos.

Profession and professionalization of caregivers: a study based on the discourse in websites of specialized companies in Brazil

In Brazil, the precariousness of public policies focused on care made room for the privatization and commodification of care through health plans and other types of assistance services offered by home care companies and agencies. In this context, the objective of this study is to analyze the official Brazilian business discourse about the professional and the professionalization of caregivers. For this, a descriptive study with a qualitative approach was developed. Data were collected through the selection of discourses presented on websites of companies that offer the hiring and/or indication of professional caregiver services. For the interpretation of the collected material, the theoretical-methodological apparatus of French discourse analysis was used. Among the main results, we highlight the discourse of humanization, commitment and emotions of care propagated by companies in an attempt to omit the commercial relationship arising from the dynamics of this occupation and the precariousness of labor relations within this market.

Keywords: Profession, Professionalization, Caregivers of the elderly.

---

1 <https://orcid.org/0000-0002-3343-6439>

2 <https://orcid.org/0000-0002-8084-6019>

3 <https://orcid.org/0000-0002-9190-3875>

4 <https://orcid.org/0000-0002-5185-9072>

## Introdução

A profissão do cuidador é uma temática multidisciplinar que atravessa desde as áreas das Ciências da Saúde (Hoffman & Wallace, 2018), como também a Sociologia (Chen, 2014), a Educação (Quigley & Hall, 2016) e a Administração (Sotos & Garcia, 2012). No Brasil, atualmente, a função de cuidador é reconhecida como uma ocupação e envolve cuidar do físico, emocional, psicológico e das necessidades de desenvolvimento de crianças, jovens, adultos e idosos (Lampert et al., 2016). Embora seja pouco valorizado e reconhecido socialmente (Hirata, 2016), o debate em torno da profissionalização e expansão do *care*<sup>5</sup> tem crescido mundialmente nos últimos anos (Batista & Bandeira, 2015), seja devido à demanda por profissionais mais capacitados (Araujo et al., 2017) ou em resposta às novas configurações familiares e demanda de políticas públicas (Guimarães et al., 2011).

Em se tratando do contexto brasileiro, o debate em torno da profissão do cuidador iniciou efetivamente no início da década de 1990, a partir da Política Nacional do Idoso e da Política Nacional de Saúde do Idoso (Batista et al., 2014) e, desde então, diversos atores do cuidado na sociedade – como Estado, mercado, família e instituições filantrópicas – combinam-se de diferentes maneiras de forma a assegurar a organização social do cuidado (Hirata, 2016). Vale destacar que o cuidado era concebido, até certo tempo atrás, como assunto particular das famílias e realizado informalmente, no ambiente doméstico, privado, de forma gratuita. Com o passar dos anos, o cuidado foi se tornando uma questão social e passou a ser assumido pela esfera pública, resultando, dessa forma, em um cuidado formal, domiciliar ou institucional, oferecido tanto pelo Estado quanto pelo mercado (Camarano & Mello, 2012). Entretanto, há certa precariedade das políticas públicas brasileiras voltadas ao cuidado, marcadas pela pouca atuação do Estado, uma vez que quase não existem políticas e programas de cuidado formal domiciliar no Brasil (Camarano & Mello, 2010), abrindo espaço, então, para sua privatização e mercantilização (Guimarães, 2016) por meio de planos de saúde e outros tipos de serviços de assistência oferecidos pelas empresas e agências de *home care*.

Além disso, a profissão do cuidador tem sido destaque mundial devido aos conflitos gerados pela delimitação da atividade de cuidar em cada campo profissional e pelas propostas governamentais de delimitação de sua atuação (Debert & Oliveira, 2015). Em diversos países, como França, Japão e Brasil, há um significativo número de enfermeiros e auxiliares de enfermagem que são contratados e remunerados como cuidadores (Hirata, 2016), demonstrando que o desenvolvimento de novas profissões pode estar vinculado a disputas jurisdicionais, mas também ao surgimento de formas de simbiose ocupacional (Suddaby & Muzio, 2015). Esse movimento resultou em conflitos entre cuidadores e os Conselhos Regionais de Enfermagem, os quais alegam que os primeiros infringem o exercício profissional dos enfermeiros e que falta acompanhamento e fiscalização das atividades realizadas pelos mesmos (Duarte, 2006), evidenciando que as profissões estabelecidas podem responder de forma agressiva à expansão de novas ocupações na tentativa de manter o *status quo* (Bucher et al., 2016). Tal fato destaca também que as diferentes profissões ou grupos ocupacionais são sustentadas por normas e práticas altamente institucionalizadas (Abbott, 1988) e que para novas profissões ou ocupações se estabelecerem é preciso se envolver em dinâmicas de poder sofisticadas (David et al., 2013; Reay et al., 2006).

Cabe ainda ressaltar que cuidador tem sido apontada como a profissão do futuro (Cameron & Moss, 2007; Maybud, 2015; Smith & McKie, 2009) e que alguns estudos têm tentado descrever e problematizar os discursos e práticas profissionais que perfazem esses sujeitos, seja na análise de manuais, como a análise do Guia Prático do Cuidador (Araujo et al., 2017) ou

---

5 Vale ressaltar que o termo *care* conota um vasto campo de ações e atitudes, tendo em vista as distintas formas de modalidades e nomenclaturas do *care* em diferentes sociedades. Dessa forma, a busca por uma tradução exata do termo reduz diferentes realidades sociais em um mínimo denominador conceitual (Guimarães et al., 2011). Porém, para facilitar a análise e compreensão do tema, neste artigo seguiremos com a proposição de Guimarães et al. (2011) e Sorj (2013), de que, no Brasil, *care* remete à ideia sobre o trabalho de cuidar e de um conjunto de atividades relacionadas ao cuidado e aos cuidadores.

de projetos governamentais (Shugrue et al., 2017), o que direciona o desenvolvimento desta pesquisa. Contudo, apesar da importância social da profissão, tal temática é um assunto recente no contexto brasileiro (Debert & Oliveira, 2015) e não tem recebido a devida atenção no campo da Administração (Flower, 2014; Lampert et al., 2016).

Desse modo, o objetivo deste artigo é analisar o discurso empresarial oficial brasileiro sobre o profissional e a profissionalização do cuidador. Por meio da Análise de Discurso Francesa de 72 sites de empresas e agências que oferecem o serviço de cuidador em todo o Brasil, buscamos compreender como esse profissional é discursivamente apresentado, as práticas evidenciadas para a profissão do cuidado, como esses serviços são ofertados e qual a imagem do profissional que essas empresas almejam passar para o público interessado.

Este artigo está estruturado em cinco seções, a contar desta introdução. Em seguida, delineamos o referencial teórico sobre profissões e profissionalização e sobre a profissionalização da atividade de cuidar de idosos no Brasil, que embasou este estudo. Posteriormente, tecemos os procedimentos metodológicos para a consecução do objetivo proposto. Na quarta seção, analisamos os dados e discutimos os resultados sobre o discurso empresarial oficial brasileiro sobre o profissional e a profissionalização do cuidador. Por fim, apresentamos as considerações finais acerca deste estudo.

## **Profissões e profissionalização sob o enfoque sociológico: uma breve discussão**

Uma profissão é uma prática social, cuja gênese e continuidade atribuem a fatores ligados à história da humanidade e a modificações cometidas às formas de organização e divisão do trabalho (Nogueira & Oliveira, 2013). De acordo com Bourdieu (2003, p. 40), “a profissão é uma construção social, produto de todo um trabalho social de construção de um grupo e de uma representação dos grupos, que se insinuou docemente no mundo social”. Nesse sentido, o lugar social das profissões permeia o trilha da humanidade e as transformações no mundo do trabalho, ocasionadas pela inerente complexidade da sua divisão social (Nogueira & Oliveira, 2013).

A sociologia das profissões surgiu como uma abordagem sociológica das ocupações modernas (Santos, 2011) e se preocupa com “a implantação, desenvolvimento, formação e institucionalização das profissões” (Mendonça et al., 2012, p. 394). Constitui um campo da sociologia que incorpora “...um conjunto de abordagens teórico-conceituais que tem como objeto específico a formação e atuação dos grupos profissionais” (Barbosa, 2003, p. 594). Estabelece-se, assim, como um campo consolidado, legítimo, autônomo e claramente delimitado, com autores e teorias próprias, bem como objetos de pesquisa e metodologias (Barbosa, 2003; Santos, 2011).

De modo geral, as profissões são abordadas sob diferentes aspectos nesse campo específico da sociologia, o que decorre da impossibilidade de sistematizar os estudos sob uma única teoria (Weber, 2003). Os distintos modelos teórico-metodológicos que compõem essa área da sociologia recorrem a bases funcionalistas, interacionistas e weberianas (Santos, 2011). Por sua vez, os funcionalistas foram os primeiros a discutir o papel das profissões na sociedade moderna (Moura Jr. & Helal, 2014). Eles deram ênfase à formação profissional e à construção dos papéis profissionais, valorizando os profissionais na estrutura social (Santos, 2011). Dentre seus principais teóricos merecem destaque Parsons (1939) e Abbott (1988). Esses autores estavam preocupados em explicar o que os “profissionais” fazem (Mendonça et al., 2012; Paiva & Melo, 2008).

Os interacionistas também contribuíram para a sociologia das profissões, principalmente na questão metodológica. Os principais autores dessa abordagem são Hughes e Freidson (Santos, 2011). Hughes versa sobre uma aproximação das profissões com as religiões. Para ele, há profissões que exercem atividades essenciais e outras que desempenham funções auxiliares (Santos, 2011). Já Freidson (1988) reconhece algumas das críticas direcionadas ao profissionalismo e, mesmo assim, o defende como a melhor forma de organizar o trabalho dos

profissionais. Ele observa as identidades profissionais, estabelecendo discussões por meio das diferenças intraprofissionais (Mendonça et al., 2012; Paiva & Melo, 2008; Santos, 2011; Weber, 2003).

A abordagem weberiana associa profissões a poder. Os principais autores representantes dessa tradição são: Weber (1999), Johnson (1972) e Larson (1977). Para Weber (1999, p. 91), a profissão era “aquela especificação, especialização e combinação dos serviços de uma pessoa que, para esta, constituem o fundamento de uma possibilidade contínua de abastecimento ou aquisição”. Johnson (1972) é considerado um dos discípulos de Weber sobre o tema. Ele aborda a variável do poder e acentua que uma profissão não é ocupação em si, mas uma maneira de exercer controle sobre ela (Mendonça et al., 2012; Paiva & Melo, 2008; Santos, 2011). Outra autora que iniciou seus estudos a partir da perspectiva weberiana foi Larson (1977). Para ela, as profissões são “uma forma de organização da desigualdade social nas sociedades modernas e de imposição da perspectiva dos grupos dominantes sobre os demais grupos profissionais” (Santos, 2011, p. 32).

Diante desse contexto, percebe-se que não há como discorrer sobre profissões e não considerar as contribuições dos referidos autores. Nesse ponto, a fim de dar continuidade à discussão, convém esclarecer o conceito de profissão que norteará esse estudo. Logo, entende-se por profissão

o conjunto de atividades produtivas desenvolvidas por um grupo de pessoas que possuem conhecimentos específicos, validados academicamente e reconhecidos socialmente, mediante instrumentos regulatórios formais ou informais que são compartilhados coletivamente, garantindo elevado grau de autonomia no exercício de suas atribuições, movidas em certo nível por altruísmo (Paiva & Melo, 2008, p. 355).

A profissionalização, por sua vez, é o termo usado para descrever um grupo ocupacional que alcançou o status profissional, ou seja, é um processo de reconhecimento social de uma atividade ou ocupação (Maestripieri, 2016; Weber, 2003). Para Abbott (1988), o processo de profissionalização se dá com o desenvolvimento de atividades profissionais baseadas na obtenção de uma jurisdição sobre uma área específica de conhecimento, que pode ser regulada e protegida. Sendo assim, é possível admitir que a questão da profissionalização seja entendida como um

processo que transforma uma atividade desenvolvida no mundo do trabalho mediante a circunscrição de um domínio de conhecimentos e competências específicos, como processo que, calcado nas características de profissões estabelecidas (as profissões liberais), nomeia, classifica uma ocupação como profissão, associando-lhe imagens, representações, expectativas historicamente definidas (Weber, 2003, p. 1127).

Dessa forma, o profissionalismo é reconhecido a partir do momento em que um grupo organizado de trabalhadores obtém o poder de determinar quem pode acessar a profissão, impede outras pessoas de realizar atividades semelhantes e controla os parâmetros de medição de um bom trabalho (Freidson, 2001). Corroborando com essa ideia, Nascimento (2007) salienta que o profissionalismo consiste no processo social desenvolvido pelos praticantes de uma ocupação em busca de legitimidade perante a sociedade para realizar com certa exclusividade as atividades ocupacionais que desenvolvem (Nascimento, 2007).

Cabe ressaltar que as profissões se diferem das ocupações. Existem alguns atributos das profissões que as tornam diferentes das ocupações, como é o caso do atributo da autonomia, enquanto direito de regular e controlar sua própria atividade, e do monopólio profissional, resultado de leis que impedem a competição entre indivíduos não pertencentes a determinado grupo profissional e seus profissionais (Gyarmaty, 1975). A ocupação se expressa nas variadas atividades do mundo do trabalho, enquanto a profissão seria um tipo especial de ocupação, caracterizada pelo domínio de um certo conhecimento formal e pelo controle de instituições de interesse coletivo (associações, conselhos, sindicatos etc.) e outros atores do mercado de trabalho (Pereira-Neto, 1995; Paiva & Melo, 2008). Nesse sentido, as ocupações que se tornaram

“profissões” trilharam um caminho padronizado composto de sucessivas etapas de “profissionalização” (Diniz, 2001).

Essas etapas compõem um modelo padrão, que foi elaborado por estudiosos pertencentes às tradições do funcionalismo e do weberianismo, pelo qual uma profissão atinge esse status (Maestripieri, 2016; Neal & Morgan, 2000). Da mesma forma, Abbott (1988) destaca que o processo de profissionalização geralmente segue um padrão comum para todas as profissões, embora possa haver diferenças relacionadas ao tempo. Segundo Wilensky (1964) e Rodrigues (2002), a constituição das profissões decorreria da: especialização de serviços, criação de associações profissionais, de escolas e universidades para fornecer treinamento orientado e específico para praticantes, institucionalização por regulação pública e, por fim, o estabelecimento de um código de ética formal. Esse modelo, no entanto, se limita a profissões bem estabelecidas, com forte reconhecimento social e jurisdição sobre certos tipos de conhecimento, como advogados, médicos etc. (Abbott, 1988; Butler et al., 2012; Malatesta, 2006).

Nos últimos anos, as tendências pós-industriais acarretaram algumas modificações na força de trabalho, principalmente no que diz respeito à necessidade de trabalhadores especializados dentro e fora das organizações, infringindo assim, os limites tradicionais que denotam status profissional (Evetts, 2011; Gallie, 2013; Noordegraaf, 2011). Em virtude disso, um número crescente de ocupações não seguiu o processo tradicional de profissionalização estabelecido por profissionais legítimos. Contudo, a incapacidade de profissionalizar-se seguindo esses passos tradicionais não impediu o crescimento das ocupações do cuidado (Brint, 2001; Butler et al., 2012).

## **A profissionalização da atividade de cuidar de idosos no Brasil**

Como se trata de um conceito polissêmico, não existe uma única e global compreensão acerca do “cuidado” e da atividade de cuidar. O *care* pode assumir distintas conotações em diferentes realidades socioculturais, pois “o cuidar possui uma história que evoluiu ao longo do tempo e induziu práticas distintas em função da forma como foi sendo concebido” (Alves, 2019, p. 2). Isso implica variados direcionamentos para o trabalho de cuidar e sobre cuidadores, a depender do contexto de análise. Neste artigo, partimos do pressuposto que o cuidado e a atividade de cuidar, ou até mesmo “ocupações relacionadas ao cuidado”, ainda que recorrentes no cotidiano e que sinalizem diversos significados no Brasil, historicamente estão associados a tarefas praticadas por agentes femininos para assistir pessoas dependentes (Guimarães et al., 2011).

Nesse cenário, o suporte aos idosos, historicamente, tem sido realizado de modo conjuntural ou voluntário, oferecido no próprio domicílio, na comunidade ou em instituições (Batista et al., 2014; Camarano & Mello, 2010). Até então, os cuidados de longa duração aos idosos eram realizados pelas famílias, amigos e/ou vizinhos, de forma gratuita, configurando-se como informais e como tarefa majoritariamente incumbida às mulheres (Batista et al., 2014; Camarano & Mello, 2010; Hirata, 2016).

Contudo, algumas mudanças econômicas, sociais e assistenciais no Brasil, como a diminuição da taxa de fecundidade, a constante elevação dos custos de saúde, as mudanças nos modelos assistencialistas e o aumento do número de divórcios e da taxa de envelhecimento populacional provocaram algumas alterações na estrutura familiar, compelindo cada vez mais a inserção de mulheres no mercado de trabalho brasileiro e, assim, reposicionando-as quanto ao papel de cuidadores, que tradicionalmente assumiam (Batista et al., 2014; Camarano & Mello, 2010; Sorj & Fontes, 2012). Essa nova configuração demandou a contratação de cuidadores formais que, por sua vez, se apresenta como uma das alternativas no auxílio desse cuidado (Batista et al., 2014). O cuidado formal, portanto, passou a ser realizado em domicílio ou em instituições, prestado pelo Estado ou pelo mercado (Camarano & Mello, 2010; Camarano & Mello, 2012).

O aumento na procura de profissionais do cuidado fez surgir agências especializadas em seleção e encaminhamento, cursos de formação e outras formas de legitimação da atividade de cuidadores de idosos. Desse modo, a imagem do cuidador ganhou força, o que vem sendo assistido há algumas décadas. Esse, por sua vez, se tornou um novo ator político, objeto de propostas de ações e intervenções governamentais e legislativas (Debert & Oliveira, 2015).

No cenário brasileiro, a discussão sobre os cuidadores formais, pelo Governo Federal, obteve visibilidade em 1998. No entanto, foi em 1999, com a Política Nacional de Saúde do Idoso, que se estabeleceu a definição de cuidador (Batista et al., 2014). Esse é compreendido, portanto, como

uma pessoa, membro ou não da família, que, com ou sem remuneração, cuida do cuidado do idoso doente ou dependente no exercício das suas atividades diárias, tais como alimentação, higiene pessoal, medicação de rotina, acompanhamento aos serviços de saúde ou outros serviços requeridos no cotidiano – por exemplo, ida a bancos ou farmácias -, excluídas as técnicas ou procedimentos identificados com profissões legalmente estabelecidas, particularmente na área da enfermagem (Portaria nº 1395, 1999b, p. 20).

Nesse mesmo ano foi deliberada a Portaria Interministerial nº 5.153/99 (1999a), que concebeu o Programa Nacional de Cuidadores de Idosos (Batista et al., 2014). Essa Portaria recomenda o estabelecimento de protocolos específicos junto às entidades não governamentais e às universidades, com o propósito de capacitar os cuidadores institucionais e domiciliares, familiares e não familiares.

No entanto, a ocupação de cuidador formal só recebeu reconhecimento com a reedição da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) em 2002, por meio do código 5162-10 (Duarte, 2006). A CBO é o dispositivo normalizador de reconhecimento, da nomeação e da codificação dos títulos e características das ocupações do mercado de trabalho brasileiro, cuja finalidade é a identificação dessas. As classificações surgem da associação de práticas similares de emprego ou trabalho (Ministério do Trabalho e Emprego, 2010). Para a CBO, o exercício da função de cuidador requer uma formação em cursos livres com carga horária de 80/160 horas, idade mínima de 18 anos e ensino fundamental completo. O cuidador pode ser um trabalhador assalariado ou autônomo e empreender sua ocupação tanto em domicílios como em instituições cuidadoras de idosos. Seus horários de trabalho podem se dar por revezamento de períodos/turnos ou por tempo integral (Ministério do Trabalho e Emprego, 2010).

Nesse contexto, é relevante pontuar também que existem diferenças quanto às profissões de auxiliares e técnicos de enfermagem e de cuidadores. Os cuidadores podem possuir formação técnica em enfermagem, evidenciando uma simbiose ocupacional. Entretanto, no âmbito das diretrizes do trabalho (CBO) e no próprio movimento organizado da enfermagem (por meio, por exemplo, do Conselho Federal de Enfermagem - COFEN), busca-se assinalar essas diferenças (COFEN, 2010), uma vez que tratam de ocupações distintas e possuem inscrições diferentes na CBO, inclusive.

Além disso, o cuidador deve portar as seguintes competências, a fim de desempenhar suas atividades: a) preparo físico e emocional, empatia, paciência, criatividade, discrição, iniciativa e honestidade; b) demonstrar capacidade de acolhimento, escuta, percepção, adaptação, tomada de decisões, administração do tempo, reconhecimento dos limites pessoais, busca de informações e orientações técnicas; c) respeitar a privacidade dos idosos; d) manter a calma em situações críticas; e, por fim, e) transmitir valores a partir da fala e do próprio exemplo (Ministério do Trabalho e Emprego, 2010).

Contudo, a regulamentação da profissão só é realizada por meio de lei, cuja apreciação é executada pelo Congresso Nacional, pelos Deputados e Senadores, e levada à aprovação do Presidente da República (Ministério do Trabalho e Emprego, 2010). Dessa forma, distintos projetos de lei tentam criar uma lei nacional com vistas à transformação da função de cuidadores em profissão regulamentada. Sendo assim, tramitam na Câmara dos Deputados três projetos de Lei: nº 6.966/2006 (2006), nº 2.880/2008 (2008) e nº 2.178/2011 (2011). Convém ressaltar que

o projeto de Lei 6.966/2006 foi arquivado na data 25/09/2017 e, por isto, desapensado do projeto de Lei 2.880/2008, o qual permanece em tramitação. Já no Senado Federal, outro projeto de lei referente ao tema, o Projeto de Lei do Senado nº 284 de 2011 (2011), foi aprovado nessa instância em novembro de 2012 e encaminhado à Câmara dos Deputados para apreciação, desde então.

Vale destacar ainda que o Senado, em maio de 2019, aprovou o Projeto de Lei nº 1.385-C/2007 na Câmara dos Deputados), que buscava regulamentar a profissão de cuidador de idosos, crianças, pessoas com deficiência ou doenças raras; porém, em julho do mesmo ano, o presidente Jair Bolsonaro vetou integralmente o projeto, sob a justificativa de que, ao criar requisitos e condicionantes para a profissão, a lei restringiria o livre exercício profissional. Esse veto total foi mantido pelo Congresso Nacional em outubro de 2019 (Câmara dos Deputados, 2019). Atualmente, outros dois projetos tramitam no Senado, a saber: o Projeto de Lei do Senado, nº 76 de 2020 (2020a), de autoria de Chico Rodrigues, que visa a novamente criar e regulamentar as profissões de cuidador de pessoa idosa, infantil, pessoas com deficiência e com doença rara; e o Projeto de Lei do Senado, nº 3242 de 2020 (2020b), proposto pelo senador Flávio Arns, que também busca reconhecer e regulamentar especificamente a profissão do cuidador de idosos, sem impor requisitos ou exigências em relação à ocupação. Tais projetos de lei brasileiros evidenciam, por um lado, a intenção do poder público brasileiro de profissionalização dos cuidadores de idosos e, por outro, a perpetuação da precariedade das políticas públicas voltadas ao cuidado (Batista et al., 2014; Debert & Oliveira, 2015).

## Procedimentos metodológicos

Considerando o propósito de analisar o discurso produzido pelas empresas do ramo do cuidado no Brasil, adotou-se uma abordagem qualitativa de pesquisa. Além disso, este estudo caracteriza-se como sendo descritivo (Denzin & Lincoln, 2006).

Realizada em meados do mês de novembro do ano de 2017, a coleta de dados foi empreendida a partir da seleção de discursos que são apresentados em sites de empresas que oferecem a contratação e/ou indicação dos serviços de cuidador profissional. A pesquisa foi feita em sites de empresas que se situam nas cinco regiões do Brasil, a saber: Norte, Nordeste, Centro-oeste, Sudeste e Sul. Ao todo, foram 72 sites pesquisados.

No entanto, para a constituição do *corpus* de análise, priorizou-se a escolha de sites de empresas das regiões sul e sudeste do país, pelo fato de essas regiões apresentarem um maior número de empresas e, principalmente, pela facilidade de acesso ao site dessas empresas e a um *corpus* consolidado de análise. Os discursos produzidos por empresas nas regiões Norte, Nordeste e Centro-oeste foram incluídos quando encontrados, mas apresentam pouca representatividade considerando as outras regiões.

Nesta pesquisa, o entendimento é de que, por meio de discursos, é possível compreender a produção de sentidos na dinâmica de relações sociais historicamente constituídas e culturalmente localizadas (Spink & Medrado, 1999). Nesse contexto, com base em Fairclough (2001), o discurso empresarial pode ser compreendido como um tipo específico de linguagem, usado em situações específicas, como é o caso do discurso jornalístico. Porém, vale ressaltar que o conteúdo político e ideológico subjacente ao discurso empresarial busca legitimar a atuação das empresas diante da sociedade e naturalizar e difundir os preceitos da ideologia neoliberal (Irigaray et al., 2016), como será reforçado adiante.

Para a interpretação do material coletado utilizou-se o aparato teórico-metodológico da análise do discurso em sua vertente francesa. Diante do conjunto de discursos selecionados nos sites das empresas, foram realizadas leituras que possibilitaram a identificação de alguns fragmentos discursivos. Especificamente, a análise de tais enunciados discursivos foi empreendida tendo em vista a sistemática de identificação: (i) dos principais aspectos da análise lexical; (ii) dos temas e das figuras (explícitos e implícitos); (iii) dos principais percursos semânticos estruturados a partir dos temas e figuras; (iv) dos aspectos interdiscursivos, isto é, da memória

discursiva, um conjunto de já ditos, em outro lugar, independentemente, que sustenta todo o dizer (Santos, 2013); (v) dos aspectos da sintaxe discursiva; (vi) dos aspectos refletidos e refratados nos discursos; (vii) das condições de produção dos discursos; (viii) dos principais discursos presentes no texto; (ix) dos aspectos ideológicos defendidos e combatidos nos discursos; (x) da posição do discurso hegemônico em cada um dos textos, em relação aos discursos hegemônicos na sociedade em que eles se situam.

Além disso, durante o processo de busca dos discursos nos sites das empresas, foram selecionadas algumas imagens que foram identificadas como alusivas ao que se pode chamar de estética do cuidado, uma espécie de representação imagética das relações que envolvem o ato de cuidar. Desse modo, procedemos com a análise discursiva do objeto do estudo materializado em imagens e depoimentos (Gregolin, 2007), realizando a interpretação destas imagens levando-se em conta o contexto e/ou os trechos discursivos que àquelas estavam vinculadas, como pode ser visto na seção a seguir, sobre os resultados da pesquisa.

## O discurso empresarial oficial brasileiro sobre o profissional e a profissionalização do cuidador

A partir da análise do *corpus* de pesquisa, foi possível identificar dois principais percursos semânticos, a saber: o da gestão e o do trabalho.

Nos textos, o percurso semântico da gestão aparece sustentado por um conjunto de temas, figuras e discursos que faz alusão a um processo organizado e sistemático que orienta o cumprimento do objetivo de oferecer os serviços relacionados ao ato de cuidar. Especificamente, a apropriação que o capitalismo empreende em relação ao ato de cuidar é uma noção que se reflete nos discursos sob esse percurso semântico. Por seu turno, no percurso semântico do trabalho, identificam-se temas, figuras e discursos que atuam de modo a constituir corpos e subjetividades de sujeitas e sujeitos que exercem a atividade de cuidar. A ideia da produção de corpos e subjetividades é usada aqui para ressaltar que quem exerce a atividade precisa apresentar determinadas características e condutas, o que evidencia as dinâmicas concretas e simbólicas da profissão do cuidado.

Um discurso que aparece no âmbito do percurso da gestão é o da mercantilização do cuidado, isto é, a ideia de que o cuidar do outro se insere na categoria de mercadoria que pode ser negociada e/ou comprada em um contexto de relações entre ofertantes e consumidores/clientes. Sobre isto, Hirata (2016) relata que a mercantilização do *care* e a profissionalização desse serviço são especificidades do processo de construção das modalidades do *care* no Brasil. “Clientes” e “empresa” são alguns dos personagens desse discurso da mercantilização do cuidado, cujos temas discursivos são a segurança, confiança, satisfação, conforto, experiência, qualidade, desenvolvimento, saúde, transparência, excelência, tranquilidade, comodidade. Esses temas cumprem a função de caracterizar o trabalho do cuidado que se compra no mercado. São apresentados a seguir os fragmentos discursivos (1), (2), (3) (04) e (5) que permitiram essa interpretação:

(1) Somos a [Empresa 2], e agradecemos a todos os **clientes** que nos deram a honra de serem atendidos pela nossa **empresa**. O nosso objetivo é de encontrar soluções para melhorar a sua vida (EMPRESA 2) (grifo nosso).

(2) Sabemos que escolher a melhor opção de cuidado em saúde para alguém especial é um momento muito importante. Por isso, somos rigorosos em nossos **processos de auditoria e controle de qualidade**, reforçando a **transparência e a excelência técnica** dos procedimentos realizados (EMPRESA 11) (grifo nosso).

(3) Atender a necessidade do **mercado** oferecendo segurança e conforto ao assistido é a nossa missão, assim como prestar sempre um serviço de elevado **padrão de qualidade**, garantindo tranquilidade para a família que contrata a prestação do serviço (EMPRESA 13) (grifo nosso).

(4) Temos **planos ideais** para a **demanda de cada cliente**. Estamos sempre disponíveis para **nos adequar à sua disponibilidade e comodidade**. O cuidado que você deseja no lugar que você precisa (EMPRESA 24) (grifo nosso).

(5) A [Empresa 25] é uma empresa brasileira, criada em 2006, com o objetivo de levar saúde a casa dos nossos clientes e gestão em saúde com a **melhor relação custo x benefício**... O foco da [Empresa 25] consiste na excelência do cuidado domiciliar e por este motivo permanecemos em desenvolvimento constante para atender as necessidades do mercado (EMPRESA 25) (grifo nosso).

O discurso da mercantilização é construído de modo a ressaltar o aspecto produtivo do cuidado, isto é, o cuidado como atividade remunerada e, mais precisamente, um serviço prestado a partir de uma dimensão pública, do mercado em que se configura oferta e demanda, ao invés de uma atividade que comumente se associa ao âmbito da reprodução, do ambiente do privado, do familiar. Considerando esse aspecto, identificamos como a articulação entre as dimensões pública e privada é viabilizada para alinhar-se aos interesses de quem conduz o mercado neste contexto capitalista. As expressões “processos de auditoria”, “controle de qualidade”, “excelência técnica”, “relação custo-benefício”, típicas de um contexto empresarial, são aqui utilizadas a fim de demarcar a adequação do ato de cuidar ao mercado, e indicam as condições institucionais e mercadológicas de produção do discurso. Para Debert e Oliveira (2015), tal contexto consiste em conciliar o nicho de mercado à demanda por cuidadores.

Em se tratando dos fragmentos (6) e (7), o discurso da mercantilização do cuidado aparece associado ao tema da velhice:

(6) **O envelhecimento é um processo normal e cada vez mais rápido em nossa sociedade.** Ele acontece de forma individual e gradativa, respeitando a lei natural da vida. Com o tempo, ocorrem modificações fisiológicas, bioquímicas e psicológicas no organismo de cada indivíduo, e nossa obrigação é respeitá-las e cuidá-las de forma especial. Por razões de saúde ou percalços da vida, algumas pessoas necessitam, em tempos completamente diferentes, de mais cuidados do que outros; cuidados esses que são sempre singulares e especiais para cada indivíduo ...E foi pensando nessa necessidade que a [Empresa 12] surgiu, oferecendo mão de obra com uma das melhores qualificações do mercado e os melhores serviços em cuidado a domicílio... (EMPRESA 12) (grifo nosso).

(7) **A terceira idade, também conhecida como melhor idade, é a melhor fase da vida!** E o nosso objetivo é ajudar as pessoas a viverem vidas mais saudáveis, mais felizes e mais gratificantes! **Mas essa etapa requer certos cuidados e uma atenção especial.** E nós sabemos que isso só é possível por meio de um plano de cuidados específico elaborado individualmente para cada cliente. Sendo assim, temos o cuidado em conhecer a história, entender o apoio que a família quer dar para assim analisar e entender como podemos ajudá-los! (EMPRESA 27) (grifo nosso).

Os aspectos relacionados ao envelhecer são apropriados e ressignificados no âmbito de uma oferta de um serviço que se constitui a partir de temas como felicidade, tempo, cuidado, respeito. Um aspecto refratado no discurso (6) pode ser identificado na seleção lexical: “o envelhecimento é um processo normal e cada vez mais rápido em nossa sociedade”. Já no trecho discursivo (7), observa-se a refração linguística em: “a terceira idade, também conhecida como melhor idade, é a melhor fase da vida”. A refração linguística é utilizada a partir de argumentos que, para quem enuncia, sustentam a defesa de um ponto de vista próprio, isto é, que pode ser ou não compartilhado pelas outras pessoas. A interdiscursividade entre os temas implícitos da saúde e do adoecimento é outra estratégia utilizada para reforçar o discurso da necessidade da compra, no caso, compra do serviço de cuidador. Precisamente, no fragmento (7), após a descrição do envelhecimento como sendo “a melhor fase da vida”, busca-se demarcar a

emergência de uma necessidade: “mas essa etapa requer certos cuidados e uma atenção especial”. Necessidade esta a ser atendida pelo serviço que a empresa coloca em oferta.

Quem vende o cuidado busca conformar uma justificativa para quem compra, conforme se depreende dos discursos (8) e (9).

(8) **Com a correria do dia a dia que vivemos, fica difícil nos lembrarmos de alguns detalhes que podem ser essenciais para o bem estar dos idosos com quem convivemos**, como ser dado medicamento na hora certa, atividades estimulantes, alimentação adequada e o mais importante: companhia e atenção. Além da qualificação profissional que nós oferecemos, você estará seguro de que estaremos fazendo o melhor para seu ente querido (EMPRESA 4) (grifo nosso).

(9) Por que contratar um cuidador? Com o passar dos anos a dinâmica da família brasileira vem se modificando, com isso as formas de acompanhamento e cuidados também. A figura do cuidador, muitas vezes atribuída ao familiar que, por vezes, não se encontra adequadamente preparado para essa prática, podendo com isso acarretar processos deletérios no cuidado a pessoa dependente. O familiar vivencia a sobrecarga física, emocional e socioeconômica, por isso a necessidade de cuidadores treinados e capacitados de acordo com as necessidades do idoso, diante deste novo cenário, a figura do cuidador formal é imprescindível (EMPRESA 45).

No fragmento (08), o tempo é o marcador de um estilo de vida incompatível com o ato de cuidar do outro. Alusiva a esse respeito é a seleção lexical: “Com a correria do dia a dia que vivemos, fica difícil nos lembrarmos de alguns detalhes que podem ser essenciais para o bem estar dos idosos com quem convivemos . . .”. Outrossim, o tema da qualificação aparece também nos trechos discursivos (8) e (9) como sendo um motivo para a compra dos serviços de cuidador. Especificamente no fragmento discursivo (9), faz-se uso da interdiscursividade para a construção de dois discursos, o da qualificação e o da desqualificação em relação ao exercício do cuidado do outro, discursos representados por dois personagens, a saber, o cuidador profissional ou formal “treinado e capacitado” e, de outro lado, o familiar, despreparado para o desempenho das atividades do cuidado.

Identificamos também o discurso da humanização que é usado para apresentar o trabalho do cuidado que se oferece no mercado. Semelhante discurso, representado nos trechos discursivos (10), (11), (12) e (13), intenta a representação do trabalho do cuidado para além das trocas comerciais e monetárias. Em outras palavras, o que as empresas dizem oferecer não seria somente uma relação mediada pelo dinheiro, mas também pela criação de vínculos afetivos que são sugeridos pelos temas do carinho, atenção, respeito, segurança, dignidade, amor, amizade, dedicação, família, temas estes recorrentes nos fragmentos que seguem.

(10) Nossos cuidadores de idosos são devidamente capacitados e aptos a desenvolverem suas atividades. A atribuição de atividades aos nossos cuidadores será sempre de acordo com a necessidade do cliente conforme previamente combinado na adesão do serviço, segue alguns exemplos: estar sempre ao lado do nosso cliente; **ser o amigo perfeito...** (EMPRESA 4) (grifo nosso).

(11) Prestamos cuidado com **dignidade e respeito** (EMPRESA 27) (grifo nosso).

(12) ...a [Empresa 28] oferece um trabalho diferenciado, tratando todos os nossos **pacientes como extensão de nossa família!** (EMPRESA 28) (grifo nosso).

(13) Nossa colaboração maior é no sentido de introduzir técnica e profissionalismo nesse ambiente, sem interferir no principal remédio do tratamento: **o calor humano** (EMPRESA 18) (grifo nosso).

(14) Nós estamos ligados ao cuidar, e esse cuidar não requer apenas conhecimento, requer também **carinho, respeito, atenção e, principalmente, amor no trato com as pessoas**. Assim expressamos o nosso modo de trabalhar, especialmente considerando que cuidamos de pessoas nos seus momentos de maior fragilidade, momentos esses em que é importante a **garantia da**

**dignidade de todos e a transmissão de uma sensação de segurança** que eleve a auto-estima da pessoa cuidada (EMPRESA 56) (grifo nosso).

Desse modo, o discurso da humanização que destaca fortemente o compromisso emocional envolvido no trabalho do cuidado que é oferecido pelas empresas pode ser entendido como uma estratégia de posicionamento daquele serviço no mercado e uma tentativa de omitir a relação comercial. Com relação à dimensão afetiva dos cuidados, Batista e Bandeira (2015) consideram a compaixão uma característica do trabalho do cuidado. Para as autoras, a compaixão é entendida como um processo de base fisiológica ancorada na evolução da espécie, porém, tomada de forma consciente e mediada por significados morais e políticos associados a relações de poder durante o trabalho de cuidado.

Ainda na perspectiva da humanização do cuidado, e fazendo uso da figura da “casa”, o implícito pressuposto no trecho discursivo (15) é a indicação da diferença que perpassaria o cuidado recebido em outros espaços e oferecido por outros atores, e o cuidado que se (re)produz no ambiente domiciliar e familiar por um profissional capacitado oferecido pelas empresas. Em outros espaços, implicitamente, se evoca a ideia de sociabilidades pouco saudáveis para quem está sendo cuidado, o que representaria, então, uma interpretação sobre um “outro lado do cuidado”.

(15) A [Empresa 12] acredita na importância do convívio familiar como auxílio na recuperação de quadros de saúde de idosos. Desta forma, **ao invés de uma casa de repouso, você pode optar por contratar um profissional capacitado e supervisionado para atender às necessidades de seu ente querido em seu próprio lar**, sem privá-lo de sua rotina diária ou do conforto e comodismo de sua casa (EMPRESA 12) (grifo nosso).

Outro tema que se identifica no discurso da mercantilização do cuidado é o lucro que pode ser obtido neste mercado do cuidado. Esse tema aparece, primordialmente, nos discursos de empresas que pertencem às redes de franquias. O cuidado, assim, é representado como uma oportunidade de negócio, a partir do discurso do empreendedorismo.

(16) Seja um Franqueado [Empresa 9]. Buscamos por empreendedores que se identifiquem com o serviço de Gestão de Pessoas e possuam capacidade financeira para investir neste projeto. **Seja um de nossos franqueados e obtenha sucesso abrindo seu próprio negócio**, contando com nossa experiência e orientação (EMPRESA 8) (grifo nosso).

(17) **O mercado de trabalho é crescente e inesgotável**. A franquia [Empresa 37] é a opção ideal pra você participar desse mercado e ainda alcançar seus objetivos pessoais com um negócio que cabe no seu bolso. Se você está procurando abrir um novo negócio ou mesmo profissionalizar sua atuação no mercado de cuidadores de pessoas, nós também podemos ajudá-lo a fazer uma transição correta e lucrativa para a [Empresa 37] (EMPRESA 37) (grifo nosso).

A seleção lexical “o mercado de trabalho é crescente e inesgotável” apresenta-se como um aspecto refratado no fragmento (17). Quem enuncia utiliza-se do apelo a um suposto crescimento do mercado do cuidado para atrair os investidores. Em ambos os trechos discursivos (16) e (17), o empreendedor de sucesso é personagem construído no âmbito do mercado do cuidado. Nesse contexto, fica evidente que tanto o discurso humanizador quanto o de empreendedor de sucesso produzidos por esses discursos empresariais buscam legitimar a atuação dessas empresas perante a sociedade e naturalizar e difundir os preceitos da ideologia neoliberal no país (Irigaray et al., 2016).

Gostaríamos de ressaltar também o conceito de silenciamento neste estudo. Segundo Orlandi (2007), para dizer a partir de uma determinada posição, o sujeito precisa não-dizer outros sentidos. Assim, ao mesmo tempo que emerge a questão do lucro nos discursos analisados, percebe-se um silenciamento em relação aos custos do serviço ofertado ao cliente. Nos fragmentos discursivos, não se faz referência aos preços. Outro silenciamento também recai sobre a questão trabalhista, isto é, não se menciona aspectos que caracterizam os vínculos trabalhistas,

os direitos dos profissionais etc., o que pode indicar uma tendência de precarização das relações de trabalho no âmbito desse mercado. Para Guimarães et al. (2011), essa precariedade incide devido ao baixo nível de qualificação requerida, do baixo reconhecimento social da competência profissional e da falta de especialização e de formação profissional. Desse modo, os numerosos obstáculos da relação salarial na profissão de cuidador tornam ainda mais urgente a construção de posturas profissionais (Ribault, 2012).

Os temas da especialização e da capacitação sustentam o discurso da profissionalização, isto é, o profissional apresentado pelas empresas não é qualquer profissional, é alguém que possui conhecimentos teóricos e práticos sobre determinado tipo de cuidado que seria específico em relação a determinada doença ou em relação a determinado público-alvo, isto é, crianças, idosos ou gestantes, por exemplo. Nesse sentido, Batista e Bandeira (2015) versam sobre a importância dos conhecimentos e saberes dos cuidadores, haja vista a complexidade envolvida nos modos de operação empregados no cuidado das pessoas. Nos fragmentos discursivos (18) e (19), construídos a partir do percurso semântico do trabalho, este discurso da profissionalização é atravessado pelo tema da enfermagem em uma tentativa de promover a legitimação da atividade de cuidar. Desse modo, o desenvolvimento da profissão do cuidador parece estar relacionado com uma espécie de simbiose ocupacional (Suddaby & Muzio, 2015).

(18) Para cada caso, dispomos de **um profissional capacitado e especializado**, prontos para atender qualquer que seja sua necessidade (EMPRESA 4) (grifo nosso).

(19) A [Empresa 13] preza para que todos os **seus cuidadores sejam capacitados, treinados e tenham um mínimo de especialização – Técnico em Enfermagem**. Podendo assim, transitar em todos os locais com o assistido, sem interferir ou ser diferenciado no dia a dia da família. **Nossos cuidadores passam por treinamentos e aperfeiçoamentos periódicos**, para que possamos garantir cada vez mais um atendimento de qualidade (EMPRESA 13) (grifo nosso).

Para além da ênfase em especialização e capacitação, aspectos alinhados a uma linguagem do mercado, são elencadas determinadas características que o sujeito deve possuir, características que estão ajustadas ao discurso da humanização, discutido anteriormente.

(20) Todos os nossos colaboradores passam por **análise comportamental**, em que prezamos por valores e princípios, e também analisamos **as características fundamentais de um** cuidador de idosos **que são: paciência, responsabilidade, sensibilidade, empatia, simpatia, organização e delicadeza** (EMPRESA 43) (grifo nosso).

(21) **O cuidador é um ser humano de qualidades especiais expressas pelo forte traço de amor à humanidade, solidariedade e doação** (EMPRESA 23) (grifo nosso).

No fragmento (20), o pressuposto é que a expressão “análise comportamental” é usada a fim de conferir credibilidade ao processo de seleção dos sujeitos para o exercício do trabalho de cuidar. Tendo em vista os dois fragmentos, podemos afirmar que os aspectos que conformam o imaginário social ligado ao cuidado são refletidos nas características que os cuidadores precisam possuir, quais sejam, “paciência”, “responsabilidade”, “sensibilidade”, “empatia”, “simpatia”, “organização”, “delicadeza”, “amor”, “solidariedade” e “doação”. Tais características se alinham a uma definição dos modos de o sujeito ser e se relacionar no contexto do trabalho do cuidado, sendo implicados, portanto, aos processos de produção de subjetividades para o trabalho. Essas características vão ao encontro das competências necessárias que o cuidador de idosos deve portar para desempenhar suas atividades, segundo a CBO (Ministério do Trabalho e Emprego, 2010).

Além da produção de subjetividades, há ainda uma produção de corpos dos sujeitos envolvidos no trabalho de cuidar, conforme demonstra o fragmento (22).

(22) **A cuidadora é contratada para cuidar da pessoa idosa ou pessoas com debilidades temporárias ou permanentes**. Muitas famílias ignoram as tarefas que lhe cabe e também cobram

dela os afazeres domésticos. O perigo é que ao fazer estes serviços, ela deixa de atender a pessoa idosa ou debilitada. Cabe a **cuidadora** esclarecer ao familiar suas obrigações e atividades inerentes à ocupação, no momento de ser contratada. Como vemos, a **cuidadora** de idosos tem um trabalho dito domiciliar, não sendo empregada doméstica. Não tem como responsabilidade o cuidado da casa e sim do idoso para quem vai trabalhar (EMPRESA 6) (grifo nosso).

As referências a quem cuida são feitas sempre no feminino, a partir do léxico “cuidadora”. Desse modo, quem cuida tem um gênero específico, tem um corpo, mais exatamente, um corpo de mulher. Sobre essa questão, Hirata (2016) fala da veiculação de uma concepção de que o cuidado se refere a uma atividade feminina, concepção esta atrelada ao conceito de divisão sexual do trabalho (Kergoat, 2009).

O percurso semântico do trabalho é construído nos fragmentos discursivos e também nas imagens apresentadas nos sites. O que estas imagens sugerem é que o trabalho de cuidar é representado por uma determinada estética. São corpos femininos, que esboçam uma ideia de limpeza, corpos alinhados, com uma aparência agradável e feliz. Desse modo, a partir da análise dos discursos dessas empresas, fica evidente que as necessidades de formalização e profissionalização do cuidado e a construção da imagem do profissional cuidador, sobretudo de cuidadoras, produzem demandas morais e emocionais para o trabalho de cuidado (Araujo, 2019).

Imagem 1: Site de empresa 33



Fonte: Dados da pesquisa

Imagem 2: Site de empresa 42



Fonte: Dados da pesquisa

Além do gênero, realiza-se a interpretação sobre a questão da raça pautando as relações desiguais em torno do cuidado. Deparamo-nos com imagens que ilustram negros cuidando de negros, brancos cuidando de brancos e negros cuidando de brancos. Todavia, não foram encontradas imagens de profissionais brancos cuidando de negros, o que nos faz pressupor sobre as influências de uma divisão racial sobre o trabalho do cuidado. Nesse sentido, Sorj e Fontes (2012) elucidam que essa “característica” do *care* no Brasil implica uma relação de poder que envolve múltiplas dimensões de gênero, classe e cor, que se constituem mutuamente.

Imagem 3: Site de empresa 35



Fonte: Dados da pesquisa

Imagem 4: Site de empresa 37



Fonte: Dados da pesquisa

## **Considerações Finais**

Esse estudo evidenciou o discurso empresarial oficial brasileiro sobre o profissional e a profissionalização do cuidador. Inicialmente, percebemos que o discurso produzido por essas organizações ora se embasava nos princípios da gestão, ora na esfera do trabalho. No que se refere à gestão, notamos que o discurso apresentado é permeado pela mercantilização do cuidado, pelas novas formas de organização do trabalho, como, por exemplo, as franquias e pelo lucro obtido nesse mercado do cuidado.

Quanto à esfera do trabalho, identificamos que o discurso proposto pelas empresas se utiliza da humanização, compromisso e emoções do cuidado, numa tentativa de omitir a relação comercial proveniente da dinâmica dessa ocupação e da precarização das relações de trabalho no âmbito desse mercado. Além disso, retrata-se o cuidado como atividade puramente feminina marcada por uma estética de trabalhador limpo, agradável e feliz. No que diz respeito à profissionalização, o discurso apresentado busca legitimar-se a partir de referências às áreas da medicina e da enfermagem. Tal fato pode ser compreendido levando em conta a falta de um espaço profissional a ser ocupado pelo cuidador que delimite com clareza as fronteiras dessa atividade, para que assim não seja confundida com as atividades exercidas por outros profissionais que operam em áreas correlatas. O entendimento é que tal questão reporta-se, portanto, à falta de regulamentação da profissionalização do cuidador no Brasil.

Portanto, foi visto que os percursos semânticos dos princípios da gestão e do trabalho buscam legitimar a atuação desse tipo de empresa e naturalizar a ideologia neoliberal, demonstrando como a lógica de mercado permanece e se reproduz por meio dessas organizações e como tem influenciado o processo de profissionalização de cuidadores no país, ao produzir e especificar corpos e subjetividades dos sujeitos que performam o trabalho de cuidar. Os distintos argumentos advindos dos discursos organizacionais têm respaldo na recente força, visibilidade e expansão que a atividade profissional do cuidador ganhou no Brasil. Semelhante desenvolvimento pode ser explicado pela conjunção do rápido envelhecimento da população brasileira e da entrada em massa das mulheres no mercado de trabalho, uma vez que o encargo do cuidado domiciliar das pessoas idosas, das crianças, dos deficientes e dos doentes tem sido confiado às mulheres (Camarano & Mello, 2010). Diante disso, o cuidador passa a ser objeto de propostas de ações e intervenções governamentais e legislativas para sua atuação. No entanto, a regulamentação da profissionalização desse tipo de trabalho ainda está em curso, embora a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) inclua tal grupo na sua nomenclatura desde 2002.

Desse modo, os resultados sinalizam a necessidade de refletir sobre as relações construídas entre e a partir dos demais atores envolvidos no processo de profissionalização do cuidador, sejam as pessoas que são cuidadas, bem como os familiares dessas pessoas e até mesmo o próprio cuidador, a fim de gerar discussões aprimoradas e aprofundadas que possam contribuir para o avanço dos processos que delineiam a regulamentação dessa profissão.

Como principal dificuldade deste estudo, podemos citar o processo de operacionalização da análise do discurso francesa em uma grande quantidade de sites distintos e encontrar discursos sistematizados de empresas de cuidado das regiões Norte e Nordeste. Além disso, sugerimos que futuras pesquisas analisem os discursos dos empresários, franqueados, gerentes e supervisores que trabalham nessas organizações, bem como os discursos dos profissionais do cuidado, das pessoas que são cuidadas por esses profissionais e também de seus familiares, a fim de saber como eles percebem a atuação dessas organizações e como enxergam o profissional e a profissionalização do cuidador. Por fim, instigamos que estudos posteriores também aprofundem e problematizem questões relacionadas a gênero e raça na profissão de cuidador.

## Referências

- Abbott, A. (1988). *The system of professions: an essay on the division of expert labor*. University of Chicago Press.
- Alves, C. A. (2019). Cuidado em saúde no Brasil: espaços de criação, lutas e desafios. *Cadernos de Saúde Pública*, 35(8), 1-3.
- Araujo, A. B. (2019). Gênero, reciprocidade e mercado no cuidado de idosos. *Revista Estudos Feministas*, 27(1), 1-13.
- Araujo, M. T., Velloso, I. C., Ceci, C., & Purkis, M. E. (2017). Caregiving for the elderly person: discourses embedded in the Brazilian practical guide for the caregiver. *Journal of Aging & Social Policy*, 29(5), 444-460.
- Barbosa, M. L. (2003). As profissões no Brasil e sua sociologia. *Dados – Revista de Ciências Sociais*, 46(3), 593-607.
- Batista, A. S., & Bandeira, L. M. (2015). Trabalho de cuidado: um conceito situacional e multidimensional. *Revista Brasileira de Ciência Política*, (18), 59-80.
- Batista, M. P. P., Almeida, M. H. M. D., & Lancman, S. (2014). Cuidadores formais de idosos: contextualização histórica no cenário brasileiro. *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, 17(4), 879-885.
- Bourdieu, P. (2003). *O poder simbólico* (6ª ed.). Bertrand Brasil.
- Brint, S. (2001). Professionals and the knowledge economy: rethinking the theory of post-industrial society. *Current Sociology*, 49(4), 101-132.
- Bucher, S., Chreim, S., Langley, A., & Reay, T. (2016). Contestation about collaboration: discursive boundary work among professions. *Organization Studies*, 37(4), 497-522.
- Butler, N., Chillas, S., & Muhr, S. L. (2012). Professions at the margins. *Ephemera: Theory & Politics in Organization*, 12(3), 259-272.
- Câmara dos Deputados (2019, 02 outubro). Congresso mantém veto total a projeto que regulamentava profissão de cuidador. *Câmara Notícias*. <https://www.camara.leg.br/noticias/593817-congresso-mantem-veto-total-a-projeto-que-regulamentava-profissao-de-cuidador>
- Camarano, A. A., & Mello, J. L. (2010). Introdução. In H. Hirata & N. A. Guimarães (Orgs). *Cuidado e cuidadoras: as várias faces do trabalho do care*. Atlas.
- Camarano, A. A., & Mello, J. L. (2012). Cuidados de longa duração para a população idosa: um novo risco social a ser assumido? In H. Hirata, & N. A. Guimarães (Orgs). *Cuidado e cuidadoras: as várias faces do trabalho do care*. Atlas.
- Cameron, C., & Moss, P. (2007). *Care work in Europe: current understandings and future directions*. Routledge.
- Chen, Y. M. (2014). Differences in outcomes of caregiver support services for male and female caregivers. *Sage Open*, 4(3), 1-10.
- Conselho Federal de Enfermagem – COFEN (2010, 28 outubro). Diferença entre cuidador de idoso e auxiliar de enfermagem. *Portal COFEN*. [http://www.cofen.gov.br/diferenca-entre-cuidador-de-idoso-e-auxiliar-de-enfermagem\\_5891.html](http://www.cofen.gov.br/diferenca-entre-cuidador-de-idoso-e-auxiliar-de-enfermagem_5891.html)
- David, R. J., Sine, Wesley, D., & Haveman, H. A. (2013). Seizing opportunity in emerging fields: how institutional entrepreneurs legitimated the professional form of management consulting. *Organization Science*, 24, 356-377.
- Debert, G. G., & Oliveira, A. M. (2015). A profissionalização da atividade de cuidar de idosos no Brasil. *Revista Brasileira de Ciência Política*, 18, 7-41.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2006). *O planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens*. Artmed.
- Diniz, M. (2001). *Os donos do saber: profissões e monopólios profissionais*. Revan.
- Duarte, Y. A. O. (2006). O cuidador no cenário assistencial. *Mundo Saúde*, 30(1), 37-44.
- Evetts, J. (2011). A new professionalism? Challenges and opportunities. *Current Sociology*, 59(4), 406-422.

- Fairclough, N. (2001). *Discurso e mudança social*. EdUnB.
- Flower, L. (2014). Book Review: Clare L. Stacey the caring self: the work experiences of home care aides. *Organization Studies*, 35(6), 939-943.
- Freidson, E. (1988). *Renascimento do profissionalismo: teoria, profecia e política*. EdUSP.
- Freidson, E. (2001). *Professionalism. The third logic*. Polity Press & Blackwell Publishers.
- Gallie, D. (2013). *Economic crisis, quality of work and social integration*. Oxford University Press.
- Gregolin, M. (2007). Análise do discurso e mídia: a (re) produção de identidades. *Comunicação, mídia e consumo*, 4(11), 11-25.
- Guimarães, N. A. (2016). Home and market, love and work, nature and profession: controversies regarding the commodification of care work. *Cadernos Pagu*, (46), 59-77.
- Guimarães, N. A., Hirata, H. S., & Sugita, K. (2011). Cuidado e cuidadoras: o trabalho de care no Brasil, França e Japão. *Sociologia & antropologia*, 1(1), 151-180.
- Gyarmaty K. G. (1975). Professions: an ideology? *International Social Science Journal*, 27(4), 673-699.
- Hirata, H. (2016). O trabalho de cuidado: comparando Brasil, França e Japão. *SUR-Revista Internacional de Direitos Humanos*, 13(24), 53-64.
- Hoffman, G. J., & Wallace, S. P. (2018). The cost of caring: economic vulnerability, serious emotional distress, and poor health behaviors among paid and unpaid family and friend caregivers. *Research on Aging*, 40(8), 1-19.
- Irigaray, H. A. R., Cunha, G. X., & Harten, B. A. (2016). Missão organizacional: o que a análise crítica do discurso revela? *Cadernos EBAPE.BR*, 14(4), 920-933.
- Johnson, T. J. (1972). *Professions and power*. Macmillan.
- Kergoat, D. (2009). Divisão sexual do trabalho e as relações sociais de sexo. In H. Hirata, et al. (Orgs.), *Dicionário crítico do feminismo* (pp. 67-75). EdUNESP.
- Lampert, C. D. T., Scortegagna, S. A., & Grzybovski, D. (2016). Dispositivos legais no trabalho de cuidadores: aplicação em instituições de longa permanência. *Revista Eletrônica de Administração*, 22(3), 360-380.
- Larson, M. S. (1977). *The rise of professionalism: a sociological analysis*. University of California Press.
- Maestriperli, L. (2016). Professionalization at work: the case of Italian management consultants. *Ephemera: Theory & Politics in Organization*, 16(2), 31-52.
- Malatesta, M. (2006). *Professionisti e gentiluomini. Storia degli ordini professionali nell'Europa moderna*. Giulio Einaudi Editore.
- Maybud, S. (2015, março). Women and the Future of Work—Taking care of the caregivers. ILO's Work in Progress series. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_351297.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_351297.pdf)
- Mendonça, O. R. N., Cardoso, R. L., & Oyadomari, J. C. T. (2012). A profissionalização do contador no Brasil. *Revista de Administração e Contabilidade da Unisinos*, 9(4), 393-406.
- Ministério do Trabalho e Emprego (2010). *Classificação Brasileira de Ocupações-CBO-2010* (3ª ed.). Secretaria de Políticas Públicas e Emprego. <https://wp.ufpel.edu.br/observatoriosocial/files/2014/09/CBO-Livro-1.pdf>
- Moura Jr., P. J., & Helal, D. H. (2014). Profissionais e profissionalização em tecnologia da informação: Indicativos de controvérsias e conflitos. *Cadernos EBAPE*, 12(2), 321-338.
- Nascimento, L. C. (2007). Profissionalismo: expertise e monopólio no mercado de trabalho. *Revista Perspectivas Contemporâneas*, 2(1), 105-116.
- Neal, M., & Morgan, J. (2000). The professionalization of everyone? A comparative study of the development of the professions in the United Kingdom and Germany. *European Sociological Review*, 16(1), 9-26.

- Nogueira, R. M. C. D. P. A., & Oliveira, J. S. F. (2013). Profissionalismo e Secretariado: história da consolidação da profissão. *Revista de Gestão e Secretariado-GeSec*, 4(2), 01-24.
- Noordegraaf, M. (2011). Risky business: how professionals and professional fields (must) deal with organizational issues. *Organization Studies*, 32(10), 1349-1371.
- Orlandi, E. P. (2007). *As formas do silêncio: no movimento dos sentidos*. EdUnicamp.
- Paiva, K. C. M., & Melo, M. C. O. L. (2008). Competências, gestão de competências e profissões: perspectivas de pesquisas. *Revista de Administração Contemporânea*, 12(2), 339-368.
- Parsons, T. (1939). The professions and social structure. *Social Forces*, 17(4), 457-467.
- Pereira-Neto, A. F. (1995). The medical profession at issue (1922): a historical and sociological view. *Cadernos de Saúde Pública*, Rio de Janeiro, 11(4), 600-615.
- Portaria Interministerial MS/MPAS nº 5.153, de 7 de abril de 1999 (1999a). Institui o Programa Nacional de Cuidadores de Idosos. Ministério da Saúde, Ministério da Previdência e Assistência Social. <https://www.associacaoamigosdagrandeidade.com/wp-content/uploads/filebase/cuidadores-idosos/BRASIL%20Implementa%C3%83%C2%A7%C3%83%C2%A3o%20de%20cuidadores%20informativos%282%29.pdf>
- Portaria nº 1395, de 10 de dezembro de 1999. (1999b) Aprova a Política Nacional de Saúde da Pessoa Idosa. Ministério da Saúde. <https://www2.mppa.mp.br/sistemas/gcsubsites/upload/37/Portaria%20NR%201395-99%20Politica%20Nac%20Saude%20Idoso.pdf>
- Projeto de Lei do Senado, nº 284 de 2011. (2011). Dispõe sobre o exercício da profissão de cuidador de idoso. Senado Federal <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/100403>
- Projeto de Lei do Senado nº 11 de 2016 (2016). Cria e regulamenta as profissões de Cuidador de Pessoa Idosa, Cuidador Infantil, Cuidador de Pessoa com Deficiência e Cuidador de Pessoa com Doença Rara e dá outras providências. Senado Federal. <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/125798>
- Projeto de Lei do Senado, nº 76 de 2020 (2020a). Cria e regulamenta as profissões de Cuidador de Pessoa Idosa, Cuidador Infantil, Cuidador de Pessoa com Deficiência e Cuidador de Pessoa com Doença Rara e dá outras providências. Senado Federal <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/140481>
- Projeto de Lei do Senado, nº 3242 de 2020 (2020b). Altera a Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003 (Estatuto do Idoso) para prever a figura do Cuidador de Pessoa Idosa. Senado Federal <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/142457>
- Projeto de Lei nº 6.966 de 2006 (2006). Cria a profissão de Cuidador. Câmara dos Deputados. <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=322855>
- Projeto de Lei nº 2.880 de 2008 (2008). Regulamenta a Profissão de Cuidador de Pessoa, delimita o âmbito de atuação, fixa remuneração mínima e dá outras providências. Câmara dos Deputados. <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=384533>
- Projeto de Lei nº 2.178 de 2011 (2011). Dispõe sobre o exercício da profissão de Cuidador. Câmara dos Deputados. <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=518075>
- Quigley, C. F., & Hall, A. H. (2016). Taking care: understanding the roles of caregiver and being cared for in a kindergarten classroom. *Journal of Early Childhood Research*, 14(2), 181-195.
- Reay, T., Golden-Biddle, K., & Germann, K. (2006). Legitimizing a new role: small wins and micro-processes of change. *Academy of Management Journal*, 49(4), 977-998.
- Ribault, T. (2012). Cuidadoras domiciliares: que tipo de profissionalização? In H. Hirata, & N. A. Guimarães (Orgs.), *Cuidado e cuidadoras: as várias faces do trabalho do care* (pp. 187-206). Atlas.
- Rodrigues, M. L. (2002). *Sociologia das profissões* (2ª ed.). Celta.

- Santos, A. F. P. R. (2011). Principais abordagens sociológicas para análise das profissões. *Revista Brasileira de Informação Bibliográfica em Ciências Sociais*, 71(1), 21-43.
- Santos, S. S. B. (2013). Pêcheux. In L. A. Oliveira (Org.), *Estudos do discurso*, (pp. 209-233). Parábola editorial.
- Shugrue, N., & Kellett, K., & Gruman, C., & Tomisek, A., & Straker, J., & Kunkel, S., & Robison, J. (2017). Progress and policy opportunities in Family Caregiver Assessment: results from a national survey. *Journal of Applied Gerontology*, 38(9), 1319-1341.
- Smith, A., & McKie, L. (2009). Researching “Care” in and around the workplace. *Sociological Research Online*, 14(4), 1-7.
- Sorj, B. (2013). Arenas de cuidado nas interseções entre gênero e classe social no Brasil. *Cadernos de Pesquisa*, 43(149), 478-491.
- Sorj, B., & Fontes, A. (2012). O care como um regime estratificado: implicações de gênero e classe social. In H. Hirata & N. A. Guimarães (Orgs.), *Cuidado e cuidadoras: as várias faces do trabalho do care*. Atlas.
- Sotos, F. E., & García, I. P. (2012). Long-term care, dependence and the third sector. *Small Business Economics*, 38(3), 321-331.
- Spink, M. J., & Medrado, B. (1999). Produção de sentidos no cotidiano: uma abordagem teórico-metodológica para análise das práticas discursivas. In M. J. Spink (Org.), *Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano: aproximações teóricas e metodológicas*. Cortez.
- Suddaby, R., & Muzio, D. (2015). Theoretical approaches to the study of PSFS. In L. Empson, D. Muzio, J. Broschak, & B. Hinings (Eds.), *Oxford handbook of professional services firms*. Oxford University Press.
- Weber, M. (1999). *Economia e sociedade: fundamentos da sociologia compreensiva* (vol. 1). EdUnB.
- Weber, S. (2003). Profissionalização docente e políticas públicas no Brasil. *Educação e Sociedade*, 24(85), 1125-1154.
- Wilensky, H. L. (1964). The professionalization of everyone? *American Journal of Sociology*, 70(2), 137-158.

**Endereço para correspondência**  
claralasilva@hotmail.com

Recebido em: 25/05/2020  
Revisado em: 05/01/2021  
Aprovado em: 07/01/2021



# Histórias de vida e estigma de trabalhadores com transtornos mentais acompanhados em ambulatório especializado

**Alessandra Renata Geremias<sup>1</sup>**

Universidade Estadual de Campinas (Campinas, SP, Brasil)

**Paulo César Zambroni-de-Souza<sup>2</sup>**

Universidade Federal da Paraíba (João Pessoa, PB, Brasil)

**Sérgio Roberto de Lucca<sup>3</sup>**

Universidade Estadual de Campinas (Campinas, SP, Brasil)

Este estudo de abordagem qualitativa teve como objetivo conhecer, analisar e compreender como a retirada de direitos sociais e trabalhistas interferiu na vida e no trabalho de pessoas com transtornos mentais graves. Foram realizadas entrevistas em profundidade com 11 participantes, oito homens e três mulheres, atendidos(as) em um ambulatório de Psiquiatria de um hospital universitário, com uso de roteiro semiestruturado, e realizou-se análise de conteúdo. Os resultados indicam que a trajetória de trabalho dos(as) participantes iniciou-se na infância e adolescência, de modo que todos exerciam atividades de trabalho quando receberam o diagnóstico. A necessidade de afastamento, as dificuldades relacionadas ao retorno e a retirada de parte das pessoas do mundo do trabalho foram evidenciadas. Em face disso, foram discutidos os prejuízos sociais e trabalhistas após o diagnóstico de transtorno mental relatados pelos participantes. O processo de estigmatização apareceu no ambiente de trabalho, familiar e comunitário e contribuiu para o declínio da carreira e remuneração ou para a saída dos trabalhadores de suas atividades.

Palavras-chave: Transtornos mentais, Trabalho, Estigma.

Life stories and social stigma of workers with mental disorders followed up in a specialize outpatient clinic in Campinas, Brazil

This qualitative approach study aimed to know, analyze, and understand how the withdrawal of social and labor rights interfered in the life and work of people with severe mental disorders. In-depth interviews with eleven participants, eight men and three women who were assisted at a psychiatric outpatient clinic of a university hospital, were performed. Semi-structured script interviews were conducted and content analysis was performed. The results indicate that the work trajectory of the participants began in childhood and adolescence, so that all performed work activities when they received diagnosis. The study highlighted the need for medical leave, the difficulties related to the return, and the withdrawal from work environment of part of the people interviewed. In view of this, the social and labor losses after the diagnosis of mental disorder reported by the participants were discussed. The stigmatization process manifested in their work, family and community environments and contributed to the decline in career and remuneration or to the withdrawal from their activities.

Keywords: Mental disorders, Work, Stigma.

---

<sup>1</sup> <https://orcid.org/0000-0003-3693-4326>

<sup>2</sup> <https://orcid.org/0000-0002-7353-4420>

<sup>3</sup> <https://orcid.org/0000-0001-6023-0949>

## **Introdução**

O presente artigo tem como objetivo conhecer, analisar e compreender como retirada de direitos sociais e trabalhistas para o corpo social como um todo interfere na vida e no trabalho de pessoas com transtornos mentais graves (TMG). Por compreender que o campo da saúde do trabalhador tem o saber acadêmico como uma de suas bases (Lacaz, 2007), este texto toma o conceito de Estigma (Corrigan et al., 2011; Goffman, 1963/1981; Kyff, 2007; Link & Phelan, 2001) como referência principal, colocando-o em diálogo com a Psicologia Social do Trabalho, Saúde Coletiva, Sociologia do Trabalho e Serviço Social.

Diante do crescente desrespeito do chamado mercado de trabalho para com os seres humanos (Stiglitz, 2002) e da crescente precarização à qual trabalhadores(as) estão submetidos(as) nas últimas décadas, poderia se pensar: qual seria o motivo de se interessar pelo trabalho em sua relação com pessoas com transtornos mentais graves? Defendemos que, exatamente por estarmos em uma época de perda de direitos, tornam-se urgentes soluções para tal questão, em especial para aqueles(as) que vivenciam as maiores dificuldades, como as pessoas com TMG.

### ***Trabalho, vida e saúde***

O trabalho é uma atividade social que ocupa centralidade na vida das pessoas no campo econômico, cultural, psíquico e social. Para além de uma atividade individual, o trabalho produz uma relação das pessoas entre si e com os outros e do seu potencial criador e humanizador (Praun, 2016). Além disso, contribui para construção de sentido, identidade e autoestima e busca de equilíbrio psíquico.

Segundo Sato et al. (2017), para pensar as relações intersubjetivas no trabalho é necessário situá-las no contexto social do qual são parte, chamando a atenção para as particularidades que as relações e condições de trabalho assumem em diferentes sociedades, e que podem favorecer ou restringir suas condições de vida.

A precarização do mundo do trabalho contemporâneo teve impactos negativos para a vida da maior parte dos trabalhadores e trabalhadoras, com perda de direitos e redução da autonomia pessoal e profissional (Antunes, 2018; Seligmann-Silva et al., 2010). A partir das últimas décadas do século XX, o neoliberalismo passou a se colocar como o único modo possível de gerir a produção e a vida, apregoando que “There Is No Alternative”, conforme as palavras de Herbert Spencer (1851, p. 31), retomadas por Margaret Thatcher, que ficaram conhecidas pela sigla TINA. Tal modelo estimula a competição entre as pessoas e mina a cooperação, gera ansiedade e leva ao adoecimento, através de avaliações individuais de desempenho, avaliações quantitativas; incentiva a competição entre os trabalhadores, que ficam solitários e amedrontados.

Sabe-se que os anos de 1970 foram época de grandes crises econômicas mundiais que tiveram como uma de suas principais saídas o neoliberalismo (Stiglitz, 2002), que estabeleceu um modo de funcionar organizacional que estimula que cada um procure sempre produzir mais a qualquer custo (inclusive subjetivo), incita a competição e desestimula a cooperação, tendendo a destruir os coletivos, deixando cada um à sua própria sorte, fragilizado (Dejours, 2012, 2013), quadro que afeta a dinâmica das relações familiares e sociais, além da própria saúde. Ao lado disso, busca-se cada vez mais os trabalhadores free lancers ao invés de assalariados (Dejours, 2009). Tais formas de gestão, “fundadas na glorificação da autonomia e da excelência” (Leclerc, 2005), tendem a deixar as pessoas solitárias e a destruir os coletivos.

Nos processos de sofrimento e desenvolvimento dos transtornos mentais, é imprescindível considerar que eles estão relacionados com as condições psicossociais individuais e coletivas, podendo ser agravados e potencializados pelas condições socioeconômicas, tais como o desemprego, a violência, a pobreza e as desigualdades sociais e étnicas (Jongsma et al., 2018; Organização Pan-Americana de Saúde, 2018).

## **Estigma**

Verifica-se uma relação entre transtornos mentais e o prejuízo da condição e capacidade de trabalho de pessoas com este tipo de diagnóstico (Vechi et al., 2017; Vieira et al., 2016). Entre 2012 e 2016, cerca de 668 mil trabalhadores(as) com carteira assinada com transtornos mentais se afastaram do trabalho por mais de 15 dias com benefícios previdenciários de auxílio-doença ou aposentadorias por invalidez (Previdência Social, 2017). Esses dados são ainda subestimados porque não incluem os(as) trabalhadores(as) informais que representam 46% da nossa força de trabalho e, quando adoecidos(as), permanecem invisíveis nas estatísticas oficiais (Organização Internacional do Trabalho, 2018).

Além disso, historicamente, observam-se dificuldades de as sociedades lidarem com as pessoas rotuladas como “portadoras de transtornos mentais” (Corrigan et. al, 2011; Goffman, 1963/1981), e com isso são estabelecidas barreiras psicossociais que prejudicam a trajetória de vida e de trabalho dessas pessoas. Nesse cenário, o estigma social relacionado ao transtorno mental desponta como uma das principais barreiras.

O conceito de estigma remete a um modo de identificação de pessoas por meio de características valoradas negativamente e que expõem a pessoa ou grupo estigmatizado ao desvalor do seu atributo. Sua origem na Grécia o identificava como uma marca corporal realizada para destacar pessoas e grupos do demais por apresentarem alguma peculiaridade e para a distinção de classe social (Goffman, 1963/1981; Liddell & Scott, 1996). No uso latino, o “estigma” visava a marcar também pessoas escravizadas fugitivas e sinalizava “desgraça” (Lewis & Short, 1969). No correr dos séculos, o conteúdo do termo passou a versar sobre “marca” de vergonha e descrédito, como também ponto mórbido no corpo (Kyff, 2007).

Diante disso, o estigma do transtorno mental está entre os fatores que contribuem para a deterioração das condições de vida e saúde das pessoas com transtornos mentais. O modo estigmatizante, ao lidar com as pessoas com transtornos mentais, traz prejuízos para suas vidas e seus cuidados de saúde.

A saúde mental ainda é uma área muito negligenciada, visto que, em países de baixa e média renda, a prevalência das pessoas com transtornos mentais que não recebem tratamento é de 76% a 85%, enquanto em países de alta renda essa taxa varia entre 35% e 50% das pessoas com transtornos mentais desassistidas (Organização Pan-Americana de Saúde, 2018).

No Brasil o movimento da Reforma Psiquiátrica substitutiva do modelo asilar ampliou a assistência e o cuidado em saúde mental e trouxe incontáveis contribuições (Desviat, 2015). Entretanto, verifica-se que as dificuldades nas condições de vida e de trabalho das pessoas com transtornos mentais, associadas ao estigma e desvalorização social, ainda persistem em nosso país (Carvalho & Lins, 2015; Pereira & Joazeiro, 2015; Salles & Barros, 2013).

Vale destacar que a pesquisa apresentada aqui foi realizada antes da pandemia de Covid-19, que agravou o desemprego e a situação de vida e trabalho da maioria da população, comprometendo ainda mais a assistência para as pessoas com doenças crônicas, em especial aquelas com diagnóstico de transtornos mentais (Lucca, 2020).

Tudo isso dificulta a possibilidade de acesso, permanência e retorno ao mundo do trabalho de mulheres e homens com transtornos mentais.

## **Método**

### ***Tipo de estudo***

Trata-se de um estudo de abordagem qualitativa, na modalidade de história de vida, com o uso do recurso da entrevista em profundidade para a compreensão das vivências e percepções dos(as) participantes. Buscou-se valorizar o significado atribuído pelos(as) participantes da pesquisa ao fato pesquisado e a intensidade dos fenômenos, valores, crenças, opiniões, modos de

relações, símbolos, comportamentos, representações e práticas daquilo que se pretende conhecer (Minayo, 2017).

### ***Participantes***

Participaram da pesquisa pessoas com diagnósticos de transtornos mentais considerados graves como Esquizofrenia, Transtorno Afetivo Bipolar e Depressão com sintomas psicóticos, que, embora apresentem sintomatologias diferentes, são consideradas graves pelas repercussões desses sofrimentos, mesmo sabendo que eles apresentam prognósticos distintos, sendo o de Esquizofrenia o menos favorável dentre eles, como afirmam Sadock et al. (2017, p. 370):

Estudos sobre o curso e o prognóstico dos transtornos do humor de modo geral concluíram que essa condição tende a apresentar cursos longos e que os pacientes têm propensão à recidiva. Embora os transtornos do humor sejam considerados benignos, em comparação com a esquizofrenia, representam uma profunda carga sobre os indivíduos afetados.

Segundo Basaglia, os autores concordam que o diagnóstico estabelecido pela Psiquiatria corre sempre o risco de assumir o “o valor de um rótulo que codifica uma passividade dada como irreversível” (1968/1985, p. 108), como ocorreu desde o início daquele campo de saber (Foucault, 1961/1987). O presente artigo não pretende debater a relação de poder presente nesse âmbito e toma como ponto de partida o fato de que as pessoas que participaram da pesquisa que o originou sofrem muitas vezes dificuldades imensas na relação consigo mesmas, com os familiares e com o corpo social, o que dificulta frequentemente sua inserção e manutenção nos mundos do trabalho. A estabilidade, ou a falta dela, do quadro clínico interfere diretamente na capacidade de uma pessoa trabalhar ou não, mas não se pode esquecer que essas pessoas são ativas e podem laborar (Zambroni-de-Souza, 2006a), não devendo ser reforçado o estigma segundo o qual são incapazes para a vida e o trabalho.

Foram adotados como critérios de inclusão dos participantes: idade igual ou superior a 18 anos, tratamento psiquiátrico por diagnóstico de transtorno mental e história de exercício de atividades de trabalho em algum momento da vida, independente de vínculo empregatício, e ter compreendido e assinado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

O universo de participantes foi composto por conveniência, conforme os critérios de inclusão. No total, 14 pessoas foram convidadas para participar do estudo, sendo nove homens e cinco mulheres, entretanto, três se recusaram, ficando 11 delas.

### ***Lócus e procedimento***

A coleta de dados foi realizada no período de dezembro de 2018 a março de 2019, em um hospital público universitário de referência, localizado no município de Campinas, interior do Estado de São Paulo. Foram realizadas 12 visitas ao ambulatório pela primeira autora e, após as consultas realizadas pelos residentes de psiquiatria, pessoas que atendiam ao critério de inclusão foram convidadas a participar da pesquisa. Todas as entrevistas foram realizadas em um consultório no próprio serviço, pela pesquisadora, sem a participação de terceiros.

### ***Instrumento***

Realizou-se uma única entrevista semiestruturada com cada participante, com um roteiro previamente construído com questões abertas, com margem para alterações e acréscimos durante o contato com o(a) participante. As entrevistas foram gravadas e sua duração média foi de 30 a 40 minutos.

O roteiro construído pelos pesquisadores continha dados sociodemográficos (idade, raça/cor [autodeclarada], sexo, orientação sexual, escolaridade, estado civil, configuração familiar, situação de moradia, profissão e situação no mercado de trabalho), questões

disparadoras acerca da história de trabalho (idade de início da atividade laboral, tipo de trabalho, carga horária, relacionamento com colegas e gerência, desempenho das atividades de trabalho, afastamento e retorno ao trabalho) e história de saúde mental (início do acompanhamento, primeiro episódio, internações, uso de medicações psicotrópicas e cuidado recebido).

### Análises dos materiais

O conteúdo das narrativas, após a transcrição, foi analisado pela metodologia de análise de conteúdo formulada por Bardin (1977/2011), e foram adotados nomes fictícios para uso dos discursos. Após a análise flutuante das falas, que possibilitou as primeiras aproximações com o conteúdo e um conhecimento prévio do texto, foi realizada a análise do conteúdo. Realizou-se uma categorização semântica, seguindo as etapas de “inventário” com o isolamento dos elementos e a “classificação”, sendo esta analógica e progressiva, com a divisão dos elementos e organização das mensagens. A etapa final desse processo foi o estabelecimento e titulação das categorias analíticas. As categorias analíticas, portanto, emergiram das falas dos(as) participantes, não tendo sido estabelecidas previamente.

### Conformidade ética

O projeto desta pesquisa atende aos requisitos de ética em pesquisa, aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da instituição de ensino com o número 9511618.80000.5404. Todas as participações ocorreram após o conhecimento e aceite do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

## Resultados e discussão

As características e dados sociodemográficos dos participantes estão descritos no quadro 1.

**Quadro 1: Dados sociodemográficos dos participantes da pesquisa atendidos em ambulatório de Psiquiatria no município de Campinas, 2019**

Participante	Sexo	Idade	Escolaridade	Mora com a família	Trabalha atualmente	Última ocupação	Já foi afastado do trabalho por Saúde Mental?	Idade do diagnóstico	Diagnóstico (transtorno mental)
André	M	34	EF incompleto	Sim	Não	Açougueiro	Sim	18	TAB e Transtorno relacionado ao uso de substâncias
João	M	19	EM incompleto	Sim	Não	Serralheiro	Sim	17	TAB
Carlos	M	53	EF incompleto	Não	Não	Serviços gerais	Sim	42	Transtorno depressivo com sintomas psicóticos
Ana	F	47	EF	Sim	Sim	Diarista	Sim	46	TAB
Rosa	F	66	EF	Sim	Sim	Costureira	Sim	40	Transtorno depressivo com sintomas psicóticos
Valéria	F	59	ES- Ciências Sociais	Sim	Sim	Agente de saúde da atenção básica	Sim	33	TAB
Adão	M	50	EM	Sim	Sim	Motorista de aplicativo e porteiro	Sim	46	Esquizofrenia
Antônio	M	69	ES- Ciências Contábeis	Não	Não	Contador	Não	50	TAB
Joaquim	M	50	ES-Análise de Sistemas	Sim	Não	Gerente de multinacional	Sim	47	Transtorno Depressivo com sintomas psicóticos
Jorge	M	47	ES- Tecnologia da informação	Sim	Sim	Analista na área de informática	Sim	33	Esquizofrenia
Joel	M	40	ES- Tecnologia da informação	Sim	Não	Analista de T.I.	Sim	30	TAB

Fonte: Compilação dos autores.

Legenda: M= masculino; F= feminino; EF= Ensino Fundamental completo; EF incompleto= Ensino Fundamental incompleto; EM= Ensino Médio completo; EM incompleto= Ensino Médio incompleto; ES= Ensino Superior completo; T.I.= Tecnologia de Informação; TAB= Transtorno Afetivo Bipolar.

A população deste estudo foi composta por 11 participantes, oito homens e três mulheres. Com relação à raça/etnia autodeclarada, oito pessoas declararam-se brancas, constituindo a maioria desse grupo, uma negra, uma morena e uma parda. A respeito da escolaridade dos(as) participantes, cinco concluíram o ensino superior, duas o ensino médio e quatro o ensino fundamental.

As categorias e subcategorias de análise estão indicadas no quadro 2. Foram destacados fragmentos representativos dos conteúdos expressos pelos participantes.

**Quadro 2: Categorias de análise presente no discurso dos participantes da pesquisa realizada em ambulatório de Psiquiatria em Campinas no ano de 2019**

Categories de análise	Subcategorias de análise	Exemplos dos conteúdos manifestos pelos participantes
<b>Trabalho</b>	Primeira experiência de trabalho	“Foi aos 13 anos... espetava carne.” (André) “Comecei cedo, acho que eu tinha uns 14 anos de idade... eu era babá.” (Ana) “Eu nasci na roça e com 7 anos eu já ia pra roça ajudar minha família nas tarefas.” (Adão)
	Sentido e Significado	“Você está fazendo sua vida, sua rotina, coisas que te deixam feliz... Todo emprego ensina alguma coisa pra pessoa...” (João) “Eu trabalhava de feriado, de domingo, de sábado, achando que o serviço ia me tirar aquilo, eu não entendia que tava com depressão.” (Ana)
	Mulher e trabalho	“há 26 anos tive a minha primeira depressão, foi um dos tempos que fiquei sozinha com as crianças e o que eu fazia, não tinha estudo, eu ia trabalhar de doméstica, dar banho em doente, fazer tudo o que eu sabia fazer.” (Rosa) “Muito trabalho, marido, casa, juntou tudo ... eu tava com dificuldades.” (Ana)
<b>Estigma relacionado ao trabalho e convívio social</b>	Estigma social, estigma internalizado e estrutural	“Ninguém fala abertamente, mas as pessoas, familiares, têm isso como algo que te diminui ...” (Jorge) “Esquizofrenia ... essa palavra é pesada pra mim, mas tenho que aceitar, melhor que louco.” (Adão) “Eu não espalho pra evitar qualquer tipo de problema, porque as pessoas começam a te enxergar diferente.” (Jorge)
<b>Repercussões da doença e o difícil processo de retomada das atividades de trabalho</b>	Início dos sintomas Afastamentos Retorno ao trabalho	“Como veio um laudo falando da minha doença eu achei que tinha sido mandado embora por isso.” (Carlos) “Eu acho que isso é o grande paradigma para todos que passam por uma interação psiquiátrica, é como se você tivesse que aprender a fazer tudo de novo.” (Joel)

Fonte: Compilação dos autores.

De modo não intencional, a maioria dos participantes do estudo é do sexo masculino, cujo recorte se assemelha a estudos realizados anteriormente com pessoas com transtornos mentais considerados graves (Cardoso et al., 2006; Costa, 2008; Oliveira et al., 2018). Com relação aos homens em acompanhamento na saúde mental, Clezar et al. (2018) evidenciaram a maior prevalência da esquizofrenia no sexo masculino (Cardoso et al., 2006), enquanto outros estudos observaram os prejuízos na qualidade de vida no caso do transtorno afetivo bipolar (Costa, 2008).

Ainda sobre a predominância dos participantes do sexo masculino, salienta-se que, culturalmente, a expectativa relacionada ao gênero masculino está fortemente relacionada à virilidade e produtividade. Neste contexto, o homem tido como louco sofre pela impossibilidade de corresponder à expectativa social e com a perda do lugar privilegiado na socialização masculina que é parte de seu aspecto identitário, do seu modo de ser nessa sociedade e por meio do qual constitui sua subjetividade, apresentando importantes rompimentos na socialização e consideráveis prejuízos para a qualidade de vida (Zanello et al., 2015).

### *Vivências de trabalho e os significados atribuídos a ele*

A maioria dos participantes iniciou as atividades de trabalho doméstico e rural ainda na infância ou adolescência, entre oito e quatorze anos de idade, com a finalidade de contribuir com o sustento do grupo familiar.

Ao abordar o trabalho de crianças e adolescentes, estudos apontaram as perdas de momentos de vida, com alijamento do direito e acesso à educação, menor tempo para estudo e qualificação profissional (Thomé et al., 2010), tendo como consequência piores níveis de saúde (Dall’Agnol et al., 2015; Kassouf et al., 2001; Nishijima et al., 2015), perdas subjetivas pelo comprometimento de momentos importantes para o desenvolvimento, redução da autoestima e autorrealização (Costa et al., 2015) e menor remuneração na fase adulta (Monte, 2008; Souza & Pontili, 2007).

O trabalho precoce faz com que crianças e adolescentes assumam atribuições e responsabilidades incompatíveis com seu estágio de desenvolvimento e pertencentes à vida adulta, sem estarem preparados física e psiquicamente para assumir tais compromissos. Adaptam-se de modo estereotipado, incorporando comportamentos, valores, papéis e tarefas que comprometem a identidade do “ser criança” e consequentemente o futuro do seu “ser adulto” (Silva, 2002).

Na direção das pesquisas realizadas, a maior parte dos homens e mulheres participantes do nosso estudo iniciou suas trajetórias profissionais sob o encargo do trabalho precoce como a perda de momentos importantes para desenvolvimento e socialização, assumindo responsabilidade familiar precoce, com a alfabetização prejudicada e/ou interrompida.

Rosa verbalizou: “Não tinha estudo, eu ia trabalhar de doméstica, dar banho em doente, fazer tudo o que eu sabia fazer ... Eu achava pouco porque na verdade queria fazer veterinária, medicina ou agronomia”. No seu relato começou a trabalhar aos oito anos, responsabilizando-se pelos cuidados domésticos, enquanto os pais realizavam seus trabalhos fora da residência e, com nove anos, ela passou a trabalhar com a mãe na colheita de algodão. O gosto pela atividade rural que a levou a desejar a formação superior foi impedido pelo exercício precoce como trabalhadora rural, que a afastou da escola e da continuidade dos seus estudos durante a infância e adolescência. Tal situação estabelece um limite social que, embora seja conhecido desde o surgimento da Psicopatologia do Trabalho (Le Guillant, 2006), ainda hoje permanece produzindo estigmas nas pessoas, gerando ressentimentos socialmente produzidos, com os quais um sujeito não consegue lidar sem a mudança de sua condição de vida e trabalho, como mostra o relato dessa participante.

Assim como Rosa, outros participantes vivenciaram na vida adulta os prejuízos em aspectos objetivos e subjetivos, e aqueles(as) que iniciaram suas atividades de trabalho mais precocemente possuíam menos anos de escolaridade, condição esta que os tornou mais vulneráveis e “reféns” de profissões ou ocupações com condições de maior exploração de trabalho e menor remuneração. É possível sinalizar que os participantes que adentraram no mundo do trabalho ainda crianças têm em suas trajetórias de vida o sofrimento e prejuízos advindos do trabalho precoce, em um cenário triste e corriqueiro no Brasil (Alberto et al., 2020), naturalizando o estigma e banalizando a injustiça social (Dejours, 2007).

Apesar do Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069/1990), o trabalho precoce, por muitos anos “naturalizado”, fez (e ainda faz) parte do cotidiano de milhares de brasileiros(as) e atinge principalmente as populações mais pobres em busca de sobrevivência, encobrindo os danos físicos, mentais, sociais e econômicos consequentes desse processo.

É com esses rebatimentos que o sentido e significado do trabalho foram construídos para os participantes. Nessa direção, Valéria se expressou: “Eu me sinto útil, me sinto bem porque eu tenho uma área de atuação”. João também atribuiu um sentido positivo ao trabalho na sua vida: “Eu gosto muito de trabalhar porque você ocupa a mente ... está ganhando seu dinheiro, você está fazendo sua vida, sua rotina”.

A centralidade do trabalho na vida econômica, psíquica e social das pessoas se materializa como exercício de cidadania, aquisição de renda, autoafirmação e como espaço de relacionamento social e construção de um lugar, não se limitando a uma forma de satisfação de necessidades básicas de subsistência, representando também uma fonte de construção de identidade, autoestima, possibilidade de desenvolvimento de competências e um modo de sentir-se parte da sociedade (Navarro & Padilha, 2007).

As falas dos participantes apontaram também uma conotação assumida socialmente do “trabalhar” como sinônimo de utilidade e de ocupação, que os distancia de pensamentos “danosos”. Essa concepção, vinculada a uma valoração moral, nos remete a um tipo de ideário que impõe padrões nos quais uma pessoa, para ser valorizada e se manter em um “bom caminho”, precisa estar inserida no mundo do trabalho, sem considerar as condições reais em que o trabalho se realiza no modo de produção em que vivemos.

Por outro lado, mesmo acreditando que laborar teria sido importante para afastá-los da suposta nocividade que se apresentaria a eles caso tivessem se mantido ociosos, os participantes também observaram efeitos negativos do trabalho, destacando o excesso de tempo dedicado à atividade e a ausência de momentos de vida fora do trabalho: “Eu tava só trabalhando, tentando sustentar uma coisa, não só financeiramente, isso vai te deixando desgostoso, era ruim” (João).

A precarização do mercado de trabalho tem expressões como o aumento progressivo da exploração, a subtração do tempo de vida fora do trabalho e os impactos no significado do trabalho, contribuindo para danos à saúde física e mental dos trabalhadores (Antunes, 2018). Essa organização contemporânea do trabalho favorece o sofrimento e desgaste de modo coletivo com uma multiplicidade de manifestações para a saúde, uma vez que as pessoas têm modos particulares de vida e subjetividade (Benach et al., 2014).

As participantes mulheres também apontaram importantes elementos acerca da divisão sexual do trabalho que são representativos da realidade brasileira. Rosa, Valéria e Ana realizam atividades de trabalho relacionadas ao cuidado. Valéria trabalha como agente de saúde; Rosa, que atualmente trabalha como costureira, já trabalhou como cuidadora; e Ana trabalha como diarista. As profissões relacionadas ao cuidado, que empregam uma parte significativa das mulheres, carecem de valorização social e econômica, além de reforçar o papel social atribuído ao feminino (Dejours, 2004; Hirata, 2016).

Além disso, essas mulheres ainda estão sobrecarregadas pelas responsabilidades domésticas e de cuidado de seus familiares, fato expresso em suas falas: “Eu tava muito estressada, bem cansada, cuidando de casa, de criança e trabalhando fora, tava muito puxado pra mim...” (Ana); “Deixei tudo para cuidar da minha mãe, eu perdi o direito de ir e vir” (Rosa).

O trabalho doméstico não reconhecido e não remunerado é um aspecto de gênero não valorizado nesta sociedade, se sobrepondo ao limite das vidas femininas dentro e fora do mundo do trabalho, cuja sobrecarga contribui para a ocorrência de transtornos mentais comuns (Pinho & Araújo, 2012).

### ***Estigma relacionado ao trabalho e convívio social***

O estigma foi expresso pelos participantes em diferentes momentos dos relatos e representou uma categoria-chave de análise de toda a temática da pesquisa.

O estigma, como uma conotação negativa, guarda conexões com estereótipo, o preconceito e a discriminação. As expressões do estigma podem ser identificadas como social, internalizado e institucional (Corrigan et al., 2011). O estigma social ocorre quando os estereótipos negativos relacionados a um grupo são endossados por parte significativa da sociedade. O estigma internalizado corresponde ao processo de assimilação e internalização dos estereótipos e preconceitos sobre si mesmo e a grupos com características semelhantes. O estigma institucional manifesta-se por meio de regras, políticas, procedimentos que restringem a participação de pessoas estigmatizadas, reduzindo suas possibilidades de vida.

A fala de João, a seguir, é reveladora de como as circunstâncias e processos estigmatizantes afetaram diferentes esferas da sua vida e impactaram suas chances e projetos (Link & Phelan, 2001), tanto em aspectos objetivos, como trabalho, renda, formação acadêmica, participação social, quanto subjetivos, como autoimagem, autoestima, confiança, entre tantos outros prejuízos.

Eu não tenho o ensino médio completo. Parei quando fui internado pela primeira vez e não quis mais voltar pra escola porque tinha toda uma questão envolvida que eu tinha vergonha. Eu

pensava que não ia ser mais igual às outras pessoas ... Meu tio tinha problema mental, esquizofrenia. Ele era na dele, não teve mulher, não teve filhos, ficou na casa da mãe dele e os meus outros parentes falavam que eu era tão parecido ... Por um tempo, achei que ia mesmo ficar como ele, não conseguir fazer nada (João).

O estereótipo negativo assimilado pelo participante identifica a pessoa com transtorno mental como incapaz de conduzir sua vida como as outras pessoas. Ademais, a internação psiquiátrica tornou-se motivo de “vergonha” para João, limitando seus projetos de vida, como o de escolarização.

Nesse processo de estigmatização de pessoas com transtornos mentais, emergiram nas entrevistas três componentes: medo, autoritarismo e benevolência (Corrigan et al., 2011).

O medo associado ao transtorno mental é justificado socialmente pelo discurso de periculosidade e imprevisibilidade, a despeito das tentativas de desconstrução desse pensamento e estudos que demonstram que as pessoas com transtornos mentais sofrem mais violências do que as praticam (Barretto & Figueiredo, 2019; Nunes & Torrenté, 2009). A fala de João exemplifica esse aspecto: “Eu tava com outra realidade, eu tava com medo, susto ... mas não estava agressivo, eu nunca fiquei agressivo”.

O autoritarismo se legitima no entendimento de que as pessoas com diagnóstico de transtornos mentais são incapazes de decidir sobre suas vidas e tratamento, devendo o poder de decisão ser delegado ao outro. André e João referiram ter vivido situações em que “Quando eu acordei, minha mãe falou ‘vamos ali comigo’, aí eu fui e ela me internou numa clínica” (André); “Todo mundo vem tirar com a minha cara ‘você tá surtando, vou te internar’, eu fiquei por um bom tempo não gostando disso” (João).

A benevolência aparece por meio da percepção de que a pessoa com transtorno mental demanda um excessivo cuidado, com estabelecimento muitas vezes de uma relação paternalista e indesejada. Valéria relatou uma preocupação nessa direção: “Eu não quero ser a coitadinha, também não quero que as pessoas digam ‘ela é bipolar’, então...”.

Na análise dos discursos dos participantes da pesquisa, aspectos relacionados ao estigma foram evidenciados no âmbito do trabalho: “Esse problema que me deu, eu falo sozinho até hoje, a gente acaba sendo até um pouco antissocial” (Adão); “O garoto é louquinho, vamos dar uma mixaria pra ele, vamos explorar’, eu vi coisas que eu não gostei e preferi não ficar mais naquele ambiente” (João).

Os elementos destacados nas falas de Adão e João evidenciaram o estigma social e seus componentes e que se configuram como importantes obstáculos para uma vida autônoma e possibilidades de trabalho (Rocha, Hara, & Paprocki, 2015). Nessa direção, Adão também relatou: “Se você fala um negócio desse [diagnóstico] é discriminado, ninguém sabe, somente minha família mesmo, não falo isso para ninguém. Capaz de perder o emprego”. Valéria também compartilhou uma preocupação nessa direção:

No Centro de Saúde tem um grupo de saúde mental e eu vejo como eles se posicionam perante as pessoas, como eu mesma vou dizer que tenho se eu vejo que as pessoas que têm e vão lá com o diagnóstico não são entendidas, não são compreendidas.

Como elucidado por Goffman (1981, p. 52), o ocultamento do diagnóstico por parte da pessoa estigmatizada é uma forma de ter uma “aceitação involuntária” por pessoas que têm preconceito contra o tipo de pessoa que ele(a) poderia revelar ser. É afastar do conhecimento geral a informação que o(a) tornaria desacreditado(a).

O medo de não ser aceito, de sofrer preconceito e discriminação por parte do empregador e colegas de trabalho e ser demitido implicou a omissão do diagnóstico e limitou a forma de ação, de relacionamento no ambiente de trabalho e, para alguns participantes, impossibilitou a sua permanência na atividade. Durante as entrevistas, participantes relataram o estabelecimento de relações mais distanciadas dos colegas, o não posicionamento frente a algumas demandas ou situações conflituosas como forma de manter em “segredo” seu diagnóstico, pois, uma vez conhecida a situação de sofrimento mental, seus comportamentos poderiam ser identificados

como sintomas dos transtornos mentais, colocar em xeque a credibilidade até então existente no local de trabalho e colocá-los(as) em uma situação desvantajosa perante os outros colegas de trabalho.

Nas palavras de Dejours (2011, p. 15): “face à dominação, à injustiça, ao assédio, à ameaça de demissão, cada qual se encontra doravante sozinho” e contribuem para o sofrimento mental.

### ***Repercussões do transtorno mental e o difícil processo de retomada da atividade de trabalho***

O modo como os sintomas de sofrimento mental afetou as relações de trabalho foi recontado pelos participantes, como discorrem Adão, José e Ana: “Eu não conseguia desenvolver mais minhas atividades ... eu cheguei num ponto que eu tava louco dentro da empresa” (Adão); “Eu tive pânico, uma angústia muito forte ... nesse período não dá pra trabalhar” (José); “Como eu tava doente não podia limpar janela, tinha serviço limitado” (Ana).

As narrativas dos participantes da pesquisa sugerem que lidar com as “formalizações, prescrições e determinações” durante os primeiros episódios foram impraticáveis. Quando existe a “desestabilização” no âmbito da saúde mental, as demandas do mercado de trabalho podem acrescer mais sofrimento do que representar possibilidade de saúde (Zambroni-de-Souza, 2006b).

A necessidade de afastamento da atividade de trabalho no contexto de “crises” foi narrada por alguns participantes. O período de afastamento do trabalho foi em torno de um ano para a maioria deles, como relembra Valéria, “sim eu recebi um ano ... quando é doença mental não tem como saber se a pessoa tem mesmo ou não”.

Os transtornos mentais e comportamentais são a terceira causa de afastamento do trabalho por período superior a 15 dias e de concessão de aposentadoria por invalidez (Previdência Social, 2017). Já os trabalhadores informais, quando se afastam do trabalho durante as crises, permanecem sem renda ou benefício, com agravamento da situação de vulnerabilidade. Muitos dos(as) participantes da pesquisa vivenciaram período de adoecimento sem garantia de renda, impossibilidade de sustento e com risco direto de perda da atividade de trabalho.

A ausência de estratégias eficazes de retorno ao trabalho pode prolongar o afastamento ou comprometer a volta à atividade. A indisposição da empresa em acolher o trabalhador afastado por transtorno mental, a insegurança e o receio em voltar ao trabalho são elementos que dificultam esse processo.

Fiquei uns seis meses afastado do trabalho... eu queria ficar um pouco mais de tempo, tava com medo de voltar, mas daí disseram “você vai voltar.” Depois, quando eu queria voltar, disseram “não, você não vai voltar”, era sempre o contrário (Jorge).

Ainda com relação ao tempo de afastamento do trabalho, características sociodemográficas (idade, sexo, escolaridade), fatores psicossociais no trabalho, história de afastamento prévio, condições de saúde e as particularidades do transtorno mental podem ter influência. O tempo médio de afastamento do trabalho dos participantes desta pesquisa foi de seis meses a um ano e o tempo prolongado de afastamento da atividade de trabalho também é considerado um aspecto prejudicial para a retomada da atividade laboral, como já referido em estudos anteriores (Blank et al., 2008; D’Amato & Zijlstra, 2010).

O processo de retomada da atividade de trabalho ocorreu após a estabilização dos sintomas e foi recontado pelos participantes, conforme as narrativas: “Formei em 1989, trabalhei com pesquisa e, depois, dei aula um ano. A medicação deixa a gente com falta de concentração ... por isso é que eu trabalho agora como agente de saúde” (Valéria); “Na indústria, era superperigoso, máquina, equipamento ... de porteiro, eu não faço nada que ponha em risco, de motorista tem o risco, mas eu não tô tendo problema” (Adão); “Eu voltei, demora um tempo pra você pegar o jeito ... Depois eu mudei de setor” (Jorge).

O transtorno mental impossibilitou a permanência nas antigas tarefas no caso da pesquisadora Valéria, do metalúrgico Adão e do analista de informática Jorge, entretanto, eles

não estão incapacitados. A reinserção em atividades compatíveis e sem prejuízos deveria ser uma prerrogativa ética e social. Nesse sentido, as instituições e as empresas deveriam criar condições para a reinserção saudável desses profissionais que sofrem com o estigma associado às pessoas com transtornos mentais.

A severidade do sofrimento e das dificuldades das pessoas com transtornos mentais para desempenho de atividades de trabalho antes realizadas não indica uma dificuldade ou incapacidade completa (Zambroni-de-Souza, 2006a). No entanto, persiste a incompreensão nesse sentido, sustentada por fatores dentre os quais se destaca a conformação do mercado de trabalho no contexto neoliberal e seu caráter altamente excludente. Em vista disso, a desvalorização favorecida pelo estigma adiciona dificuldades aos(as) trabalhadores(as) com transtornos mentais ao reconhecê-los(as) como “anormais”, “instáveis”, “incapazes”, “potencialmente violentos”, “possivelmente faltosos e com necessidade de licenças médicas”.

Foram ainda destacadas pelos participantes as perdas de remuneração devido à alteração do tipo de trabalho realizado após o adoecimento: “O dinheiro não dá ... O que ganho é mais pra pagar o aluguel e comprar mistura e, ainda assim, se acabar o gás, eu deixo de comprar mistura” (Carlos); “o salário de porteiro é muito pouco pra manter uma família igual eu tenho. No passado, eu tinha um bom salário, eu fiz uma casa grande, pra manter a casa o salário de porteiro não dá” (Adão).

Todos(as) os(as) participantes retornaram ao trabalho, porém, quando foram entrevistados, observou-se os efeitos do estigma social. Valéria e Jorge trabalhavam com vínculo formal, entretanto em atividades diversas daquelas realizadas anteriormente. Ana e Rosa exerciam atividades na informalidade, sem a garantia dos direitos trabalhistas e expostas à precarização dessas atividades. Adão, que também teve mudança de área de atuação após o diagnóstico, reunia as condições de trabalhador terceirizado em sua atividade de porteiro e trabalhador sem vínculo trabalhista na sua atividade de motorista de aplicativo, convivendo com os prejuízos dessas duas formas de inserção no mercado de trabalho. André, João, Joel e Joaquim encontravam-se com ônus objetivo e subjetivo do desemprego, enquanto Antônio e Carlos estavam aposentados, sendo este último na modalidade “aposentadoria por invalidez”.

## **Considerações finais**

A história de vida e trabalho dos(as) participantes reúne semelhanças quanto ao início precoce nas atividades de trabalho, a vivência de sofrimento mental quando as exerciam, experiências de afastamentos e retornos difíceis ao mundo do trabalho. Em suas trajetórias, após o diagnóstico de transtorno mental, foram intensificadas as dificuldades para a participação social, escolarização, carreira, remuneração, assim como houve comprometimentos da autoestima, confiança e identidade. Cada participante viveu a seu modo perdas de direitos sociais e trabalhistas, e este estudo pretendeu evidenciar, para além das experiências individuais, a dimensão coletiva e social dessa retirada de direitos do corpo social para pessoas com transtornos mentais graves.

O processo de estigmatização foi apontado no ambiente de trabalho, familiar e comunitário e considerado uma chave de análise das perdas vividas por contribuir significativamente com as dificuldades vividas pelos(as) participantes para a participação social, em que se inclui o trabalho.

No cenário atual, o mercado de trabalho é altamente excludente, competitivo e estigmatizador no tocante ao adoecimento dos trabalhadores, em especial aqueles que se afastam por transtornos mentais. Além disso, o trabalho informal como modo de inserção possível e o desemprego também evidenciam como a precarização do mundo do trabalho impacta a maior parte da população e sobrepõe dificuldades às pessoas com transtornos mentais.

Com este artigo, pretendeu-se ter contribuído para reforçar a centralidade do trabalho na vida de todos os humanos e para lançar luz às dificuldades vivenciadas por essas pessoas com TMG por ocasião de sua tentativa de se colocar no mercado de trabalho. Intenta-se também

colaborar com o desenvolvimento de estratégias inclusivas e que possam oferecer possibilidade de autonomia a essas pessoas pelo acesso ao trabalho e participação social.

## Referências

- Alberto, M. F. P., Pessoa, M. C. B., Malaquias, T. A. P., & Costa, S. S. (2020). Trabalho infantil e ato infracional: análise histórico-cultural do desenvolvimento infantojuvenil. *Revista Da Spagesp*, 21(1), 127-142. [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1677-29702020000100010](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-29702020000100010)
- Antunes, R. (2018). *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho* (16ª ed.). Cortez.
- Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo*. Almedina. (Trabalho original publicado em 1977).
- Barretto, R. S. & Figueiredo, A. E. B. (2019). Estigma e violência na percepção dos profissionais de saúde mental de uma unidade psiquiátrica em hospital geral. *Cadernos de saúde coletiva*, 27(2), 124-130. [https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1414-462X2019000200124](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-462X2019000200124)
- Basaglia, F. (1985). As instituições da violência. In *A instituição negada: relato de um hospital psiquiátrico* (pp. 99-133). Graal. (Trabalho original publicado em 1968).
- Benach, J., Vives, A., Amable, M., Vanroelen, C., Tarafa, G., & Muntaner, C. (2014). Precarious Employment: understanding an emerging social determinant of health. *Annual Review of Public Health*, 35(1), 229-253. <https://doi.org/10.1146/annurev-publhealth-032013-182500>
- Blank, L., Peters, J., Pickvance, S., Wilford, J., & MacDonald, E. (2008). A systematic review of the factors which predict return to work for people suffering episodes of poor mental health. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 18(1), 27-34.
- Cardoso, C. S., Caiaffa, W. T., Bandeira, M., Siqueira, A. L., Abreu, M. N. S., & Fonseca, J. O. P. (2006). Qualidade de vida e dimensão ocupacional na esquizofrenia: uma comparação por sexo. *Cadernos de Saúde Pública*, 22(6), 1303-1314. <https://doi.org/10.1590/S0102-311X2006000600019>
- Carvalho, J. D. & Lins, C. B. A. (2015). Um Hospital Geral e suas concepções da loucura. *Revista Latinoamericana de Psicopatologia Fundamental*, 18(2), 383-393.
- Clezar, E. M., Bianchi, G. N., & Garcia, L. S. B. (2018). Análise da readmissão hospitalar do paciente com diagnóstico de esquizofrenia em um hospital psiquiátrico de referência no sul catarinense. *Arquivos Catarinenses de Medicina*, 47(3), 133-145.
- Corrigan, P. W., Roe, D., & Tsang, H. W. H. (2011). *Challenging the stigma of mental illness: lessons for therapists and advocates* (1ª ed.). Wiley-Blackwell.
- Costa, A. M. N. (2008). Transtorno afetivo bipolar: carga da doença e custos relacionados. *Archives of Clinical Psychiatry*, 35(3), 104-110. <https://doi.org/10.1590/S0101-60832008000300003>
- Costa, E. M., Souza, R. L. V., & Kirst, P. B. A. G. (2015). Trabalho infantil: um estudo sobre os danos biopsicossociais percebidos pelos pesquisadores. *Aletheia*, 46, 131-141.
- Dall'Agnol, M. M., Fassa, A. G., Facchini, L. A., & Benvegnú, L. A. (2015). Associação do trabalho infantil com transtornos de comportamento do tipo introversão e extroversão: um estudo transversal no sul do Brasil. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 40(132), 206-218. <https://doi.org/10.1590/0303-7657000106414>
- D'Amato, A. & Zijlstra, F. (2010). Toward a climate for work resumption: the nonmedical determinants of return to work. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 52(1), 67-80.
- Dejours, C. (2004). As relações domésticas: entre amor e dominação. In S. Lancman, L. I. Sznelman, & I. Laerte (Orgs.), *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (pp. 317-336). Editora Fiocruz.
- Dejours, C. (2007). *A banalização da injustiça social*. Fundação Getúlio Vargas.
- Dejours, C. (2009). Entre o desespero e a esperança: como re-encantar o trabalho. *Cult.* 139(12), 49-53.
- Dejours, C. (2011). Psicopatología del trabajo – Psicodinámica del trabajo. *Laboreal*, 7(1), 13-16.

- Dejours, C. (2012). *La panne: repenser le travail et changer la vie*. Bayard.
- Dejours, C. (2013). A sublimação, entre sofrimento e prazer no trabalho. *Revista Portuguesa de Psicanálise*, 33(2), 9-28.
- Desviat, M. (2015). *A reforma psiquiátrica* (2ª ed.). Editora Fiocruz.
- Foucault, M. (1987). *História da loucura na idade clássica*. Perspectiva. (Trabalho original publicado em 1961).
- Goffman, E. (1981). *Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada* (4ª ed.). LTC. (Trabalho original publicado em 1963).
- Hirata, H. (2016). O Trabalho de cuidado. *Revista Internacional de Direitos Humanos*, 13(24), 53-64.
- Jongsma, H. E., Gayer-Anderson, C., Lasalvia, A., Quattrone, D., Mulè, A., Szöke, A., Seltén, J.-P., Turner, C. et al. (2018). Treated incidence of psychotic disorders in the multinational EU-GEI Study. *JAMA Psychiatry*, 75(1), 36-46. <https://doi.org/10.1001/jamapsychiatry.2017.3554>
- Kassouf, A. L., McKee, M. & Mossialos, E. (2001). Early entrance to the job market and its effect on adult health: evidence from Brazil. *Health Policy and Planning*, 16(1), 21-28. <https://doi.org/10.1093/heapol/16.1.21>
- Kyff, R. (2007). Stigmas, Or Stigmata? *Courant.Com*. <https://www.courant.com/news/connecticut/hc-xpm-2007-11-20-0711190402-story.html>
- Lacaz, F. A. C. (2007). O campo Saúde do Trabalhador: resgatando conhecimentos e práticas sobre as relações trabalho-saúde. *Cadernos de Saúde Pública*, 23(4), 757-766.
- Leclerc, C. (2005). Intervir conta o assédio moral: cuidar e reprimir não basta. *Laboreal*, 1(1), 65-78.
- Lei 8.069, de 13 de julho de 1990. (1990). Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente. Presidência da República.
- Le Guillant, L. (2006). Incidências psicopatológicas da condição de empregada doméstica. In M. E. A. Lima (Org.), *Escritos de Louis Le Guillant: da ergoterapia à psicopatologia do trabalho* (pp. 242-286). Vozes.
- Liddell, H. G. & Scott, R. (1996). *A Greek-English Lexicon: with a revised supplement* (9ª ed.). Clarendon Press.
- Link, B. G., & Phelan, J. C. (2001). Conceptualizing Stigma. *Annual Review of Sociology*, 27(1), 363-385. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.27.1.363>
- Lucca, S. R. (2020). Coronavírus: o trabalho sob fogo cruzado. *Cadernos de Saúde Pública*, 36(9). <https://www.scielo.org/article/csp/2020.v36n9/e00237120/>
- Minayo, M. C. S. (2017). Amostragem e saturação em pesquisa qualitativa: consensos e controvérsias. *Revista Pesquisa Qualitativa*, 5(7), 01-12.
- Monte, P. A. (2008). Exploração do Trabalho Infantil no Brasil: consequências e reflexões. *Revista Economia*, 9(3), 625-650.
- Navarro, V. L. & Padilha, V. (2007). Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo. *Psicologia & Sociedade*, 19(nspe.), 14-20. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822007000400004>
- Nishijima, M., Souza, A. P. F., & Sarti, F. M. (2015). Trends in child labor and the impact on health in adulthood in Brazil from 1998 to 2008. *Cadernos de Saúde Pública*, 31(5), 1071-1083. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00009914>
- Nunes, M. & Torrenté, M. (2009). Estigma e violências no trato com a loucura: narrativas de centros de atenção psicossocial, Bahia e Sergipe. *Revista de Saúde Pública*, 43(1), 101-108. <https://doi.org/10.1590/S0034-89102009000800015>
- Oliveira, I. C., Nascimento, I., Coutinho, E. S. F., Pinto, V. A. M., Vilanova, A., Appolinario, J. C., & Cavalcanti, M. T. (2018). Clinical stability, diagnosis and catchment area: the patients of a university-based psychiatric outpatient clinic. *Jornal Brasileiro de Psiquiatria*, 67(4), 213-222. <https://doi.org/10.1590/0047-208500000208>
- Organização Internacional do Trabalho. (2018, 2 de maio). *OIT: quase dois terços da força de trabalho global estão na economia informal* [Notícias]. [http://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_627643/lang-pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_627643/lang-pt/index.htm)
- Organização Pan-Americana de Saúde. (2018, 27 de abril). *Folha informativa—Transtornos mentais*. Pan American Health Organization. [https://www.paho.org/bra/index.php?option=com\\_content&view=article&id=5652:folha-informativa-transtornos-mentais&Itemid=839](https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5652:folha-informativa-transtornos-mentais&Itemid=839)
- Pereira, A. R. & Joazeiro, G. (2015). Percepção da internação em hospital psiquiátrico por pacientes com diagnóstico de esquizofrenia. *O Mundo da saúde*, 39(4), 476-483.

- Pinho, P. S. & Araújo, T. M. (2012). Associação entre sobrecarga doméstica e transtornos mentais comuns em mulheres. *Revista Brasileira de Epidemiologia*, 15(3), 560-572. <https://doi.org/10.1590/S1415-790X2012000300010>
- Praun, L. (2016). A solidão dos trabalhadores: sociabilidade contemporânea e degradação do trabalho. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 19(2), 147-160. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v19i2p147-160>
- Previdência Social. (2017). *Boletim quadrimestral sobre benefícios por incapacidade 2017*. Previdência Social. <http://www.previdencia.gov.br/saude-e-seguranca-do-trabalhador/boletim-quadrimestral/>
- Rocha, F. L., Hara, C. & Paprocki, J. (2015). Doença mental e estigma. *Revista Médica de Minas Gerais*, 25(4), 590-596. <http://www.rmmg.org/exportar-pdf/1876/v25n4a19.pdf>
- Sadock, B. Sadock, V. A., & Ruiz, P. (Orgs). (2017). *Compêndio de Psiquiatria: ciência do comportamento e psiquiatria clínica* (M. A Almeida, trad., 11ª ed.). Artmed.
- Salles, M. M. & Barros, S. (2013). Representações sociais de usuários de um Centro de Atenção Psicossocial e pessoas de sua rede sobre doença mental e inclusão social. *Saúde e Sociedade*, 22(4), 1059-1071. <https://doi.org/10.1590/S0104-12902013000400009>
- Sato, L., Coutinho, M. C., & Bernardo, M. H. (2017). A perspectiva da Psicologia Social do Trabalho. In M. C. Coutinho, M. H. Bernardo, & L. Sato (Orgs.), *Psicologia Social do Trabalho*. Vozes.
- Seligmann-Silva, E., Bernardo, M. H., Maeno, M., & Kato, M. (2010). O mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 35(122), 187-191. <https://doi.org/10.1590/S0303-76572010000200002>
- Silva, M. L. O. (2002). Adultização da infância: o cotidiano das crianças trabalhadoras no mercado Ver-o-peso, em Belém do Pará. *Serviço Social & Sociedade*, 23(69), 151-172.
- Souza, E. L. C. & Pontili, R. M. (2007). *Trabalho infantil e sua influência sobre a renda e a escolaridade da população trabalhadora do Paraná-BR*. [http://www.economiaetecnologia.ufpr.br/XI\\_ANPEC-Sul/artigos\\_pdf/a2/ANPEC-Sul-A2-18-trabalho\\_infantil\\_e\\_sua\\_.pdf](http://www.economiaetecnologia.ufpr.br/XI_ANPEC-Sul/artigos_pdf/a2/ANPEC-Sul-A2-18-trabalho_infantil_e_sua_.pdf)
- Spencer, H. (1851). *Social statics*. John Chapman.
- Stiglitz, J. (2002). *A globalização e seus malefícios. A promessa não cumprida de benefícios globais*. Futura.
- Thomé, L. D., Telmo, A. Q., & Koller, S. H. (2010). Inserção laboral juvenil: contexto e opinião sobre definições de trabalho. *Paidéia* (Ribeirão Preto), 20(46), 175-185. <https://doi.org/10.1590/S0103-863X2010000200005>
- Vechi, L. G., Chirosi, P. S., & Prado, J. N. C. (2017). A inserção social pelo trabalho para pessoas com transtorno mental: uma análise de produção científica. *Revista Psicologia e Saúde*, 9(1), 111-123. <https://doi.org/10.20435/pssa.v9i1.368>
- Vieira, C. E. C., Silva, C. A., Silva, K. F. A., Alves, M. A., & Martins, M. O. (2016). Impactos psicossociais do desemprego sobre a saúde mental e subjetividade de trabalhadores de Arcos/MG. *Percursos Acadêmicos*, 6(11), 292-295. <http://periodicos.pucminas.br/index.php/percursoacademico/article/view/9109>
- Zambroni-de-Souza, P. C. (2006a). Trabalho, organização e pessoas com transtornos mentais graves. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 9(1), 91-105. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v9i1p91-105>
- Zambroni-de-Souza, P. C. (2006b). Trabalhando com saúde: trabalho e transtornos mentais graves. *Psicologia em Estudo*, 11(1), 175-183. <https://doi.org/10.1590/S1413-73722006000100020>
- Zanello, V., Fiuza, G., & Costa, H. S. (2015). Saúde mental e gênero: facetas gendradas do sofrimento psíquico. *Fractal: Revista de Psicologia*, 27(3), 238-246. <https://doi.org/10.1590/1984-0292/1483>

Endereço para correspondência  
alegeremiasas@gmail.com

Recebido em: 29/05/2020  
Revisado em: 09/06/2021  
Aprovado em: 14/06/2021



# ***“Nós passamos por uns maus bocados”*: análise das narrativas dos serv(i)dores públicos federais sobre o trabalhar**

**Thaís Moura Monteiro**<sup>1</sup>

Centro Universitário Luterano de Palmas (Palmas, TO, Brasil)

**Liliam Deisy Ghizoni**<sup>2</sup>

Universidade Federal do Tocantins (Palmas, TO, Brasil)

**Thayanne Karoline Abreu e Silva**<sup>3</sup>

Sistema de Crédito Cooperativo (Palmas, TO, Brasil)

**Geovanna Gomes de Moraes**<sup>4</sup>

Clínica privada (Palmas, TO, Brasil)

Este artigo apresenta os resultados de uma escuta clínica do sofrimento no trabalho com um grupo de servidores públicos federais. O aporte teórico é da Psicodinâmica do Trabalho e o percurso metodológico centra-se na construção de um espaço de discussão proposto pela prática clínica, com uso dos seguintes dispositivos: análise da demanda, transferência e interpretação; formação do clínico e supervisão clínica. Objetiva-se analisar as narrativas dos participantes por meio de uma pesquisa qualitativa de caráter descritivo. Foram realizadas 12 sessões com a participação de 11 servidores. Conclui-se que o uso dos dispositivos clínicos permitiu que os serv(i)dores mudassem suas atitudes frente ao trabalho, visto que atribuíram novos sentidos ao trabalho, (re)significando, assim, os conteúdos que desencadearam sofrimento intenso. Desse modo, percebeu-se que houve uma reorganização do sistema defensivo. Confirma-se, assim, a importância da clínica como potencial político de organização coletiva.

Palavras-chave: Psicodinâmica do trabalho, Sofrimento, Servidor público.

*“We’ve gone through some hard time”*: analysis of the narratives of federal public servants about working

This article presents the results of clinical listening to suffering at work with a group of federal civil servants. The theoretical contribution comes from Psychodynamics of Work and the methodological approach focuses on the construction of a space for discussion as proposed by clinical practice, using the following devices: demand analysis, transference and interpretation; clinician training and clinical supervision. The objective is to analyze the participants' narratives through qualitative research and descriptive perspective. Twelve sessions were held with the participation of eleven civil servants. It is concluded that the use of clinical devices allowed civil servants to change their attitudes towards work, as they attributed new meanings to work, thus (re)signifying the contents that triggered intense suffering. Thus, it was noticed that there was a reorganization of the defensive system, and the importance of the clinic as a political potential for collective organization is confirmed.

Keywords: Psychodynamics of work, Suffering, Public servant.

---

1 <https://orcid.org/0000-0002-3155-4765>

2 <https://orcid.org/0000-0002-1254-7455>

3 <https://orcid.org/0000-0003-1943-0767>

4 <https://orcid.org/0000-0002-6472-4994>

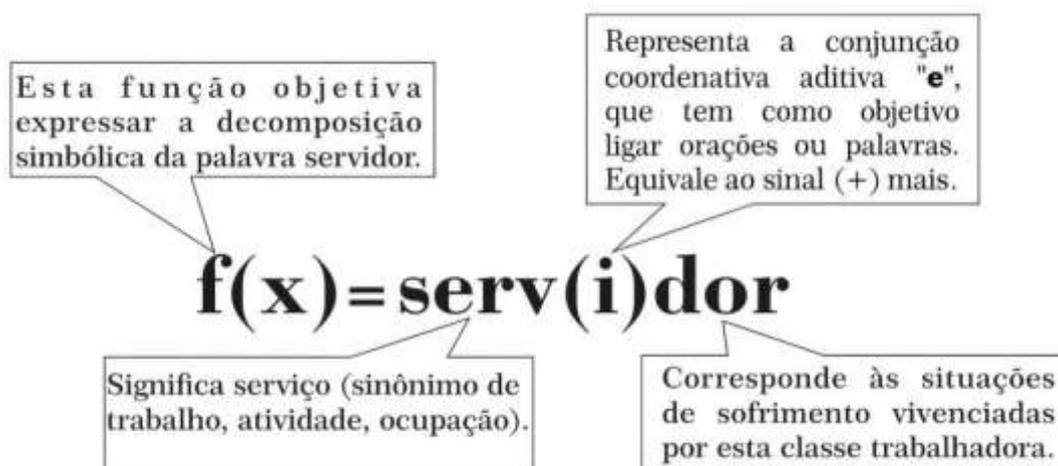
## Introdução

Este artigo é fruto de uma pesquisa de mestrado e tem por objetivo analisar as narrativas de um grupo de serv(i)dores públicos federais<sup>5</sup> a partir do uso dos dispositivos da escuta clínica do sofrimento no trabalho. Trata-se de um estudo que integra as ações do Grupo de Pesquisa Trabalho e Emancipação: Coletivo de Pesquisa e Extensão. Contou-se com a parceria do Subsistema Integrado à Saúde do Servidor (SIASS) para indicar uma instituição federal que tivesse a demanda por uma escuta clínica, tendo em vista que o órgão recebe diariamente casos que necessitam de uma atenção voltada para a saúde mental do serv(i)dor público federal.

Diante da demanda, iniciou-se o processo em junho de 2017 junto ao SIASS, depois diretamente com o órgão federal e concluiu-se um ano após. Destarte, neste artigo, descreve-se o movimento do grupo ao longo do processo, entre contato inicial, sessões, discussão do relatório e avaliação da escuta clínica.

Nesta pesquisa, opta-se por utilizar a escrita “serv(i)dor” a fim de suscitar o sentido dual da palavra, bem como traçar possíveis reflexões sobre a temática. Elaborou-se, ainda, uma fórmula personalizada desse termo para ilustrar os significados adotados nesta pesquisa (Figura 1). A representação a seguir é também um convite ao leitor para conhecer uma narrativa que se propõe a contar uma história de um grupo de serv(i)dores públicos federais que vivenciaram situações de sofrimento intenso no contexto laboral.

Figura 1: Significado da expressão serv(i)dor



Fonte: Monteiro, 2018.

As relações de trabalho no âmbito público encontram-se regidas sob normas e prescrições, as quais atendem aos atuais modelos de gestão que utilizam práticas intensificadas de controle. Observa-se também a falácia da “estabilidade” que esconde muitas dores dessa categoria. Paulatinamente, as características do setor privado têm deslizado para o contexto público, desencadeando a supervalorização das tarefas, deixando as pessoas à mercê da precarização do trabalho. Esse novo modelo de gestão pública tem dificultado a criação de espaços de discussão e, sobretudo, o exercício da criatividade (Siqueira & Mendes, 2009).

Nos estudos realizados por França (1993) e Ferri (2003), foi possível identificar a imagem associada ao serv(i)dor público, o qual carrega consigo um conjunto de estereótipos historicamente construídos. Faz-se alusão ao sujeito que não trabalha, tecendo diversas características, tais como: ineficiente, incapaz, desanimado, improdutivo, acomodado, faltoso, lento e que não atende com qualidade.

5 Não foi autorizada a divulgação do nome da instituição pública federal onde estes serv(i)dores trabalham, a fim de resguardar e garantir que as informações cedidas não serão utilizadas em prejuízo da imagem da organização.

Dessa forma, o símbolo atribuído ao trabalho tem impactado a relação que os serv(i)dores estabelecem com os processos de trabalho na esfera pública, sendo a subjetividade e a identidade desses trabalhadores construídas a todo instante, constituindo-se na efemeridade dos processos organizacionais de trabalho. Ora sentem prazer, ora sofrem. Nas palavras de Mendes e Ghizoni (2016, p. 3), “sofrer no trabalho é um modo de manter vivo o sujeito no e do trabalho, embora também seja esta mesma força, que mortifica o sujeito quando o sofrimento é gozo e escapa à ética do desejo”.

Diante desse cenário, emergiu a necessidade de ilustrar nesta pesquisa a figura do serv(i)dor público, tendo como inspiração as discussões propostas por França (1993) e Ferri (2003); destarte nasceu a charge<sup>6</sup> a seguir.

Figura 2: Imagem associada ao serv(i)dor público Adriano Alves (junho, 2018)



Fonte: Monteiro (2018).

Foi possível observar que a dimensão subjetiva do trabalho dos serv(i)dores públicos propiciou o entendimento do significado e do sentido dessa atividade que, aos olhos dos que não a vivenciam, são verbalizados como algo muito positivo. Os altos salários e a “promessa” da estabilidade são aspectos que justificam esses discursos, porém, os que estão inseridos nos processos organizacionais vivenciam as consequências das metamorfoses do setor público. A mudança do estilo de gestão, a busca por produtividade, a falta de recursos e de reconhecimento são características dessa nova organização do trabalho.

As condições de trabalho do serv(i)dor público catalisam os sofrimentos advindos do trabalhar, os quais originam-se de como é estabelecida a organização do trabalho (Seligmann-Silva, 2011). De acordo com Dejours (2004, p. 30), “trabalhar constitui, para a subjetividade, uma provação que a transforma. Trabalhar não é somente produzir; é, também, transformar a si mesmo e, no melhor dos casos, é uma ocasião oferecida à subjetividade para se testar, até mesmo para se realizar”.

É com essa visão do pai da Psicodinâmica do Trabalho que se olha para as narrativas dos serv(i)dores participantes desta prática clínica. A Psicodinâmica do Trabalho (PdT) reverbera um olhar para as relações de trabalho do sujeito e do sofrimento psíquico, em busca da saúde

6 Charge feita exclusivamente para a dissertação da primeira autora, pelo artista Adriano Alves @adrians10 (junho, 2018).

mental a partir dos processos de subjetivação e prazer (Gama et al., 2016; Lhuillier, 2011). Essa abordagem científica (PdT) ficou conhecida no Brasil a partir do lançamento do livro *A loucura do trabalho*, em 1987, desenvolvido por Christophe Dejours, diretor, membro e professor do Laboratoire de Psychologie de Conservatoire National des Artes et Métiers (CNAM) de Paris.

O referido autor teceu novas formas de pensar a organização do trabalho, considerando o trabalho como um dispositivo central e potente para refletir na saúde psíquica do trabalhador, seja como fonte de prazer ou alvo de adoecimentos dos sujeitos que se encontram, por vezes, em condições deletérias. Para entender melhor a subjetividade do sujeito no contexto laboral, a abordagem PdT apropria-se de quatro campos do saber: a Psicologia, a Psicanálise, a Teoria Social e a Ergonomia. Portanto, buscam-se intervenções a partir das análises da organização do trabalho, a fim de delinear estratégias pautadas no coletivo (Dejours, 2004; Mendes, 2007).

Desse modo, neste estudo a prática clínica foi realizada em um órgão público federal, situado em Palmas – TO, região norte do país; um estudo com características regionais, em que se buscaram soluções para um problema local, mas de abrangência nacional, pois o sofrimento e a violência no ambiente de trabalho são constantes em diversos espaços organizacionais.

Diante desse contexto, nesta pesquisa optou-se por realizar uma escuta clínica do sofrimento no trabalho, baseando-se nos pressupostos metodológicos de Mendes (2014), que são: dispositivos para a escuta clínica (análise da demanda, transferência e interpretação); a formação do clínico e a supervisão clínica. A escuta clínica busca constituir um espaço de discussão para que haja a circulação da fala e dos afetos, possibilitando, assim, (re)pensar as práticas visíveis e invisíveis da organização do trabalho.

Nessa direção, a pergunta que norteia este artigo é: Quais narrativas os serv(i)dores públicos federais passam a ter com o uso dos dispositivos da escuta clínica do sofrimento no trabalho em Palmas.

## A escuta clínica do sofrimento no trabalho

O método proposto por Mendes e Araujo (2012) na obra “Clínica Psicodinâmica do Trabalho: o sujeito em ação”, reformulado por Mendes, em 2014, no livro “Trabalho & Sofrimento: práticas clínicas e políticas”, é o ponto que apresenta maior distinção entre a Psicodinâmica do Trabalho proposta por Dejours, com a produção científica que tem sido desenvolvida no centro-oeste do país. Nessa região do Brasil, alguns estudos têm se embasado nos novos delineamentos propostos por Ana Magnólia Mendes, professora, pesquisadora da UnB e autora de livros que envolvem a grande área do trabalho (Facas et al., 2017).

Esses autores fizeram uma distinção do perfil dos pesquisadores brasileiros, classificando-os em três categorias: “os que admiram a abordagem, os que divulgam e a reproduzem e os que criam e produzem conhecimento” (Facas et al., 2017, p. 15).

Mendes está inserida na categoria que cria e produz conhecimento, visto que, na sua nova proposta, sugere o papel do clínico-pesquisador, incluindo elementos psicanalíticos para a condução clínica. Além disso, a supramencionada autora destaca a importância da interpretação e da subjetividade do clínico, como aquele que se afeta com o sofrimento do outro, propiciando a circulação da palavra, dos afetos, dos silêncios, dando novos destinos ao sofrimento.

Pérrilleux e Mendes (2015) acreditam que a posição de ouvir o sujeito, entender os eventos traumáticos narrados, bem como desbanalizar as violências do trabalho e denunciar aquilo que não é “normal” são características fundamentais do clínico do trabalho. Todavia, faz-se importante discutir as práticas clínicas, a fim de desvelar a política dos sintomas e o lugar que esse clínico do trabalho ocupa. Conforme esses autores, é um desafio não tratar um sintoma como problema e esperar uma solução, mas, sobretudo, vê-lo como um enigma que necessita, inexoravelmente, de uma decisão.

É por meio da palavra que o dispositivo clínico habita, revelando o evento do sintoma. É interessante enfatizar que a palavra enquanto linguagem é crucial para que o trabalho seja entendido e ressignificado pelo sujeito. Portanto, pensar em espaços de discussão requer a

participação de um clínico-pesquisador, detentor de afetos e de um saber-fazer singular em decorrência da condução clínica, diferentemente de como agiria o pesquisador-clínico. O clínico do trabalho apropria-se de dispositivos potentes, tais como: a transferência, a interpretação, a formação do clínico e a supervisão clínica, as quais serão apresentadas e discutidas no método deste estudo.

Diante do exposto, vale descrever que os serv(i)dores participantes desta pesquisa atribuíram um nome ao grupo, denominando-o de “Grupo Fala-Escuta”. Esta apropriação e identificação desvela o saber-fazer do coletivo para, juntos, desempenharem ações sobre o trabalho. Dessa forma, o nome do grupo, também trazido em algumas narrativas, no decorrer deste estudo, refere-se à escuta clínica do sofrimento do trabalho, delineada nos estudos de Mendes (2014).

## **Método**

A natureza desta pesquisa é qualitativa, pois não reduz seus estudos a simples variáveis, posto que compreende o fenômeno em sua totalidade, considerando a complexidade e os contextos cotidianos nos quais os sujeitos estão inseridos (Flick, 2009).

A subjetividade da pesquisadora e dos participantes fizeram parte do processo de pesquisa e, conforme destacou Flick (2009), a pesquisa qualitativa proporciona que haja uma implicação tanto dos sujeitos pesquisados quanto do próprio pesquisador. Neste estudo, as reflexões e análises das clínicas-pesquisadoras foram documentadas via diários de campo, construídos após cada sessão.

Nesse sentido, foi criado um espaço de discussão na própria sede da instituição pública federal em Palmas, que se reunia semanalmente, para falar sobre o trabalho, mas com o objetivo de reverberar nos sujeitos a circulação de laços e afetos (Mendes, 2014). As narrativas produzidas nessas sessões é que foram o objeto de análise.

Para Périlleux (2013), o material constituído nas sessões é algo provisório, uma ficção que não pertence a nenhum dos participantes do grupo de forma particular, não podendo, portanto, ser generalizado.

Logo, o objetivo metodológico deste estudo foi descritivo (Gerhardt & Silveira, 2009; Silva & Menezes, 2001; Triviños, 1987), pois buscou-se relatar os fenômenos envolvidos no contexto de trabalho dos serv(i)dores públicos federais a partir de suas narrativas.

### **Participantes**

Participaram desta prática clínica 11 serv(i)dores públicos federais, sendo 7 homens e 4 mulheres. A idade dos participantes variou entre 20 e 60 anos. O nível de escolaridade que prevaleceu foi a pós-graduação (7 pessoas), seguido do ensino superior incompleto (2 pessoas), ensino superior completo (1 pessoa) e ensino médio (1 pessoa). No que tange ao quadro de serv(i)dores públicos federais, tem-se: 6 técnicos, 4 analistas e 1 temporário. Ocupam as seguintes funções: gerência (1), supervisão (5), administrativo (4) e temporário (1). Sobre o tempo de serviço, constatou-se que 3 serv(i)dores possuem menos de 5 anos na instituição, 6 possuem de 6 a 15 anos e 2 possuem mais de 16 anos de trabalho.

### **Instrumentos**

Os instrumentos utilizados na escuta clínica do sofrimento no trabalho foram pautados na proposta metodológica de Mendes (2014), sendo que diversos autores já fizeram uso em suas escutas clínicas (Alves, 2014; Amaral, 2018; Duarte, 2014; Ghizoni, 2013; Ghizoni & Mendes, 2014). Destarte, adotaram-se neste estudo os seguintes instrumentos:

1. Gravação com a devida autorização dos participantes e transcrições das sessões: a clínica-pesquisadora responsável encaminhava os conteúdos para uma empresa de transcrição terceirizada, a qual se comprometia a entregar o material transcrito em até 72 horas;
2. Diário de campo: logo após o final de cada sessão, a clínica-pesquisadora e a estagiária-pesquisadora construíam seus respectivos diários, para que fosse possível transpor para o papel, ainda no calor da emoção, as vivências da sessão;
3. Quadro síntese da sessão: formulado por Amaral (2018) e adaptado para este estudo, por possibilitar a organização dos conteúdos da sessão, facilitando a dinâmica e o processo de análise das narrativas;
4. Memorial: onde são registrados os conteúdos mais importantes da sessão, os quais são levados para a validação do grupo na sessão posterior. Neste estudo, o memorial foi tomando forma, saindo de um campo mais estruturado (com interpretações), perpassando para um campo metafórico, subjetivo e de enfrentamento e, por último, deslizou para um campo mais poético;
5. Questionário para Levantamento de Perfil dos Serv(i)dores Públicos Federais: instrumento aplicado no final da 11ª sessão.

### ***Procedimentos e cuidados éticos***

Por meio da parceria entre o Grupo de Pesquisa Trabalho e Emancipação: Coletivo de Pesquisa e Extensão e o Subsistema Integrado à Saúde do Servidor (SIASS), recebeu-se a indicação de uma instituição federal que estava com a demanda de uma escuta clínica em grupo.

Mediante a autorização da instituição responsável, indicada pelo SIASS, uma reunião-convite foi agendada para o dia 23 de agosto de 2017, a fim de convidar os serv(i)dores públicos federais a participarem da pesquisa. Desse momento, participaram a clínica-pesquisadora e a supervisora/orientadora. Nessa ocasião, foram explicados, aos participantes, os objetivos, os riscos e benefícios da pesquisa, assim como foram entregues duas vias do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) para cada servidor, convidando-os a participarem da pesquisa de forma voluntária. Foi oportuno explicar, ainda, sobre a importância e os possíveis efeitos do processo de escuta clínica do sofrimento no trabalho (palestra de sensibilização ocorrida dia 23 de agosto de 2017).

Os serv(i)dores que concordaram em participar da pesquisa assinaram os TCLEs e ficaram com uma das vias, sendo a outra destinada à clínica-pesquisadora; os que não concordaram, devolveram os dois TCLEs em branco. Em seguida, agendou-se a primeira sessão para o dia 5 de setembro de 2017, com os sujeitos que tiveram interesse em participar da pesquisa. A duração de cada sessão foi em torno de noventa minutos, todas gravadas (áudio) e transcritas posteriormente. Ao total, foram realizadas doze sessões, uma vez por semana, conforme sugeriram Mendes e Araujo (2012), bem como foi sinalizado pelo andamento do próprio grupo. A última sessão ocorreu dia 21 de novembro de 2017.

Praticamente dois meses após a última sessão, ocorreu a reunião de devolutiva dos resultados (30 de janeiro de 2018). Na ocasião, o relatório final da pesquisa foi apresentado ao grupo para validação. Sete serv(i)dores, a clínica-pesquisadora, a estagiária-pesquisadora e a professora supervisora do estudo participaram da discussão do relatório, momento aberto para que os serv(i)dores pudessem opinar sobre os conteúdos trazidos pelo coletivo de clínicas-pesquisadoras e construir possibilidades de caminhar enquanto grupo, sem a interferência das clínicas-pesquisadoras, que se despediam naquele momento.

No dia 26 de junho de 2018, um período de sete meses após o término das sessões, o coletivo de clínicas-pesquisadoras retornou à instituição para fazer uma avaliação do grupo. O propósito do encontro foi observar como estava acontecendo a mobilização subjetiva dos participantes e quais estratégias estavam utilizando após ter passado por um espaço de discussão sobre os prazeres e os sofrimentos decorrentes do contexto de trabalho.

## **Análise dos Dados**

A estratégia de análise dos dados foi baseada na Análise Clínica do Trabalho que, de acordo com Mendes e Araujo (2012), é uma técnica que propõe organizar os materiais levantados nas sessões (por sessão e na sua totalidade), fundamentando-se nos significados emergidos nas narrativas. Entretanto, baseou-se, também, na reestruturação metodológica proposta por Mendes (2014), que definiu como eixos estruturantes do método: I. os dispositivos para a escuta clínica do sofrimento, quais sejam: (a) análise da demanda, que pode surgir tanto de um trabalhador, do coletivo de trabalhadores, de uma instituição ou, ainda, de pesquisadores que estudam a temática; (b) a transferência, que possibilita a circulação do afeto e a reverberação de um espaço de fala-escuta. Na clínica do sofrimento no trabalho, a transferência ocorre quando os participantes não se submetem a uma postura de onipotência e situações de sedução, mas admitem o que se passa com eles (queixas, sintomas e desejos); (c) a interpretação, que consiste na análise do sofrimento decorrente do contexto de trabalho. Trata-se, portanto, de uma análise baseada nas interpretações das narrativas de cada sessão da prática clínica; II. a formação do clínico, a qual envolve a qualificação teórica, a prática clínica, bem como a análise pessoal do clínico-pesquisador; III. a supervisão clínica, que neste estudo foi com a orientadora da pesquisa.

## **Resultados**

A constituição do Grupo Fala-Escuta reverberou narrativas sobre o trabalho dos serv(i)dores públicos federais em suas múltiplas instâncias (prazer, sofrimento, violência no trabalho etc.). A imposição do real do trabalho obteve destaque nas sessões.

A instituição pública federal à qual os participantes deste estudo estavam vinculados vivenciou situações de violência no trabalho por um período de aproximadamente quatro anos, expressa por agressões verbais (gritos, xingamentos e palavras com tons grosseiros) e por relações interpessoais conflituosas.

Vale destacar que se trata de uma categoria profissional bastante falada nos discursos da sociedade civil como sendo um objeto de desejo para muitos, porquanto traz possibilidades para se viver com a sonhada “estabilidade”. Porém, essa classe passa por um contexto atual de precarização do trabalho e dos ritmos de trabalho. Traesel e Merlo (2014, p. 225) destacaram que “o serviço público tem sido lócus de conflitos e vivências de sofrimento relacionados a práticas perversas de gestão, competição, falta de reconhecimento, invisibilidade e assédio moral”.

Acrescenta-se, ainda, que as políticas de gestão de pessoas, bem como os programas que vendem a qualidade de vida no trabalho, na maioria das vezes, são implementados nas instituições públicas de forma muito desconexa e descontextualizada, ao passo que não atendem a real necessidade dos serv(i)dores. Com a reforma gerencial, há um deslocamento das tecnologias de gestão do setor privado para o âmbito público, desconsiderando as idiosincrasias do trabalho e do próprio trabalhador.

Nas sessões, os serv(i)dores relataram detalhes sobre a relação com os pares e as chefias, assim como optaram por distinguir, nas narrativas, a gestão em três momentos: a gestão anterior, a gestão-tampão e a gestão atual.

## **Resumo das sessões**

No primeiro momento, compreendido pelas sessões 1, 2 e 3, as narrativas tiveram foco na gestão anterior.

Figura 3: Principais temas identificados nas sessões 1, 2 e 3



Fonte: Monteiro (2018).

Como se pode observar, as sessões iniciais centraram-se nas questões relacionadas à organização do trabalho (condições e rotinas de trabalho), bem como nas situações de violência no trabalho vivenciadas pelo grupo, sendo denominadas, pelo coletivo, de assédio moral, apesar de não ter sido reconhecido como tal nas instâncias jurídicas.

Na sequência, o segundo momento é composto pelas sessões 4, 5, 6, sendo caracterizado como um período de transição, ao passo que os participantes deixaram de focar somente no passado e começaram a trazer questões relacionadas à organização do trabalho atual.

Figura 4: Principais temas identificados nas sessões 4, 5 e 6



Fonte: Monteiro (2018)

A sobrecarga no trabalho foi um assunto amplamente discutido e, de acordo com os participantes, inerente ao momento atual. A divisão do trabalho, a organização do trabalho e o sofrimento no trabalho também foram temas recorrentes. Por caracterizar uma fase de transição, assim intitulada pela clínica-pesquisadora, o grupo sentiu a necessidade de narrar o histórico da gestão, subdividido por eles em três gestões.

Cabe pontuar que a demanda da sobrecarga no trabalho foi potencializada com as mensagens via WhatsApp:

Nós temos os grupos . . . né? E a gente sempre tem que tá respondendo. E, às vezes, a gente não conseguiu ficar muito focado nas nossas discussões porque a gente também, quer queira ou quer não, não sei se inconscientemente, a gente tá muito ligado lá fora, né, a gente tá muito ligado nos trabalhos lá fora (Transcrição da 4ª Sessão, 26 set. 2017).





suscitou das clínicas-pesquisadoras uma análise sobre o que o grupo estava demandando. Na sequência, identificou-se que esses comportamentos estavam relacionados ao sentimento de aflição com a despedida que se aproximava.

Nesse aspecto, os trabalhadores começaram a dar depoimentos do quanto o processo de “fala-escuta” os ajudou. Uma servidora falou que gostou muito, inclusive dos memoriais, perguntou se não poderia tê-los, abriu-se para o grupo decidir. Acharam melhor não receber, pois em alguns memoriais havia nomes de uns serv(i)dores. Perguntaram, então, se podiam ter esse último, já que não eram citados nomes. A clínica-pesquisadora respondeu que sim e que levaria na próxima semana. Na semana seguinte, os memoriais foram entregues em formato de diploma (Figura 10), enrolados por uma fita, demarcando, assim, um símbolo para o grupo.

Nas narrativas, foi possível identificar uma valorização do processo de escuta clínica, dos espaços de discussões, das circulações de laços de cooperação, solidariedade e afetividade. Nessa sessão, o grupo demonstrou insegurança com relação ao fim do processo clínico. A clínica-pesquisadora retomou o que já havia dito em alguns momentos durante a escuta clínica, afirmando que estava apenas de passagem e que já conseguia visualizar que eles estavam caminhando sozinhos. Uma servidora retomou esse “caminhar sozinho”, comparando o grupo com uma bengala, reafirmando que ainda precisava desse apoio.

Um serv(i)dor fez outra pontuação:

Agora assim, eu acho o seguinte, eu sou um pouco mais ousado nesse sentido, acho que a gente já pode sim correr atrás, né. E, eu não sei quando a [cita o nome da clínica pesquisadora] pretende encerrar, se hoje ou só mais uma reunião, eu acho que seria bom pra gente já ficar mais focado na prática, a gente já falou, já conversou, então vamos botar em prática tudo que a gente tem pensado e aí depois no ano que vem a gente volta a se reunir uma vez por mês, continua falando, escutando, continuando essas deliberações. Eu acho que tá na hora da gente correr mais (Transcrição da 11ª Sessão, 14 nov. 2017).

Diante dessa fala, juntamente com o grupo, definiu-se que aconteceria mais uma sessão para a finalização do processo clínico.

O último momento, não menos importante, demarcou os avanços do grupo por meio de retrospectivas, bem como elaborações sobre o final desta escuta clínica. Foi possível visualizar o engajamento grupal, simbolizado pelo clima de confraternização. Os trabalhadores lembraram sobre os caminhos que percorreram ao longo do processo clínico. Um serv(i)dor pontuou que há um ano estavam em um “clima péssimo”, em fase de depoimentos em processo judicial. Todavia, um ano depois, o grupo reconheceu o fortalecimento das relações e do espaço de discussão, propiciando a circulação de afetos e ações colaborativas.

Corroborar-se Safatle (2015) ao afirmar que as sociedades não são simplesmente circuitos de circulação de bens e riquezas. Tais sociedades são circuitos de afetos, e o medo surge como um afeto predominante de circulação na sociabilidade do capital, sobretudo nas organizações que reproduzem o gerencialismo.

Antes de iniciar a última sessão (12ª), os serv(i)dores estavam colocando os enfeites natalinos na instituição pública federal. Na ocasião, relataram que, há dois anos, pensaram em doar os enfeites de Natal, ao passo que não havia clima para utilizá-los. Foi importante notar a simbologia dos arranjos que iriam ser jogados fora e que estavam sendo colocados na instituição no final do mês de novembro de 2017 como uma representação de um clima de festa, solidariedade, companheirismo e coletividade.



se divertem. Então tem sido um ambiente que não é de exclusividade apenas de trabalho. Tá sendo uma segunda casa e por levar essa denominação de casa, tá sendo até bem agradável.

Essa analogia, “segunda casa”, ilustra como o clima organizacional e as relações de trabalho melhoraram. Há também uma valorização do espaço de discussão por parte dos trabalhadores, e o momento foi oportuno para dirigirem o reconhecimento dessa ação ao gestor.

Uma coisa que é importante, é que a gente tá participando da gestão, a gente tá sendo ouvida, nossas opiniões, as decisões, no geral, não estão sendo decididas só por uma única pessoa. O [gestor atual], ele procura sempre a nossa opinião. . . . Mudou bastante, pois antes a gente não tinha essa abertura para a gente expor as nossas ideias, nossas opiniões, enfim.

O gestor verbalizou que não é uma tarefa fácil criar esses contextos, mas acredita nessa gestão “mais coletivista”, justificando já ter tido outras experiências nessa área (gestão).

Ademais, o gestor sinalizou que existe a proposta de viabilizar a criação de um grupo para continuar essas discussões, mas, nos últimos meses, tem sido difícil implementar essa proposta, pois foram atropelados por diversos problemas relacionados ao trabalho (acúmulo de atividades, sobrecarga de trabalho, entre outros).

. . . uma série de contratemplos, que as coisas que estavam sendo pensadas para serem implementadas foram deixadas meio que paradas, né. Espero que agora . . . talvez a gente tenha um tempo para pensar e articular melhor, mas agora a gente vem com outro problema, que não tem dinheiro para nada, absolutamente nada.

Assim, percebeu-se que a falta de recursos tem sido um desafio para as instituições públicas em geral, assim como para essa.

Com o intuito de sistematizar os avanços do grupo e desafios do grupo, apresenta-se o seguinte quadro.

**Quadro 1: Avanços e desafios do grupo Fala-Escuta**

Avanços	Desafios
Comunicação na sede	Liderar uma equipe grande
Criação de um site (intranet)	Melhorar o relacionamento com os serv(i)dores que trabalham no interior
Constituição de espaços de discussões	Melhorar o ambiente de trabalho

Fonte: Elaborado pelas autoras

Esse espaço de discussão propiciou momentos oportunos para os serv(i)dores nomearem, socializarem e (re)significarem o sofrimento. À vista do exposto, foi possível identificar o potencial político da escuta clínica neste grupo. “. . . A cada mês a gente está melhorando, de pouquinho em pouquinho, se continuar assim, vamos chegar em um nível de excelência”.

Quanto aos desafios com os trabalhadores do interior, o gestor se posicionou de forma empática, concordando com as queixas trazidas por eles, haja vista que as estruturas do interior se encontram bastantes fragilizadas. Chegou a verbalizar que tem lugar que possui apenas um serv(i)dor, desconhecendo como a pessoa mantém a sanidade mental.

A situação é muito precária, isso incomoda eles e a gente também. Toda vez que fazemos uma reunião aqui, a gente está começando a trazer eles uma vez por mês, a gente acaba perdendo algum tempo com eles desabafando, às vezes, não tem nada a ver o assunto. Mas daí, já cai em cima. As reuniões, muitas vezes, acabam se tornando improdutivas.

O termo “improdutivo”, adotado pelo gestor, refere-se ao desenrolar dos processos organizacionais, focalizando na tarefa. Todavia, o coletivo de trabalhadores começa a pensar que

precisam reservar um espaço e determinado tempo para ouvir estes serv(i)dores “desabafarem”, ao passo que não foram privilegiados com a escuta clínica do sofrimento no trabalho e, talvez por isso, estejam demandando tanto um espaço de discussão. Acrescentou-se, ainda, que abrir espaços para ouvir os desabafos é também muito produtivo do ponto de vista do afeto, da cooperação, do estreitamento dos laços de solidariedade, pois todos são colegas da mesma instituição, só atuam em cidades com contextos socioeconômicos muito díspares.

Um serv(i)dor acrescenta que “. . . a questão não é desabafar, a gente precisa pensar como vamos proporcionar contextos de mudanças e melhorias para eles também. Só desabafar e ver que não tem retorno, previsão de mudanças e melhorias, não vai melhorar”. Com isso, o coletivo de clínicas-pesquisadoras pontuou que essa situação vivenciada pelos trabalhadores do interior foi um movimento muito semelhante ao que o grupo, constituído pelos trabalhadores da sede, passou. Pois, agora, o grupo está à frente de quem não participou do espaço de discussão, porque quem veio pôde falar sobre o que incomodava, tema bastante trabalhado nas três primeiras sessões (narrativa da dor). A partir dessa repetição, começaram a perceber que precisavam fazer alguma coisa, levando um tempo para poderem se mobilizar.

Quando questionados sobre os sentimentos que têm, se fossem nomeá-los, após quase um ano do início da clínica, as palavras valorização e motivação se sobressaíram; em termos psicodinâmicos, eles se sentem reconhecidos. Eles sugeriram fazer um levantamento quantitativo de como está a saúde dos serv(i)dores, via SIASS. Um serv(i)dor afirmou, com propriedade, que o desenho gráfico vai se referir a um pico e, na sequência, uma queda significativa. O gráfico poderá evidenciar como algumas medidas reverteram na qualidade da saúde dos serv(i)dores, mesmo com o fator da sobrecarga de trabalho. Um serv(i)dor brincou: “Era tanto trabalho, que não dava para adoecer não”.

Fazendo uma análise dos serv(i)dores que participaram do grupo, percebeu-se que foram criando estratégias de defesas coletivas, foram se blindando para não adoecer. É bem importante reforçar o trabalho do SIASS no Tocantins, que apesar de ser uma equipe muito pequena, se preocupou com a instituição participante deste estudo. Cabe descrever que, no início desta escuta clínica do sofrimento no trabalho, o coletivo de clínicas-pesquisadoras foi convidado para uma reunião com o psicólogo e uma médica do SIASS, os quais queriam saber como o grupo estava e se a instituição tinha condições para receber o ex-gestor, agora, com a função que passou no concurso público. Essa discussão de caso demonstrou o quanto nosso trabalho foi valorizado pelo SIASS, fortalecendo a parceria com o grupo de pesquisa.

Foi perguntado, ao grupo, se eles conseguiram levar as questões trabalhadas no coletivo para os demais serv(i)dores que não participaram; eles responderam que, na sede, a repercussão foi bastante contagiante. Inclusive, como encaminhamento da reunião de apresentação do relatório final para o gestor, realizada no dia 2 de março, o grupo destacou: “Solicitar para a [clínica-pesquisadora] uma nova apresentação com a participação de todos os servidores de Palmas para dar um feedback dos trabalhos desenvolvidos nas reuniões com o Grupo dos 11 servidores voluntários” (Ata de Reunião do processo de fala-escuta<sup>7</sup>, 2 de mar. 2018).

Essa deliberação foi analisada pelo coletivo de clínicas-pesquisadoras como um desejo do grupo de transmitir os avanços aos demais, mas foi trabalhado em supervisão que esse não era o nosso papel, vislumbrando, assim, uma outra demanda, uma vez que na reunião-convite esses não tiveram interesse em participar. Então, de forma cuidadosa, a clínica-pesquisadora acolheu a demanda, reforçando que o próprio grupo teria potencial para fazer isso, visto que já haviam apresentado ao gestor.

O Grupo Fala-Escuta foi mencionado na reunião de avaliação como sendo uma válvula de escape.

Nós tivemos o fala-escuta como uma válvula de escape, o pessoal das agências eles tiveram, talvez não na mesma proporcionalidade, o envolvimento direto com o [ex-gestor], mas eles também foram assolados em algumas situações com bastante desrespeito também. Então, era um público

7 Esta ata foi encaminhada por uma servidora do grupo para o e-mail da clínica-pesquisadora. Consistiu no registro das pautas que foram elencadas na reunião com o gestor para discussão do relatório final.

que caberia muito bem naquelas reuniões. Mas devido a nossa estrutura . . . , impedimento do próprio trabalho, . . . foi um grupo que não teve a oportunidade de ter esse escape. Eles ainda carregam, de certa forma, marcas desse passado.

Outros serv(i)dores acrescentaram que “. . . aqui dentro da sede, eu acredito que houve sim uma melhora do clima organizacional. Isso sem dúvidas”. “Nós já estamos colhendo os frutos desse processo”. Um trabalhador pede para dar a palavra final, trazendo uma narrativa voltada para a formação da consciência coletiva.

. . . me recordo quando tivemos a primeira reunião com o pessoal da auditoria, eles vieram aqui, começamos a fazer alguns relatos . . . uma coisa é consciência individual, estou apanhando, mas sei que não posso apanhar assim. Agora a formação da consciência coletiva é muito difícil, mas quando a consciência coletiva é formada na dor, na prática, não é questão que você se debruçou sobre livros e livros, para ler teoria e formar uma consciência coletiva, aprendeu fazendo, aprendeu sofrendo, passou pelo processo e, nesse sentido, eu acho que a equipe cresceu muito. A dor anterior, a experiência que está vivenciando agora, eu costumo dizer que você cria uma casca, o pessoal daqui está com uma casca grossa . . . quer queira, quer não, você tem uma equipe que hoje está com um consciente coletivo que, a princípio vai ser sempre defesa para se resguardar, para não permitir que isso jamais aconteça novamente.

Esse trecho nos remete ao saber-fazer, sendo perceptível a mudança das narrativas do grupo, que (re)significou os sofrimentos vivenciados no contexto de trabalho, reestruturando as estratégias defensivas para agirem sobre o real do trabalho.

A reunião de avaliação foi encerrada com clima de gratidão, tanto por parte do coletivo de clínicas-pesquisadoras quanto do grupo de serv(i)dores.

...Eu gostaria de parabenizar vocês pela iniciativa, é muito difícil você identificar programas, projetos, ações, iniciativas como essa que completa ciclos, a maioria vem, até parece uma coisa nita, interessante, mas é difícil de você completar o ciclo... O comprometimento de vocês com o projeto é de se exaltar.

## Discussão

Neste estudo, a análise da demanda foi permeada por um triplo desejo, quais sejam: o programa de pós-graduação representado pela clínica-pesquisadora e supervisora que procuraram o SIASS em busca de um órgão que tivesse demanda por uma escuta clínica. Este, por sua vez, acatou a solicitação, realizando assim uma parceria informal com o grupo de pesquisa Trabalho e Emancipação: Coletivo de Pesquisa e Extensão. O desejo do SIASS partiu de atender uma instituição que estava demandando muito deles e, por terem uma equipe reduzida, acharam que o apoio institucional da universidade federal seria uma boa alternativa para eles, mas, sobretudo, para a instituição pública federal à qual os participantes estavam vinculados. O terceiro desejo foi o da própria organização, que prontamente aceitou a proposta de parceria demandada pelas clínicas-pesquisadoras e pelo SIASS.

Destaca-se que a mobilização subjetiva não é exclusiva para aqueles que participam das sessões, pertencendo, inclusive, ao coletivo de clínicas-pesquisadoras. Na condução clínica deste estudo, o engajamento e o envolvimento das clínicas-pesquisadoras foram requisitos fundamentais. Abster-se da posição de *expert* da vida do outro e, juntos, construírem caminhos possíveis para que a mobilização subjetiva acontecesse fez com que as clínicas-pesquisadoras também se movimentassem para experienciar o novo e o mar de possibilidades.

Vivenciar os dispositivos clínicos constituiu um ganho tanto para os serv(i)dores quanto para o coletivo de clínicas-pesquisadoras, ao passo que possibilitou o encontro de diversas vozes que buscavam (re)significar o passado e o agora por meio da escuta clínica propriamente dita.

Decidiu-se ampliar o foco, os discursos isolados saíram de cena e as narrativas ditavam um modo coletivo de ser/estar no mundo.

De acordo com Périlleux (2013) e Mendes (2014), o material produzido no/pelo grupo pertence ao coletivo, não podendo ser endereçado a nenhum trabalhador de forma individual. Do mesmo modo, ressaltaram que os trabalhadores pertencentes ao coletivo são as pessoas mais indicadas para sugerir mudanças na organização do trabalho. Merlo et al. (2013, p. 149), alertaram que “. . . muitas vezes é somente quando se fala e se é escutado – por si mesmo e pelos outros – que o trabalhador se dá conta do ‘milagre da palavra’”.

Nas sessões, os serv(i)dores relataram detalhes sobre a relação com os pares e as chefias, assim como distinguiram a gestão em três momentos: a gestão anterior, a gestão-tampão e a gestão atual. Pontuaram que a gestão anterior adotou um padrão de comportamento burocrático (obsessivo). Foi possível visualizar que, nesse período, em termos de infraestrutura, a organização obteve grandes avanços, sendo o maior deles a mudança para um prédio com excelente localização. Contudo, nas relações interpessoais, deixou muito a desejar, sendo caracterizada pelos participantes como a “pior época em relações humanas”. Esse padrão de comportamento corrobora o estilo de gestão que tem sido adotado pelo serviço público, o gerencialista, aquele voltado para a centralização do poder de forma autoritária, não garantindo a participação da sociedade civil nas tomadas de decisões.

Gaulejac (2005) afirma que a gestão é apresentada como uma tecnologia de poder, embora ele ressalte a importância de fazermos uma gestão humana de recursos (em contraposição à gestão de recursos humanos). Para esse autor, a guerra econômica que se vive com o capitalismo acaba por justificar o empoderamento empresarial frente a outras instituições, como também para os sacrifícios exigidos dos trabalhadores cotidianamente. Fato que se intensificou com a ditadura em tempo real das novas tecnologias de comunicação, ou seja, o ritmo da vida dos sujeitos, tanto social como organizacional, passa a ser determinado pelo ritmo das corporações, eis a potência impregnada do gerencialismo.

De acordo com Paes de Paula (2005), a administração pública gerencial está focada no controle dos resultados e na eficiência dos serviços ofertados (aumento do desempenho). O protagonismo da reforma gerencial tem desconsiderado de forma expressiva os contextos culturais, bem como as especificidades da área pública. Traesel e Merlo (2014) estudaram as vivências dos trabalhadores públicos que foram bastante impactados pela reforma gerencial. Nesse estudo, identificaram que os resultados econômicos sobressaíam aos resultados sociais.

Para Antunes (2013, 2018), a precarização do trabalho, a flexibilidade, as desregulações dos contratos de trabalho atuam de maneira central na nova reestruturação produtiva. Essa dinâmica se alastra também para o setor público, que tem sofrido no trabalho por questões éticas, de sobrecarga, resultando assim em um desgaste mental (Seligmann-Silva, 2011).

Na gestão-tampão não houve muitos avanços; nas falas de alguns, “ele apenas guiou o barco”. Os serv(i)dores relataram que o gestor possuía um vasto conhecimento dos processos de trabalho da instituição pública federal, mas que não tomou decisões potenciais na época em que assumiu a chefia. Segundo os participantes, essas decisões que não foram tomadas respingam na gestão atual.

Em contrapartida, verificou-se que o sofrimento do trabalho advinha não só da gestão anterior, mas era potencializado pelos processos de trabalho da gestão atual, com sobrecargas. Entretanto, foi possível observar que a gestão atual se encontra preocupada com a saúde mental de seus serv(i)dores.

No que se refere à organização do trabalho, a sobrecarga foi um tema amplamente discutido e catalisador de sofrimento e adoecimento no contexto de trabalho dos serv(i)dores. Menezes de Carvalho e Moraes (2011) estudaram o processo de adoecimento no trabalho no Polo Industrial de Manaus, sendo que a organização do trabalho foi também marcada pela sobrecarga, assim como outros elementos patogênicos relacionados às formas de gestão.

Ademais, dentre as queixas relacionadas à divisão do trabalho, os personagens narraram a urgente necessidade de o organograma prescrito ser (re)pensado, por estar distante do organograma real. Para a psicodinâmica do trabalho, inegavelmente, há uma lacuna entre o

trabalho prescrito e o trabalho real, pois não há como deduzir com precisão a realidade de um trabalho (Facas, 2013). Quando se quer que os trabalhadores respeitem de forma efetiva o prescrito, Dejours (1986) distinguiu que a hierarquia e o controle se tornam imperativos para que isso aconteça.

Outrossim, as condições de trabalho dos serv(i)dores alocados no interior também estiveram presentes nas narrativas. Segundo os trabalhadores da sede (Palmas-TO), eles possuem condições precárias de trabalho, infraestrutura decadente e falta de recursos materiais e humanos. Por vezes, não conseguem compreender os ritmos e os prazos dos processos de trabalho da sede, causando um desgaste na relação entre os trabalhadores da sede e os trabalhadores do interior.

Para aquisição dos recursos tanto materiais quanto humanos, precisam recorrer à organização do trabalho da sede; para a maioria deles (trabalhadores do interior), há uma morosidade das tarefas desempenhadas pela equipe da sede. Com o espaço de discussão, os sujeitos relataram ter sido uma pena os serv(i)dores do interior não terem participado, assim como compreendem que a comunicação com eles precisa ser melhorada. Cabe destacar que, na reunião convite, já sinalizaram a importância de o pessoal do interior participar do Grupo Fala-Escuta, uma forma de dizer que esses trabalhadores também tinham problemas, apesar de não terem sofrido o “assédio moral” de forma direta. A necessidade de participação dos serv(i)dores alocados no interior ressurgiu nas sessões com o coletivo e na reunião de avaliação.

Segundo Rebecchi e Figaro (2013), a comunicação deve ultrapassar o viés funcionalista, delimitado como aquele que se centra somente nas estruturas de eficácia e eficiência em prol da “boa comunicação”. Quando os serv(i)dores se referem à melhoria da comunicação, não estão se restringindo à transmissão de informação (emissor-receptor), ao passo que foi possível observar nas narrativas que estão considerando os aspectos relacionais e interacionistas, posto que consideram lamentável não ter ampliado o espaço de discussão com os trabalhadores do interior. Como encaminhamento do Grupo Fala-Escuta, os serv(i)dores estão se organizando para fazer reuniões mensais, na intenção de que eles possam se relacionar melhor, estreitar os laços e promover a cooperação e solidariedade.

Figaro (2008) destacou que o trabalhar sedia as relações comunicacionais, construindo, assim, a realidade social dos sujeitos. Nesta prática clínica, foi possível visualizar o avanço do grupo com relação à comunicação entre os pares, mas, sobretudo, com a chefia, visto que o coletivo de serv(i)dores se aproximou da gestão para narrar sobre os percalços da organização do trabalho. Cabe refletir, então, que o espaço de discussão é um contexto propício para que essas relações comunicacionais se movimentem. Esse cenário pode ser pensado como sendo um lugar fértil para implementar políticas que vislumbrem a saúde mental do serv(i)dor. Como foi visto, a sobrecarga e as condições de trabalho são aspectos da organização que precisam ser mais assistidos, sendo que, para além dos recursos físicos, os sujeitos buscam o reconhecimento no trabalho.

O reconhecimento consiste no processo de valorizar o esforço e as energias investidas pelo trabalhador para a realização das atividades laborais, muitas vezes repletas de cargas de sofrimento (Cruz Lima, 2013; Dejours, 2011). Esse percurso permite que o sujeito construa sua identidade, traduzida pelas vivências de prazer e de autorrealização. Logo, o sentido atribuído ao sofrimento no trabalho depende do fator reconhecimento. Isto é, conforme o trabalhador é reconhecido no/pelo trabalho, abre espaço para que este reflita e atribua sentido às suas frustrações e dúvidas, passando a olhar, dessa forma, de um jeito novo, diferente. Nesse processo clínico, o fato de o gestor atual ter aceitado a realização desta pesquisa de escuta clínica do sofrimento no trabalho foi uma atitude interpretada pelo coletivo como uma forma de reconhecimento.

Vale ressaltar que várias faces da violência foram retratadas, dentre elas: pressão para atingir metas inatingíveis, excesso de trabalho, gestão autoritária (gestão anterior), ameaças e assédio moral. Nesse contexto, houve violência explícita, que foi alcançando os serv(i)dores de forma isolada. Eles nomearam que o ex-gestor escolhia a “bola da vez”; passados mais de dois anos, perceberam que aquela situação não podia ser naturalizada, pois várias pessoas já tinham sido o alvo. Farias (2013) destacou que nem sempre a violência é nítida, ao passo que pode ser

dissimulada pelas práticas organizacionais, que utilizam recursos de sedução. Nesse caso, alguns serv(i)dores relataram que sofreram indiretamente.

A violência passou a ser concebida e nomeada por eles de assédio moral. De acordo com Heloani e Barreto (2013, p. 56), “o assédio moral constitui uma violação dos direitos fundamentais e uma mácula à dignidade humana”. Por sua vez, Heloani e Barreto (2018) relataram também que, no Brasil, as pesquisas têm demonstrado que a duração do assédio moral compreende o período entre seis e doze meses. Contudo, Barreto (2005) destacou que a duração pode sofrer uma variação de três meses a mais de três anos. Nas organizações públicas, essa violência tende a se estender, jogando o servidor de um lado para o outro. No Grupo Fala-Escuta, esse fenômeno foi possível de ser visualizado quando os participantes narravam que o antigo chefe “escolhia” o serv(i)dor que seria “a bola da vez”, sendo que a duração da violência ultrapassou os três anos.

Nesta pesquisa, optou-se por analisar a violência no trabalho a partir da abordagem psicossocial, entendendo que não se configura como um problema individual, mas por uma situação conjunta orquestrada pelas interações existentes na organização do trabalho. A forma como o trabalho é solicitado e organizado (sobretudo pelo gerencialismo) também pode suscitar o surgimento do assédio moral. Na instituição pesquisada, foi possível visualizar o assédio moral interpessoal, assim como o assédio moral organizacional, visto que as formas de violência também eram estampadas nas políticas e nas práticas organizacionais, ora sutis, ora explícitas.

Dentre as patologias relatadas pelos trabalhadores, a depressão e a fibromialgia foram as mais mencionadas. Nesse ponto, essa pesquisa converge com os achados de Amaral (2018), que realizou uma escuta clínica do trabalho com professoras readaptadas e, em se tratando de patologias, a depressão e a fibromialgia também foram as mais citadas.

Nesta escuta clínica com os serv(i)dores, as narrativas traziam sintomas de um grupo que (sobre)viveu em meio ao caos organizacional. Para lidar com esses sofrimentos, constituíram sistemas defensivos individuais e coletivos, sendo que a negação e a autoaceleração emergiram como principais estratégias defensivas utilizadas pelo coletivo. Moraes (2013a) apontou que a negação constitui um dos mecanismos psicológicos mais utilizados como estratégia de defesa, ao passo que “nega-se o fato de que a organização do trabalho é a causa do sofrimento, responsabilizando-se o indivíduo pelo problema” (Moraes, 2013a, p. 154).

Foi possível identificar, no grupo, estratégias defensivas individuais e coletivas de negação, muitas vezes caracterizadas pela desconfiança, pelo individualismo e pelo isolamento, atribuindo as falhas como consequência do despreparo e da incompetência de alguns. Este sistema defensivo é caracterizado por Dejours (2011) como sendo defesas de adaptação e exploração, pois o trabalhador nega o sofrimento e submete seus desejos aos objetivos organizacionais, assumindo as metas da produção como suas. Esse modo de pensar e agir pode conduzir a um contexto de alienação.

A defesa exploradora da autoaceleração foi visualizada no grupo como um sintoma que funcionava em favor do aumento da produção. Segundo Mendes (2007), as estratégias defensivas minimizam os efeitos nocivos produzidos pela organização do trabalho, atuando de maneira protetora, adaptativa ou exploradora, com vistas a manter, ainda que de maneira inconsistente, a saúde mental. Todavia, essas estratégias não suscitam as vivências de prazer no trabalho.

Foi possível constatar também o sofrimento criativo, que se destina à engenhosidade e à criação de soluções para os empecilhos decorrentes do trabalho. Nesse caso, tal sofrimento atuou como um mobilizador para mudar o real do trabalho, trazendo benefícios para a organização do trabalho assim como colaborou para a realização pessoal. Moraes (2013b) delineou que, para que o sofrimento se torne criativo, é necessário que seja subvertido em prazer por meio da inteligência prática.

Observou-se que o sofrimento criativo emergia nas sessões a partir do uso de metáforas, momento em que os trabalhadores despertavam para pensar a organização do trabalho a partir de uma forma engenhosa, fomentando ações para mudar o trabalho por meio da inteligência prática. A título de exemplo, reuniram-se para apresentar as demandas do grupo ao gestor atual. De início enviaram um e-mail com as pautas predefinidas solicitando uma reunião. A metáfora

que potencializou essa mobilização foi “Não basta ter a faca e o queijo na mão, é preciso ter fome!”. Esse recurso foi apresentado ao coletivo via memorial. Essa inteligência envolve a cognição e a afetividade, e não se restringe, portanto, ao processo mental cognitivo.

De acordo com Dejours (2011), a inteligência prática é astuciosa e pulsional, pois precisa dar conta dos imprevistos inerentes ao trabalho. Ela é espontânea e se manifesta em busca do sentido no trabalho. Vasconcelos (2013, p. 238) acrescentou que essa inteligência está “enraizada no corpo” e compreende “um conhecimento corporificado, histórico e cultural”. Os resultados da ação, obtidos por meio da inteligência prática, conferem maior relevância ao trajeto percorrido para alcançá-los.

De outro lado, o sofrimento pode tomar um caminho diferente, o patogênico. Isso acontece quando o trabalhador não consegue meios de negociação com a organização do trabalho e, desse modo, sua capacidade inventiva fica castrada (Moraes, 2013b). O sofrimento patogênico emergiu ao longo das sessões, deixando claro que foi um grupo que passou por situações constrangedoras e opressoras. Além de ter as relações interpessoais minadas, a falta de reconhecimento no trabalho foi um fator desencadeador para potencializar o contexto de sofrimento.

Nesta clínica com os serv(i)dores, foi possível perceber a potência do espaço de discussão, que favoreceu a elaboração e a perelaboração dos conteúdos recalçados vigentes no grupo de trabalhadores. Segundo Laplanche e Pontalis (1992, p. 339), a perelaboração constitui o “processo pelo qual a análise integra uma interpretação e supera as resistências que ela suscita”, possibilitando, dessa forma, a aceitação dos elementos recalçados pelo sujeito, que se liberta da influência dos mecanismos repetitivos (elaboração interpretativa).

A construção deste espaço possibilitou que os sujeitos se (re)construíssem por meio da cooperação e dos vínculos de confiança e afeto. Para Merlo et al. (2013), esse espaço genuíno é o lugar para os trabalhadores problematizarem suas questões de forma livre, sem que haja julgamentos. Por meio do uso da palavra e da escuta, emergem as elaborações dos conteúdos que foram problematizados, com vistas a resgatar os vínculos de cooperação e solidariedade entre os sujeitos.

A mobilização dos serv(i)dores públicos federais traduziu um avanço para o coletivo como um todo que, por meio do sofrimento criativo, da inteligência prática, do espaço de discussão, da cooperação e do reconhecimento, conseguiu construir contextos de autonomia para mudar o trabalho. Esta emancipação do coletivo foi essencial para que a mobilização subjetiva entrasse em cena.

Mendes e Duarte (2013) descreveram que a mobilização subjetiva é caracterizada como sendo um processo intersubjetivo, o que significa dizer que envolve o engajamento do trabalhador no próprio espaço de discussão. Tais autoras ressaltaram a importância da contribuição-retribuição simbólica, que consiste no reconhecimento do trabalhador pelos pares e pela chefia. “Por trás da mobilização subjetiva, há a busca da identidade; o sujeito não quer só executar a tarefa; quer dar vida ao trabalho, deixar sua marca” (Mendes & Duarte, 2013, p. 261).

Foi possível constatar que o trabalho do grupo de serv(i)dores públicos federais pesquisados em Palmas –TO transitou por contextos de (re)significação. O que antes era um ambiente adoecedor passa a ser olhado como um cenário de possibilidades, denominado por eles de “curva da normalidade”. Dejours (1986) propôs a “normalidade” como um objeto de estudo a ser debruçado pela psicodinâmica do trabalho; nesse passo, abriu caminhos para que o prazer no trabalho também fosse abordado, não somente o sofrimento.

Dessa forma, o termo “curva da normalidade”, utilizado pelos participantes, refere-se ao novo momento que estão vivenciando, marcado pelo prazer de ir trabalhar, diferentemente do que acontecia na época da gestão passada. A constituição do espaço de discussão propiciou que as narrativas de sofrimento se deslocassem para as deliberações, etapa fundamental para que a mobilização subjetiva acontecesse.

## Considerações finais

A fala que inicia o título deste artigo é significativa porque surgiu na 1ª Sessão, uma forma de trazer à tona o sofrimento vivenciado ao longo dos últimos 4 anos, mas carregado de um desejo de mudança para o coletivo de serv(i)dores:

... Nós passamos por uns “maus bocados” na última gestão, situações que ninguém quer vivenciar novamente. E acho que várias das pessoas que aceitaram tá aqui conversando, pra aprender a ser melhor com a gente mesmo, com os nossos pares, nós erramos, ninguém erra sozinho. Sempre concordo que aonde for, qual a parte que me toca naquele processo. E nós queremos construir algo novo aí nesse processo também (Transcrição da 1ª Sessão, 5 set. 2017).

Na condução dessa escuta clínica, acessaram-se narrativas carregadas de muita dor, sendo o sofrimento no trabalho recorrente. Agressões verbais, violência moral e psicológica eram constantemente (re)vividas. Entender o tempo e o ritmo do outro também foi um exercício diário por parte da clínica-pesquisadora, pois aprender a lidar com o silêncio requereu uma maturidade que o próprio processo clínico foi instigando. As supervisões foram momentos cruciais para que a clínica-pesquisadora e a estagiária-pesquisadora pudessem entender as mudanças de narrativas dos serv(i)dores.

Percebeu-se, por meio das narrativas dos participantes do estudo, um movimento no grupo ao longo da escuta clínica. Em um primeiro momento, permaneceram na queixa e na repetição, mas, ao longo das sessões, puderam acessar a dor por meio da fala, das discussões, elaborando, perlaborando. Observou-se que a repetição foi necessária para que pudessem (re)significar o sofrimento e assim vivenciar o prazer em serem trabalhadores da instituição pública federal.

O nível de escolaridade que prevaleceu entre os participantes foi a pós-graduação. Esse perfil, aliado ao envolvimento da gestão da instituição pública federal, assim como dos próprios serv(i)dores em buscar o sentido no trabalho, pode ter favorecido a mudança de narrativa do grupo, tendo em vista a facilidade de elaboração dos conteúdos discutidos nas sessões. Trata-se ainda de uma lacuna a ser aprofundada em estudos futuros, sobretudo se há prevalência de nível de escolaridade com mudança de narrativa em grupos de escutas clínicas do trabalho. Um outro aspecto importante é o fato de já terem passado por outros espaços para falar da dor sofrida na gestão anterior (via SIASS, Ministério Público e Sindicato).

No que concerne ao uso dos dispositivos clínicos de escuta do sofrimento, ressalta-se que a análise da demanda, a transferência e a interpretação foram vivenciadas durante todo o processo clínico. A partir da escuta clínica do trabalho realizada, observou-se que os serv(i)dores se fortaleceram diante dos efeitos promovidos pelo assédio moral. O espaço de discussão possibilitou que os trabalhadores compartilhassem suas dores em relação à violência sofrida no trabalho, assim como avaliassem o impacto da sobrecarga de trabalho presente no momento atual.

Foi possível visualizar, ainda, o resgate de sentido nesta clínica, uma vez que os serv(i)dores reconheceram as mudanças que tiveram na comunicação entre os pares da sede, legitimando a importância de constituir outro espaço público de discussão assim que este processo clínico findasse. Sobre os desafios, pontuaram que ainda precisam melhorar o ambiente de trabalho e o relacionamento interpessoal e profissional com os serv(i)dores que trabalham no interior, declarando ter sido uma pena eles não poderem participar desta escuta clínica, por questões de logística e escassez de recursos financeiros.

Com o fim desta escuta clínica do sofrimento no trabalho, conclui-se que o uso dos dispositivos clínicos permitiu que os serv(i)dores mudassem suas narrativas (e atitudes frente ao trabalho), visto que atribuíram novos sentidos ao trabalho, (re)significando, assim, os conteúdos que desencadearam sofrimento intenso. Desse modo, percebeu-se que houve uma reorganização do sistema defensivo. Confirma-se, dessa forma, a importância da clínica como potencial político de organização coletiva.

## Referências

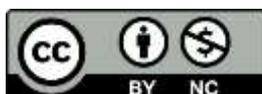
- Alves, J. J. (2014). *Mobilização subjetiva para o prazer-sofrimento no trabalho dos taquígrafos parlamentares: uma prática em clínica psicodinâmica da cooperação* [Dissertação de Mestrado em Psicologia Social do Trabalho e das Organizações, Universidade de Brasília].
- Amaral, G. A. (2018). *Escuta clínica do trabalho e (re)significação do sofrimento de professoras readaptadas*. [Tese de Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e Organizações, Universidade de Brasília].
- Antunes, R. (2013). Desenhando a nova morfologia do trabalho e suas principais manifestações. In A. M. Mendes, R. D. Moraes, & A. R. C. Merlo (Orgs.), *Trabalho e sofrimento: práticas clínicas e políticas* (pp. 25-45). Juruá.
- Antunes, R. (2018). *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital* (1ª ed.). Boitempo.
- Barreto, M. M. S. (2005). *Assédio moral: a violência sutil – análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil*. [Tese de Doutorado em Psicologia, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo].
- Cruz Lima, S. C. (2013). Reconhecimento no trabalho. In F. O. Vieira, A. M. Mendes, & A. R. C. Merlo (Orgs.), *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho* (pp. 351-355). Juruá.
- Dejours, C. (1986). Por um novo conceito de saúde. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 14(54), 7-11
- Dejours, C. (2004). Subjetividade, trabalho e ação. *Revista Produção*, 14(3), 27-34. <https://doi.org/10.1590/S0103-65132004000300004>
- Dejours, C. (2011). A Metodologia em psicodinâmica do trabalho. In S. Lancman & L. I. Szelwar (Orgs.), *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (pp. 125-150). Paralelo 1.
- Duarte, F. C. (2014). *Dispositivos para a escuta clínica do sofrimento no trabalho: entre a clínica da cooperação e das patologias*. [Dissertação de Mestrado em Psicologia Social do Trabalho e das Organizações, Universidade de Brasília].
- Facas, E. P. (2013). *Protocolo de avaliação dos riscos psicossociais no trabalho: contribuições da psicodinâmica do trabalho*. [Tese de Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Universidade de Brasília].
- Facas, E. P., Fischer, H. C. R., & Ghizoni, L. D. (2017). Clínica psicodinâmica do trabalho com gestores de uma unidade de taquígrafia parlamentar. *Trabalho (En)Cena*, 2(1), 117-131. <https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/encena/article/view/3993>
- Farias, J. H. (2013). Violência no trabalho. In F. O. Vieira, A. M. Mendes, & A. R. C. Merlo (Orgs.), *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho* (pp. 489-498). Juruá
- Ferri, M. R. (2003). *Os saberes do funcionário público na administração municipal: um estudo de caso em um município de pequeno porte*. [Dissertação de Mestrado em Administração, Universidade Estadual de Maringá].
- Figaro, R. (2008). *Relações de comunicação no mundo do trabalho*. Annablume.
- Flick, U. (2009). *Introdução à pesquisa qualitativa* (3ª ed.). Artmed.
- França, B. H. (1993). *O Barnabé: consciência política do pequeno funcionário público*. Cortez.
- Gama, P. L., Mendes, A. M., Araújo, J. P., Galvão, M. G. A., & Vieira, F. O. (2016). Resignificação do sofrimento: clínica do trabalho em um hospital escola. *Revista Laborativa*, 5(1), 38-63. <https://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa/article/view/1410>
- Gaulejac, V. (2005). *La société malade de la gestion: idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social*. Editions du Seuil.
- Gerhardt, T. E. & Silveira, D. T. (2009). *Métodos de pesquisa*. EdUFRGS.
- Ghizoni, L. D. (2013). *Clínica Psicodinâmica da Cooperação na Associação de Catadores e Catadoras de Materiais Recicláveis da Região Centro Norte de Palmas – -TO (ASCAMPA)*. [Tese de Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e Organizações, Universidade de Brasília].

- Ghizoni, L. D. & Mendes, A. M. (2014). Dispositivos para uma escuta clínica do sofrimento no trabalho dos catadores de materiais recicláveis. *Contextos Clínicos*, 7(1), 15-26. <http://dx.doi.org/10.4013/ctc.2014.71.02>
- Heloani, R. & Barreto, M. (2013). Assédio Moral e Sexual. In F. O. Vieira, A. M. Mendes, & A. R. C. Merlo (Orgs.). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho* (pp. 55-59). Juruá.
- Heloani, R. & Barreto, M. (2018). *Assédio moral: gestão por humilhação*. Juruá.
- Laplanche, J. & Pontalis, J. B. (1992). *Vocabulário da Psicanálise*. Martins Fontes.
- Lhuillier, D. (2011). Filiações teóricas das clínicas do trabalho. In P. F. Bendassolli & L. A. Soboll (Orgs.), *Clínicas do Trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade* (pp. 22-58). Atlas.
- Mendes, A. M. (2007). Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In A. M. Mendes (Org.). *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas* (pp. 29-48). Casa do Psicólogo.
- Mendes, A. M. (2014). Escuta Analítica do Sofrimento e o saber-fazer do clínico no trabalho. In A. M. Mendes & R. D. Moraes & A. R. C. Merlo (Orgs.), *Trabalho e sofrimento: práticas clínicas e políticas* (pp. 65-80). Juruá.
- Mendes, A. M. & Araujo, K. R. (2012). *Clínica da psicodinâmica do trabalho: o sujeito em ação*. Juruá.
- Mendes, A. M. & Duarte, F. S. (2013). Mobilização subjetiva. In F. O. Vieira, A. M. Mendes, & A. R. C. Merlo (Orgs.), *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho* (pp. 259-262). Juruá.
- Mendes, A. M. & Ghizoni, L. D. (2016). Sofrimento como potência política para o trabalho do sujeito vivo. *Revista Trabalho (En)Cena*, 1(2), 1-3. <https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/encena/article/view/3342/9691>
- Menezes de Carvalho, G. & Moraes, R. D. (2011). Sobrecarga de trabalho e adoecimento no Polo Industrial de Manaus. *Psicologia em revista*, 17(3), 465-482. [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1677-11682011000300009&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-11682011000300009&lng=pt&nrm=iso)
- Merlo, A. R. C., Bottega, C. G., & Magnus, C. N. (2013). Espaço público de discussão. In F. O. Vieira, A. M. Mendes, & A. R. C. Merlo (Orgs.), *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho* (pp. 147-151). Juruá.
- Monteiro, T. M. (2018). “Nós passamos por uns maus bocados”: análise das narrativas do trabalho dos serv(i)dores públicos federais. [Dissertação de Mestrado em Comunicação e Sociedade, Universidade Federal do Tocantins].
- Moraes, R. D. (2013a). Estratégias defensivas. In F. O. Vieira, A. M. Mendes, & A. R. C. Merlo (Orgs.), *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho* (pp. 153-158). Juruá.
- Moraes, R. D. (2013b). Sofrimento criativo e patogênico. In F. O. Vieira, A. M. Mendes & A. R. C. Merlo (Eds.), *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho* (pp. 415-419). Juruá.
- Paes De Paula, A. P. (2005). Administração pública brasileira entre o gerencialismo e a gestão social. *Revista de Administração de Empresas*, 45(1), 36-49. [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-75902005000100005&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902005000100005&lng=pt&nrm=iso)
- Pérrilleux, T. (2013). O Trabalho e os destinos políticos do sofrimento. In A. R. C. Merlo, A. M. Mendes, & R. D. Moraes (Orgs.), *O sujeito no trabalho: entre a saúde e a patologia* (pp. 73-92). Juruá.
- Pérrilleux, T. & Mendes, A. M. (2015). O enigma dos sintomas: proposição para uma escuta psicanalítica e política do sofrimento no trabalho. *Trivium*, 7(1), 61-73. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/trivium/v7n1/v7n1a07.pdf>
- Rebechi, C. N. & Figaro, R. (2013). A comunicação no mundo do trabalho e a comunicação da organização: duas dimensões distintas. *Animus. Revista Interamericana de Comunicação Midiática*, 12(23), 1-21. [https://periodicos.ufsm.br/animus/article/view/10811/pdf\\_1](https://periodicos.ufsm.br/animus/article/view/10811/pdf_1)
- Safatle, V. (2015). *Circuito dos afetos: corpos políticos, desamparo, fim do indivíduo*. Cosac Naify.
- Seligmann-Silva, E. (2011). *Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo*. Cortez.
- Silva, E. L. & Menezes, E. M. (2001). *Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação* (3ª ed.). Laboratório de Ensino a Distância da UFSC.

- Siqueira, M. V. S. & Mendes, A. M. (2009). A gestão de pessoas no setor público e a reprodução do discurso do setor privado. *Revista do Serviço Público*, 60(3), 241-250.  
<https://revista.ena.gov.br/index.php/RSP/article/view/25>
- Traesel, E. S. & Merlo, A. R. C. (2014). "Somos sobreviventes": vivências de servidores públicos de uma instituição de seguridade social diante dos novos modos de gestão e a precarização do trabalho na reforma gerencial do serviço público. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 17(2), 224-238.  
<https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v17i2p224-238>
- Triviños, A. (1987). *Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação*. Atlas.
- Vasconcelos, A. C. L. (2013). Inteligência Prática. In F. O. Vieira, A. M. Mendes, & A. R. C. Merlo (Orgs.), *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho* (pp. 237-242). Juruá.

**Endereço para correspondência**  
thais.monteiropsi@gmail.com

Recebido em: 10/06/2020  
Revisado em: 07/06/2021  
Aprovado em: 28/07/2021





# Assédio moral: uma análise a partir da percepção de advogados que defenderam trabalhadores assediados

**Morgana Zamarchi<sup>1</sup>**

Faculdade Meridional (Porto Alegre, RS, Brasil)

**Vanessa Rissi<sup>2</sup>**

Faculdade Meridional (Porto Alegre, RS, Brasil)

**Lívia Bedin Tomasi<sup>3</sup>**

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

O assédio moral tem reverberado em pedidos indenizatórios junto ao poder judiciário trabalhista, e muitos deles têm sido negados. Dentre os motivos, estão as inconsistências apresentadas pelos advogados nos processos judiciais. Desse modo, o objetivo desta pesquisa é analisar a compreensão dos advogados em relação ao assédio moral no trabalho, por meio de um estudo qualitativo com 16 advogados, que defenderam ao menos um processo de assédio moral. Os dados oriundos de entrevistas foram tratados por análise de conteúdo, gerando categorias temáticas a posteriori. Os principais achados indicaram compreensões sobre o assédio moral divergentes do embasamento jurídico e psicológico, em termos de definição e caracterização, bem como quanto à distinção entre assédio e dano moral. Ademais, os advogados informaram os principais meios de prova utilizados, as dificuldades no estabelecimento do nexos causal entre assédio e adoecimento e relataram condutas enganosas que contribuem para fragilizar a noção de assédio moral. Os resultados geram preocupações quanto ao enfrentamento do assédio moral no trabalho, indicando a necessidade de qualificar a compreensão dos advogados.

Palavras-chave: Assédio moral, Trabalho, Direito do trabalho.

Moral harassment: an analysis based on the perception of lawyers who defended harassed workers

Moral harassment has reverberated in claims for damages to the labor justice system, and many of them have been denied. Among the reasons are the inconsistencies presented by lawyers in lawsuits. Thus, the objective of this research is to analyze the understanding of lawyers in relation to bullying at work, through a qualitative study with 16 lawyers, who defended at least one case of moral harassment. Data from interviews were treated using content analysis, generating thematic categories a posteriori. The main findings indicated understandings of moral harassment that differed from the legal and psychological basis, in terms of definition and characterization, as well as the distinction between moral harassment and moral damage. Furthermore, the lawyers informed the main means of evidence used, the difficulties in establishing the causal link between harassment and illness, and reported misleading conduct that contributes to weakening the concept of moral harassment. The results raise concerns about coping with bullying at work, indicating the need to improve lawyers' understanding on the subject.

Keywords: Moral harassment, Work, Labor law.

---

1 <https://orcid.org/0000-0002-5598-7610>

2 <https://orcid.org/0000-0002-1895-9354>

3 <http://orcid.org/0000-0002-7472-2255>

## Introdução

O assédio moral no trabalho (AMT) é um fenômeno reconhecido pela Organização Mundial da Saúde como um comportamento irracional, abusivo e processual que ocorre no ambiente de trabalho (Cassito et al., 2004). As evidências recentes produzidas pela literatura convergem em considerar que as condutas assediosas de caráter violento e abusivo estão implícitas na engrenagem dos processos e políticas organizacionais (Antunes & Praun, 2015; Araújo, 2009). Do ponto de vista jurídico, concebe-se que o AMT ofende os direitos fundamentais dos trabalhadores, podendo, inclusive, implicar danos morais, físicos, psíquicos e existenciais (Araújo, 2009).

Os estudos iniciais sobre o AMT datam da década 1980, quando o pesquisador alemão radicado na Suécia Heinz Leymann introduziu o termo para descrever condutas agressivas e repetidas no trabalho. Pouco depois, em 1998, a psiquiatra e psicanalista francesa Marie-France Hirigoyen (2002) popularizou o tema, considerando o AMT como uma conduta abusiva que se manifesta por comportamentos, palavras, atitudes e/ou gestos e que gera danos à personalidade, dignidade, à integridade física e psíquica, além de degradar o ambiente de trabalho. No Brasil, o termo foi apresentado pela médica do trabalho Margarida Barreto, em 2000, a partir de sua dissertação de mestrado (Barreto, 2000). Entretanto, atribui-se a Freitas (2001) a primeira publicação nacional em periódico científico, intitulado *Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações*.

As principais características atribuídas ao conceito de assédio moral são subdivididas em duas categorias: uma que compõe elementos objetivos e outra os subjetivos, segundo afirma Soboll (2017). Os fatores objetivos compreendem atos hostis insistentes, repetitivos e duradouros, que podem ser evidentes ou sutis, manifestos por gestos, palavras, mensagens ou por processos organizacionais. Os subjetivos estão relacionados aos danos à dignidade do sujeito, ao sentimento de humilhação e ao constrangimento, os quais podem causar prejuízos à saúde e degradam o ambiente de trabalho. A partir das características iniciais, o conceito de assédio moral é capaz de representar dois tipos de assédio: o moral interpessoal e o organizacional, cuja classificação permite um olhar apurado sobre os processos organizacionais que o originam ou o permitem. A propósito, o assédio organizacional consiste nas ocorrências contínuas de violência, imbricadas nas políticas e procedimentos organizacionais e de gestão, ou delas decorrentes. O assédio moral interpessoal contempla as situações de perseguição, pessoalizadas, em que é possível, geralmente, identificar o agressor e que tem por objetivo a exclusão e prejuízo da vítima (Soboll, 2017).

Há duas abordagens teóricas principais que analisam o AMT do ponto de vista de sua casuística. Uma delas, a tradicional e já superada pela abordagem psicossocial, compreende uma perspectiva de vítima-agressor, explicando e buscando soluções no âmbito psíquico e individualista. Transcendendo essa análise individual, na abordagem psicossocial, o AMT é concebido como um problema relacionado à organização social do trabalho. Isso não significa que os fatores individuais sejam completamente desconsiderados, porém, esses sempre se relacionam com a organização do trabalho (Soboll, 2017). Mesmo que a experiência de assédio possa estar personificada em um superior hierárquico, ela encontra-se em conformidade com as práticas organizacionais (Antunes & Praun, 2015).

O assédio atende, portanto, enquanto ferramenta de gestão institucionalizada (Antunes & Praun, 2015), aos ímpetos do capitalismo flexível, caracterizado por uma morfologia de trabalho perversa e violenta. O culto ao desempenho produtivo máximo, sem erros, o estímulo à competitividade interna e a ideologia da competência são algumas das características morfológicas de um trabalho cruel, que tem no assédio moral uma de suas expressões (Vasquez, 2018).

O trabalho é constituinte da identidade humana (Vasquez, 2007). Logo, a experiência do AMT, fortalecida pela organização flexível do trabalho, viola este significado de reconhecimento do sujeito e impacta, sobremaneira, a sua integridade física e psíquica (Vasquez, 2018). Não obstante, a literatura especializada tem indicado a associação do AMT a sinais e

sintomas de adoecimento de trabalhadores de diferentes categorias profissionais e em várias partes do mundo. Trabalhadores espanhóis considerados vítimas de assédio moral apresentaram maiores índices de sintomas depressivos em comparação aos que não foram assediados (Figueiredo-Ferraz et al., 2013). Sintomas de estresse e vivências de assédio moral apresentaram correlação positiva em uma amostra de trabalhadores de instituições de ensino superior paquistaneses (Qureshi et al., 2013), assim como trabalhadores belgas indicaram percepção deteriorada da saúde em razão do AMT (Notelaers et al., 2018). No judiciário brasileiro, sintomas de ansiedade, estresse e depressão foram autorrelatados pelos servidores alvos de AMT (Pooli & Monteiro, 2018).

Ainda que as práticas assediadoras sejam antigas e antecedentes a qualquer rearranjo produtivo e de trabalho ocorrido ao longo da história (Antunes & Praun, 2015), tem se observado que as demandas jurídicas trabalhistas, para casos de AMT, têm aumentado nos últimos anos (Arenas & Piccinini, 2012; Malhadas et al., 2015; Pamplona-Filho, 2018). Por um lado, a ofensiva neoliberal capitalista, desde a década de 90, vem produzindo cenários de precarização do trabalho, cujos modelos de gestão abusivos e cruéis (Casulo, 2018) resultaram na ampliação vigorosa dos casos de AMT (Antunes & Praun, 2015). Por outro, do mesmo modo com que as organizações funcionam com base em processos de gestão perversos, denotam-se dificuldades de enfrentamentos assertivos ao AMT, especialmente no que diz respeito ao âmbito da prevenção (Glina & Soboll, 2012), permitindo o seu avanço desenfreado.

No ordenamento jurídico trabalhista brasileiro, ainda não há legislação específica que regulamente a questão do assédio moral no trabalho (Pretti, 2021). Por ora, o enfrentamento do fenômeno está fundamentado no respeito à dignidade humana, conforme os termos do art. 1º, inciso III, da Constituição da República de 1988, que reprime a conduta abusiva e sugere a indenização das vítimas, como forma de retratação. Em adição, nos casos de assédio moral, toma-se a Constituição Federal, nos termos do artigo 5º, incisos V e X, em que as pessoas que sofrerem agravos têm direito a uma resposta proporcional aos danos sofridos, sejam eles danos materiais, morais ou de imagem, assegurando o direito a indenização. Também se considera para finalidades jurídicas que o empregador possa sempre ser responsabilizado, na medida em que é seu o compromisso da criação e manutenção de um ambiente digno e saudável de trabalho, conforme o artigo 157 da Consolidação das Leis Trabalhistas (Delgado, 2018).

Ainda assim, o estado do Rio de Janeiro destaca-se no cenário brasileiro como o primeiro a aprovar uma lei estadual, a de nº 3.921, que proíbe a ocorrência do assédio moral em todos os órgãos, setores, autarquias e fundações daquele estado. Na esfera federal, assim como nas estaduais e municipais, há diversos projetos de lei (PL) em tramitação. A exemplo, o PL nº 4.742 propõe que o assédio moral seja incluído no Código Penal Brasileiro, com pena prevista de detenção (três meses a um ano) e multa ao assediador (Pretti, 2021).

Geralmente a indenização por danos morais em decorrência das condutas de assédio tem sido solicitada em razão das vítimas não encontrarem suporte para resolução desse problema nas empresas e instituições (Hirigoyen, 2002). Em alguns casos, o trabalhador é culpabilizado, sob a alegação da empresa de ser um sujeito emocionalmente frágil (Rissi et al., 2016). Sem a adequada mediação por parte das organizações, os profissionais advogados passam a fazer parte da cena principal de enfrentamento ao assédio moral, na medida em que, por meio de ações judiciais, buscam reparar os danos sofridos pelas vítimas, através de indenização (Soboll, 2017). Sendo assim, este artigo demonstra relevância ao focar nas percepções dos advogados, entendidos como essenciais no combate ao assédio moral, notadamente nos casos em que falharam as intervenções no contexto em que ocorreram as experiências de AMT.

Independente do contexto de enfrentamento do assédio moral (na empresa ou processo judicial), parte-se do pressuposto de que é imprescindível o estabelecimento, com rigor, da sua compreensão conceitual e demais características definidoras pelos profissionais envolvidos. Imprecisões podem flexibilizar o termo, descaracterizar as vivências e, por fim, prejudicar os trabalhadores que se deparam com a experiência do assédio moral (Malhadas et al., 2012).

No caso de advogados, se não bem compreendidas as nuances conceituais e elementos caracterizadores do assédio moral, é possível que as ações judiciais não logrem êxito, outro

argumento para a importância de investirmos em pesquisas com este público. Não obstante, a maioria dos processos que chegam na justiça do trabalho não tem obtido sentença favorável aos trabalhadores. A rigor, observou-se em estudo realizado por Valadão e Mendonça (2015) que, dentre 243 processos judiciais analisados, 80% dos casos obtiveram sentença improcedente, seja pela dificuldade da comprovação ou por não se tratar de situações características de assédio.

Porquanto, a partir da problematização exposta, esta pesquisa propõe-se a analisar, do ponto de vista qualitativo, a compreensão de advogados sobre o assédio moral no trabalho. Este artigo é proveniente de dissertação de mestrado desenvolvida junto a um Programa de Pós-graduação *stricto sensu* em Psicologia.

## Método

Participaram da pesquisa 16 advogados, a partir dos seguintes critérios de inclusão: (a) que tivessem defendido ao menos um processo judicial que requeria indenização por assédio moral no trabalho; (b) que o(s) processo(s) tivesse sido julgado(s) junto ao Tribunal Regional do Trabalho (TRT) 4ª região. Para determinar o número de participantes, foi utilizado o critério de amostragem por saturação (Minayo, 2014), ou seja, foi suspensa a inclusão de novos participantes quando as informações fornecidas por eles pouco acrescentavam ao material já obtido.

Dentre eles, onze advogados eram do sexo masculino e cinco do sexo feminino, com idades entre 26 e 54 anos, todos atuantes em escritórios privados de advocacia. O tempo médio de atuação na profissão era de 10 anos. Os participantes eram de cinco cidades de pequeno e médio porte do Rio Grande do Sul, sendo a maior delas com cerca de 200 mil habitantes. Por questões éticas relacionadas à possível identificação dos participantes, a designação das cidades não será mencionada. Os participantes são nomeados neste estudo pela letra “A”, seguida de um algarismo numérico (de 1 a 16).

Para a coleta de dados, utilizou-se um roteiro de entrevista semiestruturado composto por dois blocos temáticos: dados sociodemográficos e compreensão sobre o assédio moral no trabalho. O roteiro foi elaborado com base em Soboll (2017) e Hirigoyen (2002), privilegiando os seguintes temas: definição e caracterização do assédio, a questão da prova, os casos defendidos e a mercantilização do assédio moral.

O contato inicial, com os nomes de potenciais participantes, ocorreu através de buscas em sites que relacionavam listas de contatos de advogados atuantes na região de abrangência do TRT4. Aleatoriamente, por sorteio, identificava-se um nome. Por telefone, eram explicados os objetivos da pesquisa, a forma de participação e questionava-se se o(a) advogado(a) atendia aos critérios de inclusão ao estudo. Na sequência, realizava-se a combinação acerca do horário e local da entrevista. Aos cinco primeiros participantes foi perguntado se conheciam outros profissionais que se adequassem aos critérios da pesquisa, e o contato para convidá-los a integrar o estudo ocorreu igualmente, configurando-se, por conseguinte, a amostragem por bola de neve. Todas as entrevistas individuais foram realizadas nos escritórios de advocacia dos participantes, entre os meses de junho e julho de 2018, e duraram, em média, 45 minutos cada.

As entrevistas foram gravadas em áudio com a permissão dos participantes e posteriormente transcritas na íntegra, para serem submetidas à análise de conteúdo temática. Proposta por Bardin (2011), a referida técnica considera o acesso a diversos conteúdos presentes em um texto, explícitos ou não, circunstância a ser considerada não apenas no tocante à semântica da língua, mas também quanto à interpretação do sentido que um sujeito atribui às mensagens. Construíram-se categorias temáticas *a posteriori* a partir dos dados coletados nas entrevistas. A decisão pela estruturação das categorias seguiu o critério da frequência de respostas.

Conforme estabelecem as Diretrizes e Normas Regulamentadoras de Pesquisa Envolvendo Seres Humanos, Resoluções do Conselho Nacional de Saúde (CNS) nº 466/2012 e CNS nº 510/2016, este estudo foi submetido ao Comitê de Ética da Faculdade Meridional IMED e aprovado sob o número 2.661.260. Os participantes assinaram um Termo de Consentimento

Livre e Esclarecido, no qual estavam cientes dos riscos mínimos e benefícios da pesquisa, bem como da garantia de sigilo e confidencialidade dos dados.

## **Resultados e discussão**

A categorização e análise das entrevistas fez emergir três categorias temáticas, a saber: a compreensão sobre o assédio moral; a comprovação do assédio moral e as condutas inadequadas e o decorrente descrédito da noção de assédio moral.

### ***A compreensão sobre o assédio moral***

Esta categoria objetivou identificar como está estabelecida a compreensão de AMT pelos entrevistados. Os advogados relataram de que modo definem o assédio moral e quais elementos são utilizados na sua caracterização.

De modo uníssono, os advogados definiram que o AMT corresponderia a qualquer prática que tenha como consequência, ao assediado, o sofrimento: “Toda ação ou omissão que causa um sofrimento interno, que não necessariamente seja através de um xingamento, pode ser uma exclusão, perseguição, um afastamento do empregado, que faz que se sinta humilhado, diminuído, ofendido, um sofrimento interno dele” (A3). Não há dúvidas de que o assédio moral implique constrangimento, humilhação ou vergonha. Inclusive, ao descrever os critérios obrigatórios para a caracterização adequada do assédio moral, Soboll (2017) introduz a noção da dimensão subjetiva do ato assediado. Desse modo, sob esta perspectiva específica, considera-se que os advogados entendam que o AMT mobiliza a vivência de humilhação.

Contudo, ao tomar-se o trecho anterior, verifica-se que o profissional verbaliza que AMT seria “toda ação ou omissão” que culmine em prejuízos de ordem subjetiva. A partir dessa compreensão, qualquer relato de humilhação ou ofensa definiria a ocorrência de AMT. Este ponto de vista sobre condutas assediadoras representa uma inadequação importante da parte dos advogados e que pode ser um dos elementos explicativos para que tantos processos judiciais não sejam reconhecidos como assédio moral. A literatura é clara ao apontar que relatos de humilhação no contexto de trabalho não são sinônimos de assédio moral (Soboll, 2017), do mesmo modo que há incontáveis jurisprudências apontando na mesma direção (Malhadas et al., 2015).

Ainda assim, procurou-se investigar mais profundamente a compreensão dos advogados sobre as ações objetivas que representariam o assédio moral no trabalho, até mesmo em razão de que a dimensão objetiva é essencial no âmbito jurídico, ao tomar-se a necessidade de comprovação dos atos e dos danos deles provenientes em processos judiciais (Malhadas et al., 2015). Com relação a esse tema, os advogados indicaram as situações objetivas de assédio que costumam ser relatadas com maior frequência, pelos trabalhadores, em seus escritórios de advocacia: “. . . cobranças excessivas por parte dos superiores, cobrança excessiva até de forma áspera, palavrões, muitas vezes, ou com palavras mais fortes, depreciativas . . .” (A6).

As situações narradas pelos advogados até poderiam ser consideradas como assédio moral do tipo organizacional, na medida em que esse tipo de assédio, na acepção de Gosdal (2017), contempla práticas inseridas nas estratégias de gestão, por meio de pressões, humilhações e constrangimentos, que visam ao engajamento às políticas e metas da empresa, para, enfim, aumentar a produtividade e resultados. Entretanto, cabe alertar que, para serem efetivamente caracterizadas como AMT, outros critérios devem estar presentes, tais como a recorrência das práticas assediadoras, o que é apresentado na literatura desde as publicações clássicas, como a de Hirigoyen (2002), até as contemporâneas, a exemplo de Gosdal (2017) e Soboll (2017). Porém, nas verbalizações dos advogados não há menção a nenhuma outra característica, o que revela mais um aspecto ignorado por esses profissionais quanto aos limites definidores do assédio moral.

Este achado referente à ausência de uma análise que contextualize a recorrência das práticas assediadoras pode ser considerado como mais uma variável que contribui para que sejam

indeferidos os processos judiciais que pleiteiam o reconhecimento do AMT. Ademais, o fato de advogados considerarem irrestritamente todo ato que cause alguma forma de constrangimento no contexto de trabalho como AMT pode ser um dos fatores que contribuam para o alto número de demandas judiciais. A propósito, Bender (2017) indica que, depois do primeiro caso de assédio moral julgado no Brasil, no ano de 2003, o crescimento da judicialidade foi exponencial. Ainda assim, outros elementos devem ser adicionados à compreensão sobre o aumento de supostos casos de AM instaurados na justiça do trabalho, em meados dos anos 2000. Foi no mesmo período em que se passou a evidenciar com maior frequência os modelos de gestão abusivos e violentos, não raramente naturalizados e negligenciadas, como demonstram Antunes e Praun (2018). Do mesmo modo, os trabalhadores passaram a obter maior conhecimento sobre o AM, no Brasil, em grande parte, por intermédio das discussões fomentadas pelo estudo de Barreto (2000), considerado como pioneiro por Soboll (2017).

Outra questão evidente nos discursos dos advogados entrevistados, quando indagados sobre a definição de AMT, foi a presença da expressão “abuso do poder diretivo”: “Existe o poder diretivo e o assédio moral no trabalho. Hoje, quando o empregador ultrapassa os limites desse poder diretivo e passa a constranger seu funcionário, pode estar ocorrendo o assédio moral” (A1). Essa expressão está contida nos artigos 2º e 3º da CLT, diante da definição de empregador como aquele que, dentre outras responsabilidades, detém o poder diretivo (Decreto-Lei nº 5.452, 1943). Quando o poder diretivo se excede, considera-se a ocorrência do ato ilícito, definido pelo artigo 187 do Código Civil Brasileiro, o qual é passível de indenização, conforme artigo 927 do mesmo código, apontam Guedes et al., (2010). Sendo assim, do ponto de vista jurídico, o assédio moral pode ser enquadrado como um ato de abuso do poder diretivo pelo empregador.

Porém, a conexão estabelecida pelos advogados, nesta pesquisa, entre o assédio moral e o abuso do poder, deflagra uma tendência a considerar o AMT numa perspectiva individualista que culpabiliza o assediador. Esse ponto de vista ignora a concepção predominante na literatura, aqui representada por Casulo (2018), de que o assédio moral esteja enraizado nas políticas e processos organizacionais a partir de uma morfologia de trabalho capitalizado e flexível, marcado por métodos de gestão aviltantes. Evidentemente que fatores individuais podem vir a interferir nos processos de assédio moral, como lembra Soboll (2008). Todavia, cabe alertar que a tendência demonstrada pelos advogados em perceberem o assédio como um comportamento abusivo individualizado suaviza a responsabilidade da organização, que, em conformidade com Soboll (2017) e Gosdal (2017), deve sempre ser responsabilizada.

Ao definirem o assédio moral, os advogados enfatizaram, também, a periodicidade com que ocorrem os comportamentos de assédio moral: “Eu acho que tem que ser atitudes reiteradas, por exemplo, eu tive casos que aconteceu um fato isolado aí eu não considero que seja um assédio moral” (A6). Apesar disso, alguns referiram divergir desta percepção, na medida em que o assédio poderia caracterizar-se por um ato isolado: “. . . claro tem que ser analisado o caso, porque um único evento pode ser assédio” (A4). Notou-se, assim, que não houve entendimento homogêneo por parte dos advogados em referência a um dos elementos definidores de AMT – a periodicidade dos atos – que, não obstante, já foi amplamente discutido pela literatura.

A propósito, para que fosse caracterizado o assédio, inicialmente Leymann (1996) considerava que as atitudes de hostilização ocorressem com frequência semanal e que se mantivessem por seis meses. Atualmente, afirma Soboll (2017), não se valoriza o tempo em que duram as atitudes assediadoras, mas enfatiza-se o caráter processual, fator que atribui cronicidade e gravidade ao assédio moral. Articulado ao contexto organizacional, a questão essencial do assédio moral está no fio condutor das práticas assediadoras – a própria organização – que, a todo momento, em qualquer tempo e por qualquer período, propiciará ocorrências de AMT (Antunes & Praun, 2015). Diante deste panorama histórico cunhado por Leymann (1996) e Soboll (2017), além de Antunes e Praun (2015), que culmina no consenso técnico científico de que o assédio moral é um processo, os achados desta pesquisa sinalizam outro desacerto dos advogados a colaborar com peças processuais mal embasadas.

Ao definirem o assédio moral, os advogados evidenciaram a intenção de causar prejuízo ao trabalhador como um elemento a ser considerado: “. . . para atingir o funcionário . . . muitas

vezes é usado o assédio para que o empregado se demita, às vezes é usado para atingir por algo pessoal o funcionário” (A2). De outro modo, também houve considerações que tomaram a possibilidade da ocorrência de assédio moral como um ato não intencional: “Toda conduta mesmo que involuntária que cause humilhação . . .” (A3).

Assim como no entendimento dos advogados, a intencionalidade é um critério considerado controverso na caracterização do assédio moral, segundo Soboll, Miara e Moscalewsky (2017). Por um lado, entende-se que o assédio moral é premeditado e quem o pratica tem consciência do que está fazendo, a quem está fazendo e a razão de estar atingindo (Heloani, 2016; Hirigoyen, 2002). Por outro, é visto apenas como um critério complementar de caracterização do assédio. Apesar disso, cabe a observância de que os advogados não refletiram, em tempo algum das entrevistas, sobre a importância de entender o assédio moral a partir do caráter processual recomendado pela literatura, e que, portanto, para evitar equívocos, as análises dos casos relatados por seus clientes deveriam sofrer severo processo diagnóstico. Este indício da pesquisa amplia o rol de inadequações dos entrevistados acerca do AMT.

Além de revelarem desconhecimento quanto aos critérios identificadores e caracterizadores do AMT, alguns advogados demonstraram outras severas incompreensões: “. . . é a questão do acidente de trabalho que pode gerar o assédio moral, quando tem, digamos, uma amputação de membros” (A13). Do mesmo modo, foi tomado em equivalência a um dano qualquer sofrido no ambiente laboral: “. . . o assédio moral, ele não é um dano que se verifica imediatamente, ele é um dano que se prorroga, que se estende no tempo . . .” (A8). Um acidente de trabalho pode repercutir em danos ao trabalhador vitimado, jamais em assédio moral, já que se referem a institutos diferentes. Uma conexão possível entre um acidente de trabalho e o assédio seria se a empresa adotasse atos configuradores de assédio em relação a um trabalhador acidentado na expectativa de que ocorra um pedido de demissão, segundo sugere Gosdal (2017). Na mesma acepção equivocada, o assédio moral não é equivalente a um dano, como apontou A2. O assédio pode causar um dano, explica Pamplona-Filho (2018).

Portanto, ambos os trechos declarados pelos profissionais da advocacia sinalizam pouco (ou nenhum) investimento no estudo da temática do AMT que pudesse fundamentar as ações processuais com qualidade e rigor técnico. Ressalta-se que o contingente de conhecimento relevante produzido sobre o AMT, no Brasil e no mundo, é substancial. E não se trata apenas de conteúdos concentrados pela área da Psicologia. Segundo Rezende (2008), o Direito tem se preocupado com a correta compreensão do AMT, e as publicações de precursores como Araújo (2008), Freitas (2001) e Guedes (2004) corroboram a afirmação.

No transcorrer das entrevistas também se discutiram os possíveis direcionamentos do AMT. Sabe-se que assédio pode ocorrer em qualquer relação de trabalho, não sendo necessário haver uma relação de poder. Isso significa que colegas numa mesma posição hierárquica podem assediarse mutuamente, assim como um subordinado pode vir a assediar um superior hierárquico (Soboll, 2017). A esse respeito, os dados da pesquisa demonstraram que alguns advogados não consideram a possibilidade do assédio horizontal (entre colegas) ou vertical ascendente (do subordinado para o superior): “De regra, o assédio moral parte do empregador e não vejo nada além disso, na verdade” (A1). Entretanto, outros demonstraram estar atentos às diversas fontes assediadoras: “então, é na linha vertical de empregado para empregador, é na linha horizontal entre trabalhador e colega trabalhador, e raras vezes ocorre também o assédio de empregados para seus superiores . . .” (A2).

O fato de alguns advogados somente conceberem o assédio numa relação de subordinação contribui para a invisibilidade do fenômeno sob esse ponto de vista. Outrossim, estudos revelam a ocorrência de assédio horizontal entre trabalhadores da educação (Ventura et al., 2018), de instituição jurídica (Pooli & Monteiro, 2018) e na área da saúde (Rissi et al., 2013). Do mesmo modo, o assédio advindo de subordinados na direção dos gestores também é uma realidade, mesmo que menos frequente (Lima & Souza, 2015). Ignorar o assédio moral horizontal ou ascendente indica uma visão míope dos advogados sobre a dinâmica desta forma de violência ocupacional.

Tão importante quanto os aspectos discutidos até então, do ponto de vista jurídico, destaca-se a relação indissociável entre o assédio e o dano moral, para delimitar os contornos do assédio moral. O que torna o assédio moral passível de indenização e, portanto, confere à vítima o direito de buscar um advogado que a defenda mediante processo judicial é o dano moral decorrente do(s) ato(s) assediado(s). Apesar disso, alguns advogados entrevistados demonstram que sequer distinguem assédio moral e dano moral: “O assédio moral é uma espécie do gênero do dano moral . . .” (A1); “O dano moral seria uma atitude única e o assédio moral é aquela atividade repetida, tipo uma conduta repetida, reiterada” (A9). Os desacertos então evidenciados são muito relevantes, especialmente porque, segundo Pamplona-Filho (2018), a noção de assédio moral definitivamente não permite confusão com o dano moral.

Por fim, explica-se que na acepção jurídica o assédio moral pode gerar, por consequência, o dano moral (ou outros danos) por atingir a honra, a dignidade, a imagem da pessoa e repercutir em sua saúde física e/ou mental (Gosdal, 2017; Guedes et al., 2010; Pamplona-Filho, 2018). A dificuldade de distinção do assédio moral e do dano moral constatada nesta pesquisa corrobora o estudo de Malhadas et al. (2015), que ainda sentenciam que esse tipo de erro por parte dos operadores de direito faz com que reais danos provenientes de assédio moral caiam na “vala comum” dos “danos morais”, sem a preocupação de evidenciar-se as implicações na esfera psíquica do indivíduo e demais consequências, o que facilita a sua banalização (Malhadas et al., 2015).

### ***A comprovação do assédio moral***

Nesta categoria, o foco foi o entendimento dos advogados sobre a comprovação do assédio moral. Dessa maneira, destacaram-se dois pontos: a dificuldade em comprovar a ocorrência do assédio moral, assim como a dificuldade no estabelecimento donexo causal, que se refere, em conformidade com Battistelli et al., (2011), à comprovação da relação existente entre a consequência (o adoecimento, a exemplo) e a sua causa (o ato assediado).

As provas apresentadas pelos advogados, na expectativa de comprovar o assédio moral, são de vários tipos: “. . . em síntese, gravações audiovisuais, gravações de vídeo, troca de mensagens e a prova testemunhal” (A15); “. . . tinha fotos da porta do banheiro e uma testemunha . . .” (A7).

A prova testemunhal é a mais utilizada nos casos de assédio moral. Provas físicas como registro de e-mails, mensagens via celular, atestados de saúde, fotografias, entre outras, são mais difíceis de ser reunidas, visto que o agressor nem sempre se expressa de forma que a vítima possa reunir indícios concretos (Valadão & Mendonça, 2015).

Todavia, ainda que a prova testemunhal seja a mais frequentemente apresentada pelos advogados, os atos de assédio são praticados, muitas vezes, com discrição pelo algoz, o que foi relatado pelos advogados como um elemento complicador para se constituir provas qualificadas: “. . . geralmente a pessoa que comete o assédio, ela toma uma certa precaução para não deixar testemunhas né?” (A11); “. . . ocorrem entre o empregado e o empregador, e as outras pessoas não presenciam, então você tem a dificuldade de provar . . .” (A15).

Além disso, a resistência dos colegas ou ex-colegas de trabalho em prestar seu depoimento em juízo, principalmente os que ainda mantêm vínculo empregatício com a empresa, representa outra barreira para constituição das provas testemunhais: “. . . é difícil encontrar quem se disponha a fazer a prova, a menos que seja alguém que já tenha saído da empresa, ou que também esteja sofrendo assédio e não tenha maiores problemas de falar disso por estar sofrendo (A1); “. . . normalmente um funcionário não vai nessas audiências com medo de represálias da empresa . . .” (A14). Essa concepção dos advogados está em consonância com as afirmações de alguns autores, como Arenas e Piccinini (2012) e Lima et al. (2014), segundo os quais poucos colegas de trabalho concordam em testemunhar, em razão da relação direta com o assediador e por sentirem medo de sofrer consequências negativas, serem demitidos ou mesmo tornarem-se a próxima vítima. Pode-se tomar Hirigoyen (2002) para auxiliar na compreensão das frequentes

negativas dos colegas em prestar depoimento, de modo que isso decorre dos mecanismos organizacionais que controlam o comportamento e a subjetividade dos trabalhadores.

Não obstante, o caráter voluntário do testemunho no âmbito da justiça trabalhista, ou seja, não há intimação ou notificação para as testemunhas comparecerem em audiência, também contribui para reforçar a negativa de muitas pessoas em testemunhar casos de assédio moral. Adorno Júnior (2010) explica essa questão ao referenciar o artigo 825 da CLT como aquele que define que as testemunhas de processos trabalhistas podem ser convidadas pelas partes, sendo livre seu comparecimento.

A par das dificuldades comprobatórias, incluem-se as que se relacionam ao nexo causal entre o adoecimento e o AMT: “Muito difícil de nós conseguirmos provar, mesmo que estejam com o problema depressivo e de que isso tenha sido ocasionado pelo assédio moral” (A6); “. . . teve a perícia psicológica, mas o perito disse assim ‘pode ser ou pode não ser’” (A15). Para melhor compreensão, retoma-se que nexo causal corresponde ao vínculo existente entre a conduta do autor e o resultado por ele produzido, constituindo-se elemento indispensável para a responsabilidade civil (Cavaliere Filho, 2012). O assédio moral, por si só, gera o direito à reparação pelo dano moral sofrido, desde que restem claras as provas que evidenciam as ofensas morais, segundo indicam Battistelli et al. (2001). Entretanto, se, além disso, a saúde da vítima for prejudicada em decorrência do assédio e houver pedido de indenização, no intuito de evidenciar esse nexo causal, o juiz poderá nomear um perito, o que inclui o trabalho de médicos e psicólogos (Evangelista, 2000; Heloani, 2005).

Dessa maneira, os advogados entrevistados manifestaram as dificuldades para que se consiga comprovar que o assédio moral resultou em adoecimento: “Muito difícil de nós conseguirmos provar, mesmo que estejam com o problema depressivo e de que isso tenha sido ocasionado pelo assédio moral” (A6); “. . . teve a perícia psicológica, mas o perito disse assim ‘pode ser ou pode não ser’” (A15). A dificuldade relatada pelos advogados confirma as pesquisas de Jacques (2007), Malhadas et al. (2015) e Pamplona-Filho (2018), a partir das quais compreende-se que a complexidade envolvendo o estabelecimento do nexo causal (assédio *versus* doença) é reconhecida tanto pela literatura da área do direito quanto pela da psicologia. Ainda complementam que, se é dificultosa a tarefa de provar que o assédio moral ocorreu, em virtude de suas nuances muitas vezes silenciosas, mais ainda será a de comprovar um conseqüente dano à saúde, especialmente de ordem psíquica.

### ***Condutas inadequadas e o decorrente descrédito da noção de assédio moral***

Nesta categoria, discorre-se sobre condutas inadequadas e antiéticas assumidas pelos advogados diante dos processos judiciais, que tendem a tornar o fenômeno do assédio moral desacreditado e enfraquecido perante os que julgam os processos trabalhistas.

Os advogados admitiram que incluem o assédio moral em processos judiciais trabalhistas, de modo indevido, numa clara tentativa de alcançar um valor indenizatório maior pelo dano moral: “. . . vamos colocar junto o assédio moral, ‘se passar, passou’, então isso acaba virando um produto, uma mercantilização . . .” (A2). Pamplona-Filho (2008) apontou que condutas como a exemplificada por A2 não são incomuns, e ainda sugere que falsas alegações de assédio não só resultam em indeferimentos das decisões judiciais como desestabilizam a luta pelo reconhecimento do assédio moral no trabalho como um grave e frequente problema organizacional.

Na mesma lógica, outro advogado referiu que a inclusão do pedido de indenização por dano moral, sem que o assédio moral tenha ocorrido, é uma manobra jurídica que visa à tentativa de não incidência de impostos trabalhistas sobre o processo:

todo pedido, tem que fazer por base naquilo que a pessoa pediu na justiça do trabalho, e isso vai gerar uma tributação, por exemplo, se tu vai pagar hora extra, a hora vai ser tributada, tu vai pagar para funcionário um determinado valor de horas extras, vai ter o INSS que vai incidir ali, e tu vai ter que recolher. Aí, às vezes, inclui-se esse dano moral, que viria de um assédio, para

chegar na audiência e falar ‘não, se a gente fizer o acordo hoje, a gente coloca tudo em dano moral e não vai ter imposto para a empresa (A10).

A conduta tomada por A10 é viabilizada em razão de que o dano moral, implícito numa ocorrência de assédio moral, ao ferir a personalidade, integridade física e mental, causa prejuízo moral e não material, o que o caracteriza como dano extrapatrimonial. A indenização, nessa circunstância, não visa ao lucro, mas, sobremaneira, pretende punir o assediador e reparar a vítima pelo dano sofrido (Nelson & Teixeira, 2017). Portanto, conforme a lei que regulamenta a Previdência Social (Lei nº 8.212/91), o dano moral não incide em impostos trabalhistas por ser de natureza indenizatória. Por outro lado, verbas designadas a retribuir o trabalho, como horas extras, por exemplo, são passíveis da incidência do imposto (Lei nº 8.212/1991).

Sobremaneira, os relatos dos advogados A2 e A10 revelam que suas práticas são antiéticas, na medida em que as ocorrências incluídas nos processos são falsas alegações que visam ao enriquecimento ilícito, conforme Malhadas et al. (2015). Ademais, as autodeclarações indicam a necessidade de ampliarem-se as discussões sobre a ética profissional nesse contexto. Não obstante, diante da divulgação do novo Código de Ética do Direito no Brasil (Coelho, 2017), observa-se que a valorização da profissão se faz por dois meios, não excludentes: a defesa das prerrogativas e a observância dos padrões éticos, acrescentando que cabe ao advogado a atuação a partir de parâmetros dignos. Por fim, destaca-se o entendimento de Malhadas et al. (2015) sobre o fato de que a inobservância de padrões éticos de conduta por parte dos advogados compromete a luta dos trabalhadores vitimados pelo assédio moral, que buscam na justiça trabalhista um alento para a violência que sofreram.

## **Considerações finais**

Este estudo pautou-se nas compreensões e percepções dos profissionais advogados em relação ao assédio moral no trabalho. Os achados indicaram as percepções dos participantes quanto à definição e características do assédio moral, relativas à questão da comprovação da ocorrência do assédio e do nexo causal entre assédio e adoecimento, bem como possibilitaram o desvelar de práticas antiéticas promovidas pelos próprios advogados.

Em síntese, o assédio moral foi compreendido do ponto de vista de sua definição e caracterização, a partir de uma série de equívocos. Dentre eles, o AMT corresponderia a qualquer ato que implique humilhação ou experiência correlata. Na caracterização do assédio pelos advogados não foram considerados os elementos reconhecidos pela literatura como imprescindíveis para o seu delineamento. Também se constatou que alguns advogados sequer distinguem o assédio moral do dano moral. Da perspectiva da comprovação do assédio moral e de suas consequências danosas, o entendimento predominante dos advogados é de que há muitas dificuldades para a constituição de provas que evidenciem sua ocorrência e, também, para o estabelecimento do nexo causal entre o assédio e o dano à saúde das vítimas. Por fim, os advogados revelaram condutas inadequadas e que podem ser consideradas antiéticas, tais como a inclusão de falsas alegações de assédio moral, visando avultar valores indenizatórios por danos morais.

Os resultados da pesquisa que embasou este artigo têm implicações para enfrentamento do assédio moral no trabalho no nível judicial, na medida em que podem contribuir para a necessária qualificação da atuação de advogados diante da busca por indenização para os trabalhadores acometidos por esse tipo de violência. Do mesmo modo, os dados podem ser aplicados na formação acadêmica na área do direito trabalhista, já que sugerem entendimentos inadequados quanto à caracterização do assédio e quanto à questão das noções de assédio moral e dano moral. Este estudo ressaltou a necessidade de que o fenômeno do assédio moral seja enfrentado interdisciplinarmente, de modo a reduzir os impactos danosos à saúde dos trabalhadores, às organizações e sociedade.

Para além das contribuições, este estudo limitou-se à investigação da compreensão do assédio moral por parte de um reduzido número de profissionais advogados, não abrangendo os demais operadores do direito. Pesquisas futuras podem incluir as demais categorias atuantes no contexto jurídico, como juízes, desembargadores, auditores e procuradores. Sugere-se, também, que pesquisas possam desenvolver e avaliar materiais educativos sobre o assédio moral para as categorias profissionais envolvidas no seu enfrentamento, como é o caso de advogados, de modo a contribuir, por conseguinte, com a prevenção e o enfrentamento do assédio moral no trabalho.

## Referências

- Adorno Júnior, H. L. (2010). Estabilidade do dirigente sindical: aspectos processuais. *Universitas*, 3(4), 83-96. <http://revistauniversitas.inf.br/index.php/UNIVERSITAS/article/view/88/70>
- Antunes, R. & Praun, L. (2015). A sociedade dos adoecimentos no trabalho. *Serviço Social & Sociedade*, 123, 407-427. <https://doi.org/10.1590/0101-6628.030>
- Araújo, A. R. (2008). O uso instrumental do assédio moral pelas organizações. In L. A. Soboll (Org.), *Violência psicológica no trabalho e assédio moral: pesquisas brasileiras* (pp. 75-92). Casa do Psicólogo.
- Araújo, M. S. G. de. (2009). *Preditores individuais e organizacionais de bullying no local de trabalho* [Tese de Doutorado, Universidade do Minho, Portugal]. <http://hdl.handle.net/1822/11041>
- Arenas, M. V. S. & Piccinini, V. C. (2012). Assédio moral nas relações de trabalho e a legislação vigente. *Revista de Administração e Negócios da Amazônia*, 4(2), 108-121. <http://www.periodicos.unir.br/index.php/rara/article/view/491/554>
- Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo*. Edições 70.
- Barreto, M. M. S. (2000). *Uma Jornada de Humilhações* [Dissertação de Mestrado, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Brasil]. <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/17175>
- 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. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822011000100005>
- Bender, M. (2017). Violência simbólica no trabalho: análise da demanda judicial de assédio moral no estado do Rio Grande do Sul. *Revista Brasileira de Sociologia do Direito*, 4(2), 148-166. <https://doi.org/10.21910/rbsd.v4n2.2017.152>
- Cassito, M. G., Fattorini, E., Gilioli, R., Rengo, C., & Gonik, V. (2004). Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo. In R. Gilioli, M. A. Fingerhut, & E. Kortum-Margot (Eds.), *Serie Protección de la Salud de los Trabajadores* (Vol. 4, pp. 1-38). Organización Mundial de la Salud. <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42660/9243590529.pdf>
- Casulo, A. C. (2018). O Brasil e a nova ordem neoliberal: impactos na saúde mental da classe trabalhadora. In A. C. Casulo, C. Silveira, G. Alves, & P. S. Vasquez (Orgs.), *Precarização do trabalho e saúde mental: o Brasil da era neoliberal* (pp. 63-80). Projeto Editorial Praxis.
- Cavaliere Filho, S. (2012). *Programa de responsabilidade Civil* (10ª ed.). Atlas.
- Coelho, M. V. F. (2017). *Comentários ao novo código de ética dos advogados*. Saraiva.
- Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943. (1943). Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*. [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)
- Delgado, M. G. (2018). Curso de direito do trabalho (17ª ed., rev. atual. e ampl. LTr).
- Evangelista, R. (2000). Algumas considerações sobre as perícias judiciais no âmbito cível. *Revista IMESC*, 2, 51-57.
- Figueiredo-Ferraz, H., Gil-Monte, P. R., & Olivares-Faúndez, V. E. (2013). Influence of mobbing (workplace bullying) on depressive symptoms: a longitudinal study among employees working with people with intellectual disabilities. *Journal of Intellectual Disability Research*, 59(1), 39-47. <https://doi.org/10.1111/jir.12084>

- Freitas, M. E. de. (2001). Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. *RAE-Revista de Administração de Empresas*, 41(2), 8-19. <https://doi.org/10.1590/S0034-75902001000200002>
- Glina, D. M. R., & Soboll, L. A. (2012). Intervenções em assédio moral no trabalho: uma revisão da literatura. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 37(126), 269-283. <https://doi.org/10.1590/s0303-76572012000200008>
- Gosdal, T. C. (2017). O entendimento do assédio moral e organizacional na justiça do trabalho. In L. A. P. Soboll (Org.), *Intervenções em assédio moral e organizacional* (pp. 23-32). LTr.
- Guedes, M. N. (2004). *Terror psicológico no trabalho* (2ª ed.). LTr.
- Guedes, J. G., Colussi, L. A., & Grzybovski, D. (2010). Responsabilidade pelos danos morais nos casos de assédio moral vertical nas relações de trabalho. In D. Grzybovski, A. R. Mozzato, & A. D. S. Pereira (Orgs.), *Assédio moral no trabalho: múltiplos olhares* (pp. 147-184). IMED.
- Heloani, R. (2005). Assédio moral: a dignidade violada. *Aletheia*, 22, 101-108. [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-03942005000200010](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-03942005000200010)
- Heloani, R. (2016). Assédio moral: ultraje a rigor. *Revista direitos, trabalho e política social*, 2(2), 29-42. <http://revista91.hospedagemdesites.ws/index.php/rdtps/article/view/28>
- Hirigoyen, M. -F. (2002). *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Bertrand.
- Jacques, M. da G. (2007). O nexos causal em saúde/doença mental no trabalho: uma demanda para a psicologia. *Psicologia & Sociedade*, 19(nspe.), 112-119. <https://doi.org/10.1590/s0102-71822007000400015>
- Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. (1991). Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8212cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm)
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184. <https://doi.org/10.1080/13594329608414853>
- Lima, C. Q. B., Barbosa, C. M. G., Mendes, R. W. B., & Patta, C. A. (2014). Assédio moral e violências no trabalho: caracterização em perícia judicial – relato de experiência no setor bancário. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 39(129), 101-110. <https://doi.org/10.1590/0303-7657000050313>
- Lima, T. D. F., & Souza, M. A. de. (2015). O Impacto do mobbing sobre o estresse no trabalho. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 15(2), 608-630. <https://doi.org/10.12957/epp.2015.17661>
- Malhadas, M. J. O., Fiorelli, M. R., & Fiorelli, J. O. (2015). *Assédio moral: uma visão multidisciplinar* (2ª ed.). Atlas.
- Minayo, M. C. de S. (2014). *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde* (14ª ed.). Hucitec.
- Nelson, R. A. R. R. & Teixeira, W. D. O. R. (2017). Da análise dos aspectos estruturantes do assédio moral laboral para sua configuração no sistema normativo Brasileiro. *Prisma Jurídico*, 16(2), 392-427. <https://doi.org/10.5585/prismaj.v16n2.7690>
- Notelaers, G., Heijden, V. B., Hoel, H., & Einarsen, S. (2018). Measuring bullying at work with the short-negative acts questionnaire: identification of targets and criterion validity. *Work & Stress*, 33(1), 58-75. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1457736>
- Pamplona Filho, R. (2018). Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. *Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia*, 2(2), 1079-1089. <https://hdl.handle.net/20.500.12178/148596>
- Pooli, A. M. & Monteiro, J. K. (2018). Assédio moral no judiciário: Prevalência e repercussões na saúde dos trabalhadores. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 18(2), 346-353. <https://10.17652/tpot/2018.2.13516>
- Pretti, R. J. (2021). Legislação brasileira sobre o assédio moral no trabalho. *Brazilian Journal of Development*, 7(3), 23535-23543. <https://doi.org/10.34117/bjdv7n3-185>
- Qureshi, M. I., Iftikhar, M., Janjua, S. Y., Zaman, K., Raja, U. M., & Javed, Y. (2013). Empirical investigation of mobbing, stress and employees' behavior at work place: quantitatively refining a qualitative model. *Quality & Quantity*, 49(1), 93-113. <https://doi.org/10.1007/s11135-013-9976-4>

- Rezende, L. D. O. (2008). Revisitando os elementos estruturais do assédio moral: um caminho metodológico necessário para a correta compreensão do tema no âmbito jurídico. In L. A. P. Soboll (Org.), *Violência psicológica e assédio moral no trabalho: pesquisas brasileiras* (pp. 57-73). Casa do Psicólogo.
- Rissi, V., Ceconello, W. W., & Pauli, J. (2013). Psychological Violence in the management of health workers: a study from the Brazilian context. *IJAME*, 2(6), 1-5. <https://www.managementjournal.info/index.php/IJAME/article/view/320>
- Rissi, V., Monteiro, J. K., Ceconello, W. W., & de Moraes, E. G. (2016). Intervenções psicológicas diante do assédio moral no trabalho. *Temas em Psicologia*, 24(1), 339-352.
- Soboll, L. A. P. (2008). Assédio moral no Brasil: a ampliação conceitual e suas repercussões. In L. A. P. Soboll (Org.), *Violência psicológica e assédio moral no trabalho* (pp. 23-55). Casa do Psicólogo.
- Soboll, L. A. P. (2017). Assédio moral e organizacional na perspectiva psicossocial: critérios obrigatórios e complementares. In L. A. P. Soboll (Org.), *Intervenções em assédio moral e organizacional* (pp. 13-22). LTr.
- Soboll, L. A., Miara, T., & Moscalewsky, J. (2017). A questão da intencionalidade no assédio moral. *Trabalho (En)Cena*, 2(2), 03-17. <https://doi.org/10.20873/2526-1487v2n2p3>
- Valadão, V. M. & Mendonça, J. M. B. (2015). Assédio moral no trabalho: dilacerando oportunidades. *Cadernos EBAPÉ.BR*, 13(1), 19-39. <https://doi.org/10.1590/1679-39519022>
- Vasquez, P. S. (2007). Constituição de Identidade da mulher no mundo do trabalho. In P. S. Vasquez & V. S. Vasquez (Orgs.), *Gênero, trabalho e saúde: a experiência das mulheres do setor calçadista na Bahia – passos para um futuro melhor* (pp. 37-60). Fast Design.
- Vasquez, P. S. (2018). Assédio moral no trabalho, sofrimento psíquico e luta por direitos. In A. C. Casulo, C. Silveira, G. Alves, & P. S. Vasquez (Orgs.), *Precarização do trabalho e saúde mental: o Brasil da era neoliberal* (pp. 83-95). Editorial Praxis.
- Ventura, E. F., Teixeira, L. A. A., Oliveria, R. R., & Porto, L. (2018). Assédio moral e seu dano na saúde mental dos indivíduos. *Revista de Administração Hospitalar e Inovação em Saúde-RAHIS*, 14(4), 56-72. <https://doi.org/10.21450/rahis.v14i4.4757>

#### Endereço para correspondência

morganazamarchi@hotmail.com

Recebido em: 24/06/2020

Revisado em: 29/04/2021

Aprovado em: 17/05/2021





# Reforma trabalhista e relações de trabalho no Brasil: por quem os sinos dobram?

**Sebastião Ferreira da Cunha**<sup>1</sup>

Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (Rio de Janeiro, RJ, Brasil)

**Andriele Magioli da Silva**<sup>2</sup>

Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (Rio de Janeiro, RJ, Brasil)

**Rondon Ferreira de Souza Filho**<sup>3</sup>

Universidade Federal de Uberlândia (Uberlândia, MG, Brasil)

**Joelson Gonçalves de Carvalho**<sup>4</sup>

Universidade Federal de São Carlos (São Carlos, SP, Brasil)

**Wagner de Souza Leite Molina**<sup>5</sup>

Universidade Federal de São Carlos (São Carlos, SP, Brasil)

As reformas trabalhistas de 2017 são a mais abrangente alteração sofrida pela CLT desde seu lançamento. Este artigo compara as novas leis e o posicionamento sobre o tema por parte da CNI e do DIEESE, entidades que representam dois dos grupos sociais mais afetados: patrões industriais e trabalhadores. A partir do referencial da economia neoclássica e dos estudos de Dunlop sobre Sistemas de Relações Industriais, demonstra-se que a reforma atende diretamente aos interesses patronais, em detrimento dos pontos de vista colocados pela entidade dos trabalhadores, refletindo uma correlação de forças muito desfavorável a estes últimos, e lançando dúvidas sobre a capacidade explicativa dos sistemas “equilibrados” de Dunlop. O método consiste em apresentar as alterações na legislação, contrastando-as com o posicionamento das entidades. Verifica-se 100% de convergência entre as novas leis e a visão da CNI, com ampla rejeição por parte do DIEESE, o que indica a lógica por trás das reformas: a recomendação (neoclássica) de flexibilização do mercado de trabalho, argumento caro ao patronato, mas problematizado por vários estudos acadêmicos na área das relações de trabalho.

Palavras-chave: Reforma trabalhista, Relações de trabalho, Conflito.

Labor reform and labor relations in Brazil: for whom do the bells toll?

2017 labor reforms are the most far-reaching change Brazilian Labor Laws (CLT) has undergone since its launch. This article compares the new laws and the position on the subject by the CNI and DIEESE, entities which represent two of the most affected social groups: industrial bosses and workers. Based on the framework of neoclassical economics and Dunlop's studies on Industrial Relations Systems, it is demonstrated that the reform directly serves the employers' interests, to the detriment of points of view put forward by the workers' entity, reflecting a very unfavourable correlation of forces to the latter, and casting doubt on the explanatory power of Dunlop's “balanced” systems. The method consists of presenting changes in the legislation, contrasting them with the entities' positions. There is 100% convergence between the new laws and CNI's view on the matter, with broad rejection by DIEESE, which indicates the logic behind the reforms: the (neoclassical) recommendation for flexibility in the labor market, an argument that is dear to the bosses, but problematized by several academic studies in work relations field.

Keywords: Labor reform, Work relations, Conflict.

---

1 <https://orcid.org/0000-0001-7652-0916>

2 <https://orcid.org/0000-0002-4657-3141>

3 <https://orcid.org/0000-0002-9513-0371>

4 <https://orcid.org/0000-0003-4894-1400>

5 <https://orcid.org/0000-0002-3855-7416>

## Introdução

No ano de 2017 ocorreram dois grandes movimentos no arcabouço legal que mudaram a estrutura das relações de trabalho brasileira. A chamada Lei de Terceirização, Lei nº 13.429, de 31 de março, e a Lei nº 13.467, de 13 de julho, regulamentaram iniciativas fartamente tentadas na década de 1990 e sistematicamente indicadas por parte significativa de agentes representantes de interesses de um grupo social específico, como a Confederação Nacional da Indústria (CNI) e partidos e movimentos caracteristicamente de direita, entre outros. E, ao serem promulgadas, alteraram a estrutura da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e promoveram uma reforma trabalhista no Brasil.

Visaram, fundamentalmente, a reduzir custos empresariais com a folha salarial e certa regulação no chamado mercado de trabalho, inibir o acesso do trabalhador à justiça do trabalho e iniciativas de magistrados não patronais, e restringir a influência de sindicatos considerados mais combativos, emplacando gigantesca modificação nas relações de trabalho e emprego, particularmente naquela parte que interfere nas formas de definição da jornada de trabalho e de uso, de contratação, e de remuneração da força de trabalho.

O cerne da defesa da reforma ancora-se na iniciativa de ampliar a discricionariedade do capital em relação ao trabalho sob o discurso da busca por um mercado de trabalho flexível, que traria, de acordo com os argumentos, o que seriam os seguintes resultados positivos: (a) a capacidade da empresa de ajustar volumes de trabalho e remuneração sem precisar demitir em momentos de crise; (b) mesmo que a demissão ocorra, a possibilidade de promover a adequação à conjuntura econômica se tornaria um incentivo (ou, no mínimo, inexistência de desincentivo) para a contratação, antes mesmo da existência da conjuntura adversa; (c) a perspectiva de menor interferência negativa na taxa de lucro naqueles momentos representaria, *a priori* e durante a crise, influência positiva na decisão do cálculo empresarial; (d) o aumento relativo nos lucros, resultado da queda dos salários, e/ou a não redução de seu volume e sua taxa, atuaria positivamente sobre a geração de postos de trabalho; (e) queda da informalidade, dada a redução de regulamentação e de custos sobre o uso trabalho; e (f) o fim do conflito, dada a redução de processos na justiça do trabalho, e a diminuição da chamada instabilidade jurídica.

Para aquele grupo de interesses específicos, a reforma traria, então, ampliação dos investimentos e do nível de emprego, aumento da qualidade dos empregos, redução da informalidade etc., além de promover redução de distorções presentes no mercado, como a suposta superproteção ao trabalho, a intervenção excessiva dos sindicatos e do Estado, que caracterizaria rigidez excessiva. As bases teóricas dessa racionalidade foram criadas no final do século XIX, a teoria econômica neoclássica, e ainda serve de sustentáculo para teóricos influentes no mundo e no Brasil (Cunha, 2018; Pastore, 1994), por mais que tenham ocorrido várias tentativas de avanços teóricos ao longo do último século.

De acordo com os dados levantados, os objetivos pretendidos com a reforma sustentam-se em argumentos centrados naquela corrente teórica e em parte da sociologia econômica, principalmente a ancorada no individualismo metodológico, notadamente, as correntes weberiana, paretoniana e a corrente conhecida como *economy and society*, de Parsons, que Smelser e Swedberg (1994) defendem como de complementaridade entre a sociologia econômica e a teoria econômica. E trazem consigo uma redução teórica associada apenas à interação de um jogo de forças, de desejos e decisões racionais, sem grandes desequilíbrios de poder econômico e sobre as informações existentes, e que tendem a promover um bem-estar geral. A partir desses pressupostos, resultados negativos são oriundos de decisões equivocadas, individual ou coletiva (Cunha et al., 2015).

Desde a crise mundial dos anos 1930, perspectivas teóricas de diferentes matizes colocaram em xeque estas relações diretas de causa e consequência, de que o aumento da discricionariedade do capital em relação ao trabalho levaria a um bem-estar geral. Como as clássicas críticas keynesiana e kaleckiana, a crítica interna raffiana ou a crítica dos modelos macroeconômicos e a teoria francesa da regulação, que incluem Aglietta, Boyer, Lipietz, Coriat etc., até o pós-keynesianismo, de Minsky e Davidson, e o marxismo (Amadeo & Estevão, 1994).

O adensamento da crítica coincide – e é corroborado – com as características sociais e econômicas vigentes a partir daquele período, de um capitalismo marcado pela concentração e centralização de capitais e de estruturas produtivas, além da expansão da socialdemocracia nos países centrais, o *welfare state*, que entra em crise nos anos 1960 (Esping-Andersen, 1991). O que leva a crer que contribui para o debate a discussão sobre a validade ou não da utilização das bases neoclássicas como argumento científico para servir de referência para as reformas trabalhistas que ocorreram no Brasil em 2017 (Cunha, 2018; Krein et al., 2018). Haja vista o recrudescimento daquela complementaridade entre sociologia econômica e a teoria econômica conservadora.

No Brasil, o debate a respeito das imbricações sistêmicas que envolvem a construção e a influência da legislação – e que representam parte significativa em tipologias amplamente denominadas de modelo de relações de trabalho – buscou distinguir as características da realidade brasileira das contraposições teóricas típicas entre modelos mais legislados, centralizados, corporativistas e os menos legislados e pluralistas, ao mesmo tempo em que discutiu a tradicional classificação do modelo brasileiro como corporativista (Noronha, 1998).

Parte das divergências entre aqueles que classificam o modelo brasileiro como corporativista, neocorporativista e legislado assenta-se no aparato da legislação trabalhista, consolidado desde 1943, e que é criticado tanto em função da estrutura sindical que o acompanha quanto por uma extensa e detalhada legislação que regulava, formalmente, as relações de trabalho (Noronha, 1998). Desde sua criação, a CLT enfrenta fortes críticas e passou por alterações e enfrentamento ao longo do tempo, como o fim da estabilidade e a criação do FGTS, a perseguição às ações sindicais durante o período da ditadura, ou as iniciativas de desmonte da Constituição, pós-1988. Porém, parte mais conservadora do debate ainda permanece sustentada em bases teóricas de difícil sustentação.

A tradição anglo-americana das “relações industriais”, ainda que tenha avançado na discussão sistêmica sobre relações de trabalho, para além do tratamento convencional do mercado de trabalho, parece fundamentada, ainda, no chamado individualismo metodológico. As teses de Dunlop (1978), expressão maior daquela tradição, mesmo sendo criadas nesta fase mais regulada do capitalismo, incorporam pressupostos e abordagens da teoria econômica neoclássica, como aquelas que sustentam a complementaridade harmoniosa entre capital e trabalho e de cálculo racional como base para a defesa dos interesses de cada segmento envolvido no processo de negociação.

E, apesar de ainda ser utilizada como referência em estudos no Brasil (Horn et al., 2009), desdobramentos dos estudos de Dunlop apontam algumas fragilidades, como a levantada por Hyman (1975), da não inserção do conflito de classes na análise das “relações industriais”. Hyman faz parte de um grupo de críticos à abordagem dunlopiana e é utilizado aqui por sintetizar uma crítica fundamental que interessa a este trabalho: o limite do conceito de conflito presente nas análises que se aproximam do equilíbrio sistêmico tomado *a priori*, como nas bases da neoclássica, grande influenciadora de pesquisadores mundo afora.

O objetivo central deste trabalho é identificar o poder da força de interesses de classes nos rumos de parte das relações de trabalho no caso das amplas e abrangentes reformas trabalhistas brasileiras de 2017. Como objetivos específicos, busca identificar o grau de convergência de argumentos que balizaram a reforma trabalhista com teses de partes da sociedade, representadas por CNI e Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE)<sup>6</sup>, à luz da teoria dunlopiana do sistema de relações industriais e de parte da crítica de Hyman (1975) a Dunlop, com vistas a identificar para que interesses pende mais a balança que regula elementos essenciais das relações de trabalho.

A hipótese central é de que as profundas e abrangentes mudanças na legislação que ocorreram em 2017 conformam-se como expressão institucional contundente de manifestação do poder de uma parcela restrita da sociedade, aquela associada ao capital; e que argumentos

---

6 A CNI e o DIEESE serão utilizados por condensarem, em suas atividades de pesquisas, levantamentos de dados, emissões de estudos e de pareceres, análises das relações de trabalho e propostas de mudanças no regramento e nas interações entre os sujeitos sociais, que expõem interesses de partes significativas do que são denominados de capital e trabalho no Brasil.

teóricos, considerados como aparentemente técnicos (como aqueles que sustentam a necessidade de reduzir salários, flexibilizar remunerações, jornada e uso da força de trabalho), ou tratados cientificamente como arranjos sistêmicos conjunturais, como na abordagem dunlopiana, fragilizam análises que desconsideram o conflito de classes.

Compreender, portanto, o grau de convergência das mudanças propostas e promulgadas com o que indica cada um desses grupos de setores da sociedade ajuda a identificar a capacidade dessa mesma sociedade de exercer o diálogo e de democratizar as decisões sobre as relações de trabalho. Discute-se, em termos teóricos, a capacidade do sistema de relações industriais de Dunlop de explicar como são construídas o que se convencionou denominar de relações de trabalho, particularmente, as relações de emprego.

## **Procedimentos metodológicos**

Com a intenção de contribuir para o debate sobre relações de trabalho e de emprego, serão feitos três movimentos neste trabalho: o primeiro deles será verificar a capacidade da teoria dunlopiana de explicar a reforma trabalhista, a partir um levantamento-síntese de como se estruturam, naquela teoria, as relações de trabalho em uma sociedade e como elas sustentam certa simetria de poder entre capital e trabalho, argumento que se apresenta como condição necessária para a defesa atual da flexibilização dessas relações e do que se considera liberdade de mercado; segundo, identificar onde a crítica de Hyman a Dunlop, de ausência do debate sobre o conflito de classes, interfere na análise das relações de trabalho; e, terceiro, identificar o grau de convergência das mudanças e dos argumentos nos itens listados da reforma e de defesas de representantes de partes da sociedade, assentados nas propostas da CNI e em estudos do DIEESE. Os primeiro e segundo movimentos estarão imbricados ao longo da primeira parte do texto, e o terceiro movimento ficará explícito na parte posterior, antes das notas conclusivas. Ao final, serão levantadas notas conclusivas.

Pretende-se, neste artigo, compreender as bases científicas e argumentativas de representações de frações da sociedade e dos motivos que levaram à construção das mudanças no arcabouço que sustentava a CLT para, em seguida, identificar se existiu algum grau de “preferência” por alguma dessas frações. Estará implícita ao longo do artigo, como substrato da hipótese geral, a percepção de que no processo que levou às mudanças nas leis parece não ter ocorrido um diálogo – no sentido de efetivar o princípio teórico de simetria de poder de negociação entre capital e trabalho – entre diferentes interpretações teóricas e de frações de classes da sociedade.

Optou-se, metodologicamente, por um levantamento dos argumentos oficiais que sustentaram as mudanças na legislação para realizar um confronto, ponto a ponto, dos principais itens contidos na reforma, com teses da CNI e do DIEESE, orientações de duas fontes que dialogam, respectivamente, com representantes do capital e do trabalho. Acredita-se que a amostra apresentada é representativa do conteúdo universal das mudanças, mas ressalta-se que ficaram de fora dessa relação parte relevante das mudanças em mais de cem itens da Constituição que se referem a relações de trabalho. O passo seguinte foi o de captar o grau de convergência com cada uma dessas teses.

Foram utilizados como base para construção analítico-argumentativa deste artigo as Leis nº 13.467/2017 e nº 13.429/2017, os projetos de lei referentes a elas, encaminhados pelo poder executivo, incluindo o PL nº 6787/2016 e o PLC nº 38/2017, bem como os trabalhos de Teixeira et al. (2017) e Krein et al., (2018), que realizaram levantamentos sobre o conteúdo das mudanças na referida legislação. Por fim, o corpus documental analisado contou também com os documentos da CNI e uma nota técnica do DIEESE (2017), em que ambos fazem levantamento de objetivos e possíveis impactos da reforma, levando-se em consideração os interesses de seus representados.

## Referencial teórico, resultados e discussões

A construção teórica sobre relações de trabalho formulada por Dunlop é uma referência utilizada principalmente por estudiosos com algum grau de proximidade com bases da teoria econômica neoclássica e da sociologia econômica. Fundamentalmente, por sua capacidade de associar o olhar micro à abordagem sistêmica e por contribuir com o estudo das interações entre o que denomina de atores sociais e os rumos do regramento que incide sobre aquelas relações em uma sociedade. Em Dunlop, a interação entre interesses diversos, de Estado, empresários e trabalhadores, é levada a cabo em sua principal obra, “Sistema de Relações Industriais”, e as relações de trabalho são interpretadas a partir da ótica econômica da dinâmica das relações industriais, com forte apelo na teoria econômica convencional. No Brasil, a abordagem anglo-saxã de estudos das relações de trabalho encontrou pouco espaço no ambiente científico (Horn et al., 2009)<sup>7</sup>.

Ao mesmo tempo em que extrapola o ambiente da empresa para pensar as relações de trabalho – e não a considera como um ambiente fechado em si mesmo, capaz de fornecer, como fonte única, elementos necessários para explicar as relações de trabalho – e que identifica interesses antagônicos entre trabalhadores e empresários, não escapa de todo da abordagem economicista e que pressupõe, em grande medida, o automatismo equilibrante resultante das ações individuais. Essa é uma das críticas feitas por vários estudiosos de Dunlop e que pode ser bem compreendida em Hyman (1975)<sup>8</sup>.

O sistema de relações de trabalho dunlopiano de um país é composto de um todo cheio de elementos inter-relacionados, com atores, contextos, ideologias e normas. Os atores são regidos sob a influência de determinados contextos – tecnologia, mercados e a distribuição do poder na sociedade em geral –, e nessa relação é englobada igualmente uma ideologia que, de acordo com o autor, define seus papéis e integra o sistema. O resultado desse sistema de relações de trabalho é uma rede de normas que rege a relação de emprego e as demais relações entre os agentes no mundo do trabalho. Transformações no ambiente, no relacionamento entre os atores ou nos entendimentos compartilhados por eles podem afetar as normas desse sistema ou até mesmo o próprio sistema. De acordo com a crítica à lógica deste sistema teórico, é nessas interações, nesse ambiente e na construção da ideologia e dos contextos que o conflito de classes interfere, de forma decisiva (Hyman, 1975).

Em um tratamento institucionalista<sup>9</sup>, os atores desse sistema são categorizados em três níveis de hierarquia: trabalhadores, administradores e agências governamentais ou privadas especializadas. Essa hierarquia é composta por organizações complementares ou rivais, estabelecidas, formalmente, como sindicatos, associações, clubes, conselhos e organizações políticas, e formas pouco ou “não organizadas” em que os trabalhadores podem tratar coletivamente de seus interesses. Para o autor, quando um grupo de empregados trabalha junto por um determinado tempo, tende a surgir algum nível de organização entre eles.

Entre as formas “pouco organizadas” ou “não organizadas”, Dunlop menciona, a título de ilustração, as comissões de prevenção de acidentes, os programas de participação de empregados, os grupos comunitários e os grupos formados espontaneamente para lidar com problemas específicos ou para reagir contra certas resoluções do local de trabalho. A categoria de “administradores” não se refere, necessariamente, ao proprietário dos ativos de capital. Estes podem ser públicos ou privados, ou uma combinação de ambos, fazendo com que essa categoria tenha diversas instituições. Repare-se que, apesar de haver certa hierarquia de poder, a condição e o conceito de ator social parecem eliminar o conflito inerente ao próprio sistema, como fica

---

7 Frege (2008) faz um bom resgate da tradição anglo-saxã no tratamento das relações de trabalho.

8 Galvão (2004) sintetiza grande parte das críticas feitas por pesquisadores “ligados à perspectiva teórica marxista”. Outros paradigmas poderiam ser utilizados para construir a análise crítica, como os olhares característicos do campo da Psicologia Social do Trabalho (Bernardo et al., 2017; Coutinho et al., 2017; Pereira, 2020).

9 Esta também é apontada por vários pesquisadores do tema como uma das características da abordagem de Dunlop que potencializa a vulnerabilidade de seu modelo de abordagem sistêmica. Ver, por exemplo, Wood et al. (1975), Hyman (1975) e Frege (2008).

explícito nos próximos parágrafos, à medida em que se desenvolve o raciocínio da formação da teia de regras dunlopiana.

Qual determinada hierarquia de administradores vai ser decisiva para o processo de formulação de normas depende, entre outros fatores, do nível ou escopo do sistema de relações de trabalho. Desse modo, a hierarquia que importa pode ser uma empresa privada, corporação pública ou associação (ou sindicato) patronal, como é o caso da CNI. Na prática, os atores relevantes dentro desse grupo são aquelas associações ou agrupamentos de empresas com poder (ou autoridade, ou de fato) para participar do processo de tomada de decisões. Parece não haver, na abordagem sistêmica dunlopiana, um debate de como esse poder é construído e suas relações com o conflito inerentemente próprio à estrutura que leva à concentração das influências em favor de um grupo social (Hyman, 1975).

Por fim, as “agências especializadas” incluem os organismos governamentais que desempenham um papel de maior importância dentro desse sistema, assim como as agências especializadas criadas pelos outros dois atores. E podem exercer as mais diversas funções, como resolução de disputas, treinamento, estabelecimento de salários, cuidados de saúde, provimento de pensões e de aposentadorias etc., como é o caso da justiça trabalhista, no caso brasileiro. Entre os atores, a interação se dá por três contextos importantes e decisivos na moldagem das normas de um sistema de relações de trabalho: tecnologia, mercados e a distribuição do poder na sociedade em geral.

Como aponta Hyman, diferenças conceituais e de categorias entre atores sociais e sujeitos da história refletem no tratamento dado ao conflito na abordagem sobre a construção e dinâmica das relações de trabalho. E, portanto, em como se veem benefícios e malefícios trazidos por construções e mudanças no regramento, como ocorreu com a legislação – e a reforma – trabalhista brasileira. Repare-se, ainda, que o Estado é alçado à condição de ator externo, em grande parte, aos interesses próprios de um conflito – que parece tender, natural e permanentemente, para a resolução, se não perfeitamente harmônica, mas com o apriorismo teórico do equilíbrio.

O contexto tecnológico se refere às características do local de trabalho e às operações e funções de trabalho. Segundo Dunlop, os locais de trabalho podem variar em vários aspectos: mobilidade, relação com a residência dos trabalhadores, duração do trabalho e tamanho da força de trabalho. Já o tipo de operação diz respeito ao conteúdo, ao ritmo e à jornada de trabalho. Os fatores tecnológicos afetam a forma de organização de administradores e empregados, os problemas colocados para as administrações e as características requeridas pela força de trabalho, colocando problemas distintos para administradores e empregados e, ao mesmo tempo, limitando as possíveis soluções, resultando em que diferentes ambientes tecnológicos determinam o aparecimento de normas distintas.

O contexto dos mercados compreende o mercado de produto, as limitações orçamentárias com que se defrontam as empresas e o mercado de trabalho. Esse tipo de contexto inclui, por fim, as características da força de trabalho, tais como étnicas, culturais, religiosas, nível de instrução e qualificação. Os contextos dos mercados incidem decisivamente no grau de liberdade nos estabelecimentos das normas, sendo particularmente relevante para questões como as de remuneração da força de trabalho, do *timing* de revisão das normas, da duração das normas e do treinamento da mão de obra.

O contexto do poder refere-se à distribuição, ainda que institucionalizada, do poder dos atores na sociedade, o que parece abordagem relevante para análises que serão feitas sobre relações entre influências políticas e econômicas de determinado grupo social e o conteúdo da reforma, aferidas através da identificação do grau de convergência da proposta da CNI (2012) e os pontos e argumentos da reforma. Isso se reflete, de acordo com Dunlop, em seu prestígio, posição e autoridade, afetando indiretamente a interação dos atores em um sistema ao contribuir para sua estruturação.

A ideologia refere-se ao conjunto de ideias e de crenças compartilhadas pelos atores, definindo, assim, o papel e o lugar de cada ator, bem como as ideias que cada um tem a respeito de seu lugar e do lugar do outro na sociedade. Ela tem a função de integrar o sistema de relações

do trabalho. Além disso, um sistema, para ser estável, requer compatibilidade, em algum grau, entre as visões ou ideologias de cada ator. O último elemento do sistema de relações de trabalho, a teia de normas, resulta da interação dos atores, e pode aparecer como obrigações formalmente estabelecidas em regulamentos e políticas da hierarquia de administradores, na legislação do trabalho, em decisões de tribunais, em acordos estabelecidos mediante negociação coletiva. Inclui, ainda, os costumes e tradições da comunidade de trabalho. Como se verá, a reforma trabalhista brasileira está permeada, em praticamente todos os itens e seus sentidos, desses aspectos.

Conforme o objeto de regulação, o autor as distingue entre normas substantivas e normas de procedimento. As primeiras incluem as normas que regulam a remuneração em todas as suas formas, os deveres e as performances esperadas de trabalhadores e as normas que definem os direitos dos trabalhadores. As segundas incluem os procedimentos para o estabelecimento de normas e os procedimentos para decidir sua aplicação a situações particulares. As normas de procedimentos constituem um produto das políticas públicas, da história e das tradições de um país. De acordo com Dunlop, a relevância das normas de procedimento é tal que se poderia distinguir um sistema de outro por meio da identificação do modo pelo qual as relações de trabalho são reguladas em uma dada realidade.

A definição do grau de importância ou da autoridade dos atores na regulação das relações de trabalho está diretamente relacionada com a distribuição de seu poder na sociedade. Essa influência pode ser exercida mediante a capacidade de forçar mudanças nas decisões de outros ou na capacidade de gerar uma influência implícita que pode ser parte integral do ambiente que é levado em conta por outros no processo de tomada de decisões. Assim, se explicita o questionamento essencial para se compreender a definição desta estrutura sistêmica de relações de trabalho: como se explica a existência ou não do conflito, assim como a própria explicação do que se compreende por conflito?

Ainda que trabalhando com o jogo de forças e dando destaque à ideologia, Dunlop apresenta, dentro de uma institucionalidade preestabelecida, a noção de que o conflito – não de classes – existe, mas que tende a ser corrigido pelas ações coletivas resultantes de interesses individuais, e é nesse momento que se aproxima da concepção neoclássica da ciência econômica de equilíbrio, justamente pela adesão à construção parsoniana de sistema<sup>10</sup> apresentada por Hyman.

A abordagem sistêmica da estrutura lógica dunlopiana de definição de funcionamento de um sistema de relações de trabalho em uma sociedade deixa aberta a possibilidade de se inferir que a reforma trabalhista no Brasil é resultado da interação, ainda que com distinção de poder, entre os atores, que aprimora o sistema através de negociações coletivas, por exemplo. Pois, se poderia compreendê-la como resultante de um conflito que tende ao reordenamento natural para o equilíbrio sistêmico, como presente em Dunlop, o que nega o conflito de classes. Ou seja, a abordagem dunlopiana ressignifica o conflito, ao aglomerar dentro de um jogo de forças, e possível convergência entre Estado e interesses de representantes de um grupamento social, a equação que engloba o conflito de classes, reduzindo-o.

Hyman evidencia equívocos resultantes da abordagem abstrata dunlopiana e de sua concepção do conflito, que mistifica o poder do jogo de forças presente nos mercados e a capacidade da regulação, em seu sentido mais amplo, formada pelo sistema de leis e por mecanismos de interação com a – e pela – sociedade, pois compõem uma

série de temas . . . mais difíceis de equacionar do que geralmente se supõe, temas que são actualmente mais problemáticos a nível empírico do que quando as relações laborais foram inventadas (tanto no mundo material “lá fora”, como no mundo intelectual da análise académica). Esses temas incluem o carácter da regulação do emprego, a natureza dos mercados de trabalho e a relação entre status e contrato. A articulação entre estes temas está no centro da

---

<sup>10</sup> Remete a Talcott Parsons, responsável pelo desenvolvimento teórico do funcionalismo estrutural. Wood et al. (1975) dão ênfase a diferenças entre Parsons e Dunlop. No Brasil, Horn et al. (2009) reforçam a distância no tratamento sistêmico entre ambos.

arquitectura dos sistemas de relações laborais e da coerência analítica desta área de estudos (Hyman, 2005, p. 7).

A existência de um “conflicto de intereses radical, que impregna todo lo que ocurre en las relaciones industriales” (Hyman, 1975, p. 33) não aparece naquelas leituras científicas que se apegam à legitimidade do contrato entre partes iguais, livres. Ao contrário dessa pretensa igualdade, segundo Hyman, o conflito de classes se revela logo de início, pois a venda da força de trabalho é condicionada pela escolha entre passar fome ou aceitar condições altamente influenciadas pelo comprador.

Esses e outros condicionantes não devem ser deixados de lado nos estudos sobre os determinantes das relações de trabalho e do regramento que define os contratos sobre a remuneração, a extensão da jornada e a forma como se define o uso da força de trabalho. O estudo da reforma trabalhista brasileira, aplicado para compreender o grau de convergência de interesses sociais, apresentado no próximo item, demonstra a relevância da crítica a Dunlop, feita por Hyman, quando trata dos temas que envolvem transformações na regulação do emprego. Na crítica, tradicionalmente feita sob a ótica marxista, o constructo metodológico dunlopiano não considera o conflito como resultante das contradições sociais. Como aponta Galvão, de

uma perspectiva marxista, o termo sistema de relações industriais e seus equivalentes constitui um eufemismo destinado a encobrir as tensões e os conflitos existentes na relação capital X trabalho. Para o sociólogo inglês Richard Hyman trata-se de um conceito descritivo e não explicativo, que insiste na necessidade de conter e controlar os conflitos, calando-se sobre as razões de seu surgimento. Ao apontar os limites e as insuficiências dessa tradição, Hyman . . . insiste que o conflito pode ser tanto agudo quanto latente: o fato do conflito não se manifestar abertamente não significa que ele deixou de existir (2004, p. 39).

Por outro lado, Horn et al. (2009) compreendem que, enquanto a tradição marxista apresenta o determinismo equilibrista como crítica a Dunlop, e que os atores, por condição, são apenas reativos ao meio, o conflito está presente no modelo dunlopiano e, logo, também a indeterminação.

Em Dunlop, as normas que regem as relações de trabalho alteram-se por pressões exercidas internamente ao sistema como um todo e a institucionalidade da relação entre capital e trabalho é suficiente para resolver divergências de interesses, diferentemente da abordagem de Hyman, que trabalha a relação a partir do conflito de classes. No primeiro, a construção metodológica “enquadra” os conflitos existentes em um espectro no qual a resultante pressupõe diluição de interesses, a priori e a posteriori, em favor do “destino” do modelo teórico abstrato. E a resultante parece, então, condicionada por poderes, se não simétricos, estruturalmente influentes, presentes dentro de uma interação geral entre organizações, nas quais estão inseridos trabalhadores (como sindicatos, organizações de fábrica etc.), empregadores, pela via de sindicatos, e Estado, presente nas diferentes hierarquias.

O conceito de “atores sociais” vela o conflito de classes e, ao não ser considerado como tal, o conflito de classes fica subsumido da concepção sistêmica, como aponta a crítica de Hyman, e o discurso de busca de flexibilização das relações de emprego (contratação, uso e remuneração da força de trabalho), amplamente difundido, restringe a questão a mera abordagem técnica de escolha dos caminhos a serem percorridos para a dinâmica de um abstrato mercado de trabalho, legitimando possíveis convergências entre Estado e interesses de classe.

A partir dos objetivos já anunciados na introdução deste artigo, o teste da hipótese inicial, iniciado com a crítica de Hyman a Dunlop e concluído no próximo item, procura, através do confronto de dados, avançar na percepção da influência do discurso teórico – enquanto instrumento que serve a um propósito preestabelecido – associado a um jogo de forças com poderes explicitamente assimétricos, a compreensão do resultado do encaminhamento estatal que privilegia um dos lados desse jogo de forças entre capital e trabalho.

A análise de parte dos pontos da reforma indicará que os argumentos que a sustentam e que são defendidos por uma parcela da sociedade – e criticada por outra – giram em torno da existência de uma suposta rigidez, que, ao limitar as ações do capital, inibe uma maior agilidade

em contratações, demissões, possibilidade de variação de remunerações em função da produtividade, do tipo, ritmo e tempo de trabalho e de alocação dos trabalhadores. É isso em função, primeiro, de uma justiça trabalhista que incentiva o conflito e gera incerteza jurídica – e, portanto, econômica –, segundo, de um tipo de influência negativa por parte da ação sindical, e terceiro, de um custo do trabalho desproporcional. Em oposição à suposta rigidez, estaria colocada a necessidade de maior flexibilidade.

A maior parte das reformas pode ser classificada em ao menos três grandes blocos, conforme seus objetivos, ainda que muitas delas atendam simultaneamente a mais de um objetivo. São eles, detalhados a seguir nas mudanças nas formas de: uso da força de trabalho e jornada; contratação; e remuneração. Buscou-se explicitar o objetivo central com a mudança na lei, os argumentos que a sustentam e posições a respeito das propostas de mudança em estudos do DIEESE e da CNI.

## **Formas de uso/jornada**

### ***Contratação por hora trabalhada, com jornada móvel (intermitente) (Art. 443)***

A jornada intermitente buscou oficializar a forma de contratação por hora trabalhada, pois, sob o argumento de adaptação às inovações tecnológicas, tornaria a forma de contratação e de rescisão mais flexíveis e reduziria o custo com pagamento por tempo de trabalho não utilizado, já que a remuneração é proporcional às horas de trabalho efetivo. Mais uma vez, o grau de convergência entre os interesses da CNI e a sustentação argumentativa da lei foi pleno. A divergência do DIEESE sustentou-se no argumento de que a mudança deixaria o trabalhador sempre à disposição dos interesses imediatistas do empregador, legitimando assim o chamado “bico”, além de dificultar a compatibilização de períodos de férias, descanso e mesmo lazer nas diferentes atividades.

### ***Trabalho remoto (home office) (Art.75-B)***

Sob o argumento de regularizar a prestação de serviços através de teletrabalho, que é caracterizado como uma “prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador” (Lei nº 13467/2017, Art.75-B), tanto CNI quanto argumentos no projeto de lei acreditam que essa alteração traria maior possibilidade de geração de postos de trabalho, por reduzir custos com salários e com possíveis multas ou condenações por descumprimento de normas trabalhistas, além de aumentar a produtividade por conta da maior flexibilidade (PL nº 6.787, 2016, p. 42). O DIEESE se posicionou contrário, pois o texto proposto não estabeleceu limites à jornada e por transferir custos fixos com estrutura do *home office* para o trabalhador, além de responsabilizá-lo por “possíveis ocorrências de acidentes ou doenças de trabalho” (DIEESE, 2017).

### ***Alteração no regime parcial, de 25h para 32h/semana (Art. 58-A)***

CNI e argumentos do projeto de lei defendem que a mudança aumentaria a abrangência do contrato de trabalho de regime parcial, flexibilizando o uso da força de trabalho e, por consequência, geraria mais postos de trabalho. Para o DIEESE, essa alteração da jornada de trabalho tenderia a estimular a troca de trabalhadores em tempo integral por contratos de tempo parcial. O receio é que “a fixação do limite do contrato em tempo parcial em 30 horas semanais possa precarizar os contratos de trabalho de categorias que têm jornadas inferiores a 40 horas semanais” (DIEESE, 2017, p. 3).

### ***Parcelamento das férias em até três partes (Art. 134)***

O referido parcelamento foi sustentado pelo argumento de que ele é importante para flexibilizar o uso da força de trabalho e ajustá-la às variações de demanda das empresas, aumentar produtividade e contribuir para a redução de rigidez para a empresa. Esses são os mesmos argumentos de que se vale a CNI para pressionar as mudanças na legislação. A possibilidade de redução do descanso efetivo do trabalhador, com impactos negativos sobre sua saúde, é a interpretação que o DIEESE se vale para ser contrário ao parcelamento das férias, conforme proposto, além de considerar que, dessa forma, geram-se também dificuldades adicionais na administração das férias com o convívio familiar.

### ***Prevalência do negociado sobre o legislado (Arts. 444 e 611-A)***

A sustentação argumentativa dessa alteração baseia-se na defesa de que a prevalência do negociado sobre o legislado beneficia ambas as partes e a sociedade, em geral por, principalmente, reduzir conflitos e dar estabilidade jurídica às relações entre empresas e trabalhadores. O objetivo é claro: reduzir a influência de participações coletivas na redução de salários, na definição da forma de uso da força de trabalho e de contratação e de demissão. A CNI é favorável e o DIEESE se posiciona contrariamente e argumenta que a existência de conflitos de interesses e assimetrias nas negociações deixa trabalhadores vulneráveis, permitindo o rebaixamento de direitos (DIEESE, 2017, pp. 14 e 18).

### ***Redução do intervalo entre jornadas de 1h para meia hora (Art. 611-A)***

O objetivo da proposta é reduzir custos, jornada e alterar a forma de uso da força de trabalho. A lei argumenta que a mudança eliminará excessos e permitirá que empresa e trabalhador construam a forma mais adequada de organizar e remunerar o trabalho. A CNI faz a mesma defesa e o DIEESE é contrário, sob os argumentos de que a alteração interfere, negativamente, na saúde física e mental do trabalhador, além de reduzir remuneração e incidência sobre encargos trabalhistas e previdenciários.

### ***Fim da contribuição sindical obrigatória (Art. 579)***

Com o objetivo de eliminar a compulsoriedade da contribuição sindical, o argumento centra-se na retórica de proporcionar uma estrutura sindical em que as entidades sejam mais representativas e mais democráticas. A CNI defende a alteração de forma gradual e o DIEESE vê com desconfiança a medida, principalmente quando associada à prevalência do negociado sobre o legislado.

### ***Extensão para todos os setores da jornada 12 x 36 (Art. 59-A)***

O objetivo é flexibilizar a jornada e a forma de uso da força de trabalho por meio da possibilidade de utilização em todos os setores da economia, sob o argumento oficial de desburocratizar decisões sobre jornada e uso da força de trabalho, mesmo discurso da CNI. Para o DIEESE, esse modelo só deve ser utilizado em caráter de excepcionalidade, já que sua extensão a todas as atividades tende a precarizar o trabalho, a saúde e segurança do trabalhador, prejudicando a interação com a família e, assim, se mostrando nocivo à vida social.

## **Formas de contratação**

### ***Aumento do prazo contrato de trabalho temporário de 90 para até 270 dias (Art. 9 da Lei nº 13429/2017)***

É o mesmo argumento de redução de custos para facilitar a contratação e demissão, reduzindo, assim, as resistências ao uso da força de trabalho, uma vez que, em sendo implementada, reduzir-se-iam as rigidezes próprias das leis trabalhistas, adequando a contratação e a demissão às necessidades da empresa. A proposta é defendida pela CNI sob os mesmos argumentos. Com a justificativa de que “contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços” (Lei nº. 13.429/2017, Art. 9, § 3º), o DIEESE se colocou contrário à mudança, por ampliar a já alta rotatividade, reduzir rendimentos, benefícios e seguranças e, quando combinada com a terceirização irrestrita, potencializar ainda mais a precarização do trabalho.

### ***Possibilidade de contratação de autônomo e Pessoa Jurídica de forma contínua (Art. 442-B e Lei 13429/17)***

Sob o manto de suposta modernização, visa a reduzir custos com a eliminação de contratos de admissão e demissão, isentando empresas contratantes de obrigações trabalhistas previstas em contratos assentados na Carteira de Trabalho, sustentação essa endossada pela CNI. Sob o argumento de que a alteração em questão legaliza o que era considerado fraude e desprotege o trabalhador, o DIEESE se posicionou contrário, pois, ao desconfigurar vínculo empregatício, desresponsabiliza a empresa de acidentes de trabalho, problemas e riscos à saúde causados pelo uso da força de trabalho, além de não recolher FGTS e contribuições com a Previdência e eliminar diversos pagamentos, como o de horas extras.

### ***Dispensa coletiva, rescisão por acordo e dispensa da participação do sindicado na homologação de verbas rescisórias (Arts. 477-A e 484-A)***

Segundo a CNI, além de aumentar a competitividade das empresas, a redução de custos e de interferência de sindicatos, a proposta estimularia a geração de novos postos de trabalho. O argumento legal foi o de coibir acordos informais e gerar mais empregos por reduzir custos com demissão por desnecessidade de participação do sindicato ou por acordo com pagamento abaixo do estipulado em lei. Para o DIEESE, a alteração não levou em conta a assimetria de poder entre as partes envolvidas, e o trabalhador fica sujeito a diversas perdas, como a de 50% em algumas verbas indenizatórias, à redução do valor que pode ser sacado na conta vinculada no FGTS e ao não acesso ao seguro-desemprego, ao mesmo tempo em que, ao eliminar a obrigatoriedade de que as rescisões de contrato de trabalho com mais de um ano sejam realizadas no sindicato ou no Ministério do Trabalho, aquele que precisar e buscar assistência para a realização da rescisão ficará responsável pelo ônus desse auxílio.

## **Formas de remuneração**

### ***Terceirização irrestrita (Lei nº 13.429/2017)***

O objetivo é permitir a terceirização irrestrita, em atividades meio e fim. Na sustentação argumentativa da lei, a maior flexibilidade na contratação e na demissão reduziria custos e permitiria diminuir os custos com a folha de pagamentos. A CNI, desde os anos 1990, tentava influenciar a sociedade defendendo este argumento (CNI, 2012, p. 21). Em sentido oposto, o DIEESE, desde o início do debate, apresentou argumentos contrários, alegando que a mudança tende a aumentar o grau de precarização do trabalho por reduzir salários e benefícios e que essa

alteração teria impactos também nas ocorrências de acidentes, uma vez que oito em cada dez acidentes e quatro em cada cinco óbitos relacionados a acidentes de trabalho registrados no Brasil acontecem com trabalhadores terceirizados (DIEESE, 2017, p. 17).

#### **Remuneração variável (Arts. 444, 611-A)**

Com o objetivo genérico de redução de custos, a proposta se alicerça no argumento de que isso seria possível através do incentivo à remuneração variável, como participação nos lucros e resultados, gorjetas, remuneração por produtividade e por desempenho individual, ou pagamento por bens e/ou serviços, realizados por meio de programas de incentivo. Assim, tanto para o governo quanto para a CNI, a remuneração variável adequaria a atividade aos vencimentos, além de incentivar o aumento da produtividade e de reduzir custos com pagamentos desnecessários. Entretanto, para o DIEESE, o efeito seria reduzir rendimentos de curto e de longo prazos e precarizar as condições de trabalho, potencializando problemas quando se leva em consideração a prevalência do negociado sobre o legislado.

#### **Não pagamentos das “Horas Itinere” (Art. 58)**

Segundo a lei, a empresa não deve remunerar pelo tempo despendido pelo trabalhador entre a saída de sua residência e a atividade laboral e também no retorno à residência, quando o transporte for fornecido pelo empregador, mesmo levando-se em consideração os casos em que a empresa fica em local de difícil acesso e sem oferta de transporte público, pois não se configura, segundo a letra da lei, como tempo à disposição do empregador. O intuito de redução de custos da proposta também é defesa da CNI. Para o DIEESE, essa alteração, além de reduzir remuneração do trabalhador por tempo à disposição da empresa, permite, ainda, que outros tempos dedicados à empresa não sejam considerados na hora da definição da remuneração, como o tempo gasto entre a chegada à portaria da empresa e a entrada em atividade no posto de trabalho.

#### **Bancos de Horas Individuais (Art. 59)**

O objetivo é flexibilizar a jornada de trabalho por compensação de horas em até seis meses e redução de custos com horas extras. O argumento na lei e também pensado pela CNI é de reduzir suposta superproteção ao trabalho e adequação das horas trabalhadas às necessidades da empresa. Para o DIEESE, o resultado mais provável é a redução de rendimentos do trabalhador e fragmentação da categoria, por distinguir trabalhadores.

Estudos realizados por CNI e DIEESE se configuram como condensadores de avaliações representativas de trabalhadores e de empregadores. Ao fazer a leitura dos objetivos contidos em cada um dos itens relacionados anteriormente, percebe-se que a interpretação que foi feita das indicações e dos argumentos utilizados pela CNI demonstram que o grau de convergência entre eles e os pontos inseridos – e aprovados – na reforma e os argumentos que sustentam as mudanças é de 100%, conforme fica explícito na descrição dos itens e na tabela 1. O oposto se verifica quando são apresentadas as posições do DIEESE a respeito das indicações feitas pela CNI e do que consta nas referidas leis que sustentam a reforma. O DIEESE apresenta argumentos para justificar posição contrária a todos os pontos, ou seja, seus estudos são 100% críticos aos encaminhamentos dados pelos representantes da sociedade brasileira.

A tabela 1 também traz uma síntese da perspectiva de como cada uma das mudanças incide sobre as formas de uso, de contratação/demissão e de remuneração da força de trabalho. Essas formas estão ligadas à essência das relações de emprego, ligação suficiente para sustentar inferências a respeito dos rumos dessas relações.

**Tabela 1: Grau de convergência entre CNI, DIEESE e Reforma Trabalhista**

Itens	CNI	DIEESE	Incidência sobre as formas de		
			Uso	Cont./Dem.	Remuneração
Terceirização	C	D	X	X	X
Trabalho intermitente	C	D	X	X	X
Trabalho remoto	C	D	X	X	X
Regime parcial, de 25 para 32	C	D	X		X
Trabalho temporário	C	D	X	X	X
Trabalho autônomo	C	D	X	X	X
Dispensa coletiva	C	D		X	X
Rescisão por acordo	C	D		X	X
Dispensa de sindicatos em homologações	C	D		X	X
Remuneração variável	C	D			X
Parcelamento de férias	C	D	X		X
Negociado sobre o legislado	C	D	X	X	X
Redução do intervalo entre jornadas	C	D	X		X
Horas <i>itínere</i>	C	D			X
Banco de horas individual	C	D	X		X
Fim da contribuição sindical obrigatória	C, em parte	D, em parte	X	X	X
Jornada 12 x 36	C	D	X		X
<b>Grau de convergência</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>			

C significa “concorda” e D significa “discorda”.

Fonte: elaboração própria.

Tanto o detalhamento contido nos pontos relacionados anteriormente quanto a tabela 1 explicitam dois pontos: primeiro, a concentração dos itens em motivos que levam à incidência nas formas de uso, de contratação e de demissão e de remuneração da força de trabalho; segundo, o grau de convergência entre CNI e Leis da reforma em torno de objetivos e argumentos comuns. Chama a atenção o fato de que há convergência da CNI com a reforma em 100%, enquanto apresenta-se o oposto, 0% de convergência entre a reforma e a interpretação de seus rumos para o DIEESE.

A partir dos dados obtidos e das análises realizadas anteriormente, pode-se inferir que a reforma foi alinhavada para atender às demandas de parte do capital representada pela CNI. Os trabalhadores, representados aqui nas divergências apresentadas em análises do DIEESE, entretanto, tiveram suas demandas suprimidas, e, como foi demonstrado anteriormente, possuem posicionamento muito crítico em relação às medidas tomadas.

O que nos leva à conclusão de que: primeiro, a estrutura explicativa da teoria econômica neoclássica pressupõe uma realidade inexistente de simetria de poder, informação, enfim, de interferência nos rumos das políticas definidoras do regramento que influencia direta e indiretamente as relações de trabalho e de emprego, e, assim, compreende-se que ela é insuficiente para explicar a dinâmica de funcionamento dos elementos que determinam essas relações e, portanto, os rumos e desdobramentos de suas indicações de reforma; e, segundo, a análise sistêmica presente na abordagem dunlopiana, assentada, em pontos relevantes, na teoria neoclássica, não evidencia conflitos estruturais, conforme avalia Hyman, enfraquecendo sua capacidade explicativa no que se refere ao funcionamento do que o próprio Dunlop denomina de “sistema de relações” de trabalho e de emprego brasileiro, quando se observa o grau de convergência presente nas análises dos itens observados neste trabalho como forma de explicitar a reforma trabalhista.

## Considerações finais

O estudo permitiu identificar uma impressionante harmonia entre os interesses da fração de classe representada pela entidade patronal, os argumentos usados para sustentar a reforma e as bases da teoria neoclássica, a demonstrar o quão pensa é a balança que afere influências sobre os rumos das relações de trabalho. Ao mesmo tempo, verificou-se que as reformas em pauta demonstram a fragilidade de teorias abstratas, como o modelo de relações de trabalho dunlopiano, que, mesmo enxergando divergências, entende, a priori, que o resultado da interação de interesses é um equilíbrio harmonioso.

Ao menos dois pressupostos essenciais presentes em Dunlop, e criticados por Hyman, demonstram sua fragilidade diante da observação do caso brasileiro: o relativo equilíbrio de forças entre os atores sociais envolvido no processo de negociação, e a posição de neutralidade do Estado em relação aos interesses em jogo. E, assim, subsume o conflito, ao traduzir os interesses de classe em anseios de “atores sociais”.

Assim, as análises e as constatações presentes no trabalho caracterizam uma situação que explicitam desequilíbrio extremo de forças entre capital e trabalho e a adesão do Estado brasileiro aos interesses da classe patronal, em detrimento de outras demandas. Ademais, a interpretação classista de Hyman, que pressupõe um conflito de interesses fundamental – no qual o capital tende a puxar para baixo o que é pago pelo valor da força de trabalho, ampliar a jornada de trabalho e aumentar seu poder na definição da forma de uso da força de trabalho –, sugere que o resultado das reformas será favorável aos interesses dos empregadores.

As análises empreendidas neste artigo demonstram que o governo brasileiro encampou uma proposta de reforma trabalhista claramente unilateral, apoiada em teses amplamente criticadas e refutadas. Diante do exposto, torna-se mais fácil responder à pergunta incorporada no título deste artigo: *por quem os sinos dobram?*

## Referências

- Amadeo, E. J. & Estevão, M. (1994). *A Teoria Econômica do Desemprego*. Hucitec.
- Bernardo, M. H., Oliveira, F., Souza, H. A., & Sousa, C. C. (2017). Linhas Paralelas: as distintas aproximações da psicologia em relação ao trabalho. *Estudos de Psicologia*, 34(1), 15-24. <https://doi.org/10.1590/1982-02752017000100003>
- Confederação Nacional da Indústria-CNI. (2012). *101 Propostas para modernização trabalhista*. CNI.
- Coutinho, M. C., Bernardo, M. H., & Sato, L. (Orgs.). (2017). *Psicologia Social do Trabalho*. Vozes.
- Cunha, S. F. (2018). *Dois mundos entrelaçados: produtividade do trabalho e valorização financeira*. Edur/Ufrj.
- Cunha, S. F., Souza, H. F., & Corrêa, V. P. (2015). Caminhos metodológicos e construção teórica: interpretações sobre o mercado financeiro. In XXI Encontro Anual da Sociedade de Economia Política, *Anais*, Campinas, SP. [https://www.sep.org.br/01\\_sites/01\\_index.php/enep-2/enep-edicoes-antiores/anais-dos-eneps](https://www.sep.org.br/01_sites/01_index.php/enep-2/enep-edicoes-antiores/anais-dos-eneps)
- Dieese. (2017). *A reforma trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil*. Nota Técnica nº 178, maio. <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec178reformaTrabalhista.pdf>
- Dunlop, J. T. (1958/1978). *Sistemas de Relaciones Industriales*. Península.
- Esping-Andersen, G. (1991). As três economias políticas do *welfare state*. *Lua Nova*, 24, 85-116.
- Frege, C. M. (2008). The history of industrial relations as a field of study. In P. Blyton, E. Heery, N. Bacon, & J. Fiorito (Eds.), *The sage handbook of industrial relations* (pp. 285-303). Sage.
- Galvão, A. (2004). Marxismo e relações de trabalho. *Cadernos Cemarx*, 1, 37-46.
- Horn, C. H., Cotanda, F. C., & Pichler, W. A. (2009). John T. Dunlop e os 50 anos do Industrial Relations Systems. *Revista de Ciências Sociais*, 52(4), 1047-1070.
- Hyman, R. (1975). *Industrial relations: a marxist introduction*. Macmillan.
- Hyman, R. (2005). Europeização ou erosão das relações laborais? *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 62, 7-32.

- Krein, J. D., Gimenez, D. M., & Santos, A. L. (Orgs.) (2018). *Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil*. Curt Nimuendajú.
- Noronha, E. G. (1998). *O modelo legislado de relações de trabalho e seus espaços normativos*. Tese [Doutorado em Ciência Política na Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo].
- Pastore, J. (1994). *Flexibilização dos mercados de trabalho e contratação coletiva*. LTr.
- Pereira, M. S. (2020). A psicologia social do trabalho como campo de práticas, saberes e resistências. *Psicologia & Sociedade*, 32, 1-5. <https://www.scielo.br/j/psoc/i/2020.v32/>
- Smelser, N. & Swedberg, R. (1994). The sociological perspective on the economy. In *The handbook of economic sociology* (pp. 3-26). Princeton University Press.
- Teixeira, M. O., Galvão, A., Krein, J. D., Biavaschi, M., Almeida, P. F., & Andrade, H. R. (Orgs.). (2017). *Contribuição crítica à reforma trabalhista*. Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia, Centro de Estudos Sindicais e do Trabalho.
- Wood, S. J. Wagner, A., Armstrong, E. G. A., Goodman, J. F. B., & Davis, E. (1975). The “Industrial Relations System” concept as a basis for Theory in Industrial Relations. *British Journal of Industrial Relations*, 13(3), 291-308.

**Endereço para correspondência**

sebacunha@yahoo.com.br

Recebido em: 02/07/2020

Revisado em: 06/06/2021

Aprovado em: 17/06/2021





# “A gente nunca pensou que teria que recomeçar”: histórias de vida na extinção das fundações do Rio Grande do Sul

**Caroline Bastos Capaverde**<sup>1</sup>

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

**Fernanda Tarabal Lopes**<sup>2</sup>

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

**Clara Maduell Gómez**<sup>3</sup>

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

**Andrea Poletto Oltramari**<sup>4</sup>

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

**Lucas Manassi Panitz**<sup>5</sup>

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

No âmbito das políticas neoliberais, é possível localizar, na história recente do Estado do Rio Grande do Sul, gestões que aderiram fielmente a esses preceitos, como o recente governo de José Ivo Sartori (2015-2018). Essa optou por combinações de políticas de austeridade e de reformas a partir da diminuição da participação do Estado na sociedade. Nosso artigo busca refletir sobre as condições de vida e de trabalho dos servidores públicos estaduais gaúchos frente à crise e compreender como um casal de servidores engendra possibilidades de enfrentamento à precarização das relações de trabalho – produto da gestão neoliberal – que outrora estruturavam a vida familiar. A partir das histórias de vida de Maria e João, discorremos sobre a flagrante piora nas condições de trabalho, seja na infraestrutura e no remanejamento arbitrário, seja nos planos de carreira ou mesmo em suas estabilidade. Refletimos que, no âmbito da crise, há precarização da vida e na produção da subjetividade desses trabalhadores, o que desemboca na assunção de novos papéis sociais e reconfigurações relacionais na conjugalidade.

Palavras-chave: História de vida, Trabalho, Neoliberalismo, Conjugalidade.

“We never thought we would have to start over”: life stories in the extinction of foundations in Rio Grande do Sul

Within the scope of neoliberal policies, it is possible to locate, in the recent history of the State of Rio Grande do Sul, administrations that faithfully adhered to these precepts, such as the José Ivo Sartori's administration (2015-2018). This administration opted for austerity and reform policy combinations, based on the decrease of the State's participation in society. Our article seeks to reflect on the living and working conditions of the State's civil servants in the face of the crisis and to understand how a couple of civil servants engender possibilities of coping with the precariousness – a product of neoliberal management – of labor relations that once structured family life. Based on the life stories of Maria and João, we talk about the flagrant worsening in working conditions, whether in infrastructure and arbitrary relocation, in career plans or even in their stability. We reflect that, in the crisis, there is a precariousness in workers' life and production of subjectivity, which leads to the assumption of new social roles and relational configurations in conjugality.

Keywords: Life history, Work, Neoliberalism, Conjugality.

1 <https://orcid.org/0000-0002-5019-2616>

2 <https://orcid.org/0000-0003-2920-1255>

3 <https://orcid.org/0000-0002-2883-0570>

4 <https://orcid.org/0000-0002-5897-2772>

5 <https://orcid.org/0000-0002-8429-571X>

## Reforma do Estado e aprofundamento da crise

No contexto das políticas neoliberais desencadeadas na América Latina pelos chamados primeiro e segundo Consensos de Washington (Bresser-Pereira, 2003), é possível localizar, na história recente do Rio Grande do Sul, aquelas gestões que aderiram fielmente a esses preceitos, como a recente (2015-2018), que optou por combinações de políticas de austeridade e de reformas, a partir do encolhimento da participação do Estado na sociedade via privatizações, extinções ou diminuições de funções a ele atribuídas. A narrativa das gestões neoliberais é a constante afirmação e convencimento da opinião pública de um contexto de endividamento do Estado que só seria vencido por sua própria dilapidação. As táticas de convencimento incluem, por exemplo, aliança com as mídias comerciais locais (Pasti et al., 2017) que replicam sua narrativa acriticamente, parcelamento dos salários dos servidores públicos, ameaças de aumento de impostos e, principalmente, má gestão premeditada dos serviços públicos de atendimento à população. Do ponto de vista do servidor, há flagrante piora nas condições de trabalho, seja na infraestrutura e no remanejamento arbitrário, seja nos planos de carreira ou mesmo em sua estabilidade (Santos et al., 2016).

Na gestão do Estado do Rio Grande do Sul, no período 2015-2018, podemos realçar ações emblemáticas. Em primeiro lugar, o conturbado processo de extinção das fundações estatais, no qual grande parte dos quadros pertenciam ao regime CLT. É possível dizer, com base em Tartaruga (2016, 6 de dezembro), que o fim das fundações promove a extinção de boa parte da inteligência técnico-científica do poder público e da possibilidade de desenvolvimento econômico e social do Estado por meio da inovação e da tecnologia. Em segundo lugar, destacamos a diminuição da infraestrutura do Estado tratada como passivo econômico. Em terceiro lugar, elencamos as privatizações, com o pretexto de pagar a dívida do Estado, dos bancos e das companhias de energia, saneamento e mineração.

É nesse contexto que se insere o presente trabalho. As histórias, que por ora apresentamos, retratam a realidade de um casal de servidores públicos que vivenciou, em seu cotidiano, as transformações decorrentes da extinção das organizações em que atuavam: a Fundação de Economia e Estatística do Rio Grande do Sul – FEE, e a TV Educativa de Porto Alegre – TVE. Trata-se da apresentação de duas histórias – a de Maria e a de João (nomes fictícios) – que nos auxiliam a refletir sobre as condições de vida e de trabalho dos servidores públicos estaduais gaúchos frente à crise do Estado. Nosso esforço objetivo compreender como ambos celetistas, com mais de vinte anos de trabalho nessas fundações, engendram possibilidades de enfrentamento à desordem postulada pela dinâmica das políticas neoliberais e a precarização das relações de trabalho “estáveis” – que até então alicerçavam a dinâmica da vida familiar. Há muita discussão em torno da crise no RS no âmbito político, econômico e social; nosso objetivo é integrar a discussão, buscando dar visibilidade às histórias dos sujeitos trabalhadores e como esses experimentam a situação da crise.

A pesquisa em história de vida é o caminho de destaque considerado em nossa investigação. O uso de dados biográficos na pesquisa científica é amplo e perpassa diversas áreas do conhecimento. Nos amparamos na perspectiva da Psicossociologia ou Sociologia Clínica, na qual a história de vida se apresenta como material privilegiado para pesquisa (Barros & Lopes, 2014). A pesquisa em história de vida consiste na busca do conhecimento a partir da experiência do sujeito, recolocando-o no social e na história. Por esse caminho, prioriza-se a relação entre o indivíduo e a sociedade, estabelecendo vínculos entre aspectos globais e particulares, e destacando as complexas relações entre as condições de vida e o vivido.

Para tanto, esse estudo se organiza em outras cinco seções: apresentamos mais elementos relativos ao quadro de extinção das fundações no RS, o contexto específico da Fundação de Economia e Estatística (FEE) e da Fundação Piratini – da qual a TVE faz parte; discutimos sobre as metamorfoses do trabalho no contexto do neoliberalismo; apresentamos e debatemos sobre as histórias de vida dos sujeitos em questão e, por fim, à guisa de conclusão, refletimos sobre o Estado do Rio Grande do Sul em seu atual estágio de precarizações neoliberais.

## **A extinção das fundações no Rio Grande do Sul**

Foi aprovado no dia 21 de dezembro de 2016, por 30 votos a 23, o Projeto de Lei nº 246/2016 do Poder Executivo do Rio Grande do Sul que autorizou a extinção de seis fundações de direito privado da administração pública indireta. A justificativa anunciada pelo Poder Executivo para proposição da medida é a continuidade das reformas na estrutura da Administração Pública do Estado, diminuindo as despesas e os custos do Estado.

As fundações incluídas no projeto eram: Fundação Zoobotânica do Rio Grande do Sul, Fundação de Ciência e Tecnologia – CIENTEC, Fundação de Economia e Estatística Siegfried Emanuel Heuser – FEE, Fundação Piratini, Fundação para o Desenvolvimento de Recursos Humanos – FDRH e Fundação Estadual de Planejamento Metropolitano e Regional – METROPLAN. Durante o processo de extinção, havia promessa de que os empregados do quadro de pessoal teriam seus contratos de trabalho rescindidos, no prazo de até 180 dias, com o pagamento das rescisões conforme a legislação trabalhista.

No dia 17 de janeiro de 2017, foi sancionada a Lei nº. 14.982 (2017), que autoriza a extinção de fundações de direito privado do Estado e, no mesmo dia, foi instituída a Comissão Especial para acompanhamento e monitoramento das atividades relativas às extinções de órgãos públicos por meio do Decreto nº. 53.404/2017 (2017): “O grupo, que deve trabalhar pelos próximos 180 dias, terá a responsabilidade de acompanhar os atos legais e administrativos e realizar todas as ações necessárias para o cumprimento do previsto nos projetos de lei que foram sancionados” (“Governo Encaminha”, 2017).

Para este trabalho, é relevante ressaltar as características da FEE e da TVE, locais de expediente do casal estudado. A Fundação de Economia e Estatística – FEE, criada em 13 de novembro de 1973, realiza estudos e pesquisas de temas de desenvolvimento econômico, social e institucional. É (era) a maior fonte de dados estatísticos sobre o RS, dispondo de importante acervo de informações, pesquisas e documentos de natureza socioeconômica. O Estado alega que os serviços de avaliação econômica e estatística que servem de base para os seus programas passarão a ser executados por um departamento na Secretaria de Planejamento, Governança e Gestão. Então, os funcionários da FEE serão desligados, já que possuem vínculo empregatício regido pela CLT; exceto os 52 empregados estabilizados (Governo do Estado do RS, 2016).

Já a Fundação Piratini, criada em 31 de dezembro de 1980, é gestora das emissoras públicas de televisão e rádio do Estado do RS – TVE e FM Cultura. Produz e transmite programas educativos, culturais e jornalísticos. A justificativa do governo é que não haveria extinção das emissoras públicas de rádio e televisão, a concessão de ambas seguirá em vigor. O Estado alega que o atual modelo não consegue acompanhar a evolução tecnológica e demais avanços do setor. A estrutura e as atividades hoje desenvolvidas pela Fundação, em processo de extinção, serão assumidas pela Secretaria de Comunicação, encarregada de criar um novo modelo de gestão. Os funcionários igualmente serão desligados, uma vez que possuem vínculo empregatício regido pela CLT (Governo do Estado do RS, 2016). Sobre o quadro da extinção das fundações no Estado do Rio Grande do Sul, o que se observa na atualidade é, mesmo após alguns embates judiciais, o prosseguimento desse processo.

Em que pese o desmonte da administração pública no Rio Grande do Sul, há que se considerar que os efeitos recaem diretamente tanto nos usuários, pela falta do serviço e atendimento, quanto nos servidores públicos, que têm, em suas trajetórias, anos de dedicação ao trabalho que, em pouco tempo, veem desmoronar.

## **Metamorfoses do trabalho no contexto do neoliberalismo**

O trabalho segue como categoria central do sistema capitalista, e não podemos negar a importância que sempre teve na vida das pessoas, também por seu significado simbólico. Antunes e Alves (2004) colocam que o trabalho, em compreensão ampliada, pode ser relacionado com:

a totalidade dos assalariados, homens e mulheres que vivem da venda da sua força de trabalho, não se restringindo aos trabalhadores manuais diretos, incorporando também a totalidade do trabalho social, a totalidade do trabalho coletivo que vende sua força de trabalho como mercadoria em troca de salário (Antunes & Alves, 2004, p. 342).

Dejours (2004, p. 28) diz que trabalho “é aquilo que implica, do ponto de vista humano, o fato de trabalhar: gestos, *saber-fazer*, um engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir às situações; é o poder de sentir, de pensar e de inventar etc”. Consideramos, com essa lente, que o trabalho é um elemento central em nossa base social; ser cidadão/ã está atrelado a ter uma ocupação produtiva que gere renda.

Na sociedade capitalista, na qual o consumo dita os modos de vida, esse é o meio de satisfação das necessidades humanas, de constituição do sujeito e de sua rede de significados e sua independência financeira. Disso decorre que trabalho pode influenciar a autoconsciência e a liberdade dos indivíduos na tomada de decisões, visto que os produtos de sua atividade funcional são capazes de concretizar suas próprias escolhas (Barroco, 2001).

Segundo Rosenfield e Almeida (2014), o trabalho, especialmente o trabalho assalariado, constituiu-se historicamente como via de acesso a direitos; o/a trabalhador/a acessava proteção oriunda de sua inserção laboral. Então, o trabalho é uma atividade fundamental para o desenvolvimento do ser humano e também é uma forma de pertencimento social. Nessa linha, Coutinho et al. (2007) explicam o trabalho como categoria estrutural da vida em sociedade. O trabalho tem uma fundamental dimensão na vida do ser humano e está implicado, além da garantia da satisfação das necessidades básicas, na constituição das identidades individuais e coletivas, e nas formas de sociabilidade.

A produção da subjetividade do ser humano contemporâneo está, assim, cada vez mais atrelada à função simbólica do trabalho. E, nesse sentido, para Dejours (2004), o trabalho não pode ser quantificado e o seu reconhecimento passa pelo exercício da visibilidade da atividade, especialmente advinda dos pares. Dessa forma, o autor ressalta a importância da coletividade e da solidariedade como estratégias de defesa frente ao processo de desestruturação e constrangimentos advindos do mundo do trabalho. Nesse sentido, para o autor: “trabalhar não é tão somente produzir: trabalhar é ainda viver junto. Viver junto não é produto de geração espontânea; pressupõe uma atenção em relação ao outro” (Dejours, 2004, p. 18).

As últimas décadas do século XX foram alvos de diversas transformações em diferentes esferas da sociedade, inclusive na estrutura socioeconômica e produtiva do capitalismo que trouxe novas roupagens ideológicas e políticas marcadas pela competitividade, eficiência e lucratividade. O emprego de políticas neoliberais aumenta o caráter financeiro da economia sobre o produtivo. Privatizações e a liberalização do mercado passam a ser o lema das novas políticas econômicas. Essas mudanças nos níveis de investimento e na flexibilização no mercado de trabalho afetam significativamente os setores econômicos, agora desregulamentados, alterando também as estruturas ocupacionais.

Dessa forma, fica evidente que a precarização e a flexibilização das relações de trabalho são elementos comuns nessa nova fase do capitalismo. Antunes e Alves (2004) defendem que a metamorfose do trabalho “insere-se em um contexto de mundialização do capital”. Na conjuntura neoliberal, a mundialização do capital ou a economia capitalista mundial é caracterizada pelo desemprego estrutural, pela redução e precarização das condições de trabalho (Antunes & Alves, 2004) e tem assumido um papel importante nos ideais de progresso e de desenvolvimento das nações.

As novas exigências do sistema têm impacto notável, ainda mais na vida de servidores que estão sob sujeição do Estado, agora considerados um entrave ao desenvolvimento do próprio. O governo do Estado do Rio Grande do Sul adere a essas práticas neoliberais que sucateiam o serviço público e precarizam em demasia o trabalho dos servidores do Estado e é até mesmo nocivo para a saúde desses trabalhadores.

Segundo Antunes e Alves (2004), na era da globalização e da mundialização do capital, a classe trabalhadora é fragmentada, heterogênea e diversificada. O sistema, sob controle do capital, tornou o trabalho ainda mais precarizado, com uma perda significativa de direitos e de

sentidos por meio das formas de subempregos, desempregos e intensificando os níveis de exploração para os trabalhadores.

A classe trabalhadora, atualmente, compreende a totalidade dos assalariados; homens e mulheres que vivem da venda da sua força de trabalho e que são despossuídos dos meios de produção. Ela vem sofrendo alterações, presenciando um processo multiforme.

Então, o processo de precarização emerge de uma crise estrutural do capital e de grandes mudanças no mundo do trabalho. No contexto do capitalismo mundializado dado pela reestruturação produtiva e transnacionalização do capital há principais tendências para essa mudança: a redução do proletariado industrial tradicional e especializado que dá lugar a formas mais desregulamentadas de trabalho, reduzindo fortemente o conjunto de trabalhadores estáveis que se estruturavam por meio de empregos formais; aumento do novo proletariado fabril e de serviços, os terceirizados, presente nas diversas modalidades de trabalho precarizado; aumento significativo do trabalho feminino, ainda que os níveis de remuneração das mulheres são, em média, inferiores àqueles recebidos pelos homens, o mesmo ocorrendo com relação aos direitos sociais e do trabalho, que também são desiguais; expansão dos assalariados médios no “setor de serviços”, que inicialmente incorporou parcelas significativas de trabalhadores expulsos do mundo produtivo industrial como resultado do amplo processo de reestruturação produtiva, das políticas neoliberais e do cenário de desindustrialização e privatização; crescente exclusão dos jovens que atingiram a idade de ingresso no mercado de trabalho e dos trabalhadores considerados “idosos” pelo capital, com idade próxima de 40 anos e que, uma vez excluídos, dificilmente conseguem reingresso no mercado de trabalho. Ambos, sem perspectiva de emprego, acabam muitas vezes engrossando as fileiras dos trabalhos precários, dos desempregados dada a vigência da sociedade do desemprego estrutural; crescente expansão das vagas no chamado “terceiro setor”, assumindo uma forma alternativa de ocupação, que vem incorporando trabalhadores expulsos do mercado de trabalho formal e passam a desenvolver atividades não lucrativas, não mercantis, reintegrando-os. Também ocorre o crescimento do trabalho em domicílio, permitida pela desconcentração do processo produtivo e pela expansão de pequenas e médias unidades produtivas.

A configuração do mundo do trabalho é cada vez mais transnacional. Assim, nessa reconfiguração, tanto do espaço quanto do tempo de produção, algumas regiões industriais desaparecem, enquanto novas emergem e paulatinamente inserem-se no mercado mundial. Há um complexo processo de ampliação das fronteiras no interior do mundo do trabalho.

Assim, segundo Antunes e Alves (2004), este é o cenário diverso e heterogêneo que caracteriza a nova estrutura da classe trabalhadora: além das clivagens identitárias entre os trabalhadores, temos também as estratificações e fragmentações que se acentuam em função do processo crescente de internacionalização do capital. Como todo trabalho produtivo é assalariado, mas nem todo trabalhador assalariado é produtivo, essa nova noção mais complexificada de classe trabalhadora deve incorporar a totalidade dos(as) trabalhadores(as) assalariados(as).

Para o autor, é preciso levar em conta que hoje, particularmente na América Latina, presenciamos, nos estratos mais penalizados pela precarização do emprego, o estranhamento e o fetichismo capitalista que são diretamente mais desumanizadores e bárbaros em suas formas de vigência (Antunes & Alves, 2004). A precarização possui essa essência desigual e, segundo Lima e Oliveira Neto (2017), no caso brasileiro, a experiência de precarização é decorrente da insegurança social que desponta num contexto histórico específico: a hegemonia neoliberal.

De modo geral, hoje, no Brasil, há falta de oportunidades de emprego. Em dezembro de 2018, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2018) divulgou dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua) com a seguinte mensagem: “falta emprego para mais de 27 milhões de brasileiros”. Essa carência está diretamente associada à crescente exclusão social e à elevação dos níveis de pobreza. Há, também, uma insegurança por parte da população que se agravou com a Reforma Trabalhista proposta em 2017. Nos governos neoliberais, se acentuam a precarização do trabalho, o fim do referencial do emprego, a flexibilização das leis e do trabalho, a crescente informalidade e proliferação dos “bicos”.

Podemos somar a isso o cenário de terceirizações, privatizações e de destituição de direitos que produzem graves efeitos sobre a saúde mental do trabalhador. Se alinharmos essa concepção ao contexto de dissolução das fundações públicas, podemos inferir que as decisões da gestão atual do Estado têm implicações diretas na carreira dos servidores públicos com consequências no âmbito familiar desses trabalhadores.

Presenciamos, então, um processo histórico de desintegração que se direciona para o crescimento do antagonismo e das contradições do capital. Quando se pensa na massa de desempregados, as formas de absolutização da alienação são diferenciadas como: rejeição da vida social, isolamento, apatia e silêncio até violência e agressão diretas.

Dejours (2004) ainda chama a atenção para a rapidez das mudanças no mundo do trabalho desde a transformação no perfil da classe trabalhadora aos avanços tecnológicos e organizacionais, muitas vezes sem o acompanhamento cognitivo dessas mudanças, “criando um processo de desqualificação permanente do trabalhador, do seu *saber-fazer* e de sua experiência acumulada” (Dejours, 2004, p. 26).

Dessa forma, a revolta dos que foram expulsos do mundo do trabalho, impedidos de ter uma vida dotada de algum sentido, se manifesta de várias formas. A desumanização segregadora leva ao isolamento individual, à formação de guetos de setores excluídos, às formas de criminalidade e até a formas mais ousadas de explosão social. Notamos, com isso, como “a alienação/estranhamento e os novos fetichismos que permeiam o mundo do trabalho tendem a impedir a autodeterminação da personalidade e a multiplicidade de suas qualidades e atividades” (Antunes & Alves 2004, p. 349). A vida dos atuais trabalhadores é cercada de inseguranças, incertezas e falta de garantias socioeconômicas. Isso posto, podemos refletir até que ponto o Estado (soçobrado em contradições) está cumprindo seu papel enquanto instância reguladora e provedora de mecanismos de apoio ao trabalhador, intervindo e assumindo responsabilidades que possam garantir a redução do sentimento de desamparo, emergente na contemporaneidade.

Concomitantemente às mudanças no mundo do trabalho, os mecanismos de proteção e fiscalização da saúde do trabalhador encontram-se deteriorados, corroendo as possibilidades de zelar por sua subjetividade. A partir do momento em que se retira a chance de as pessoas construírem suas vidas, suas relações afetivas pelo trabalho, se suprime também a construção da identidade pelo trabalho.

Com o exposto, sugerimos que o trabalho ocupa um papel central na vida das pessoas, seja no processo de socialização, seja no processo de subjetivação do trabalhador. E podemos perceber, junto a isso, que a constituição desse novo padrão de acumulação flexível vem se caracterizando pela acentuação da precarização do trabalho. E, nesse contexto e diante do processo de globalização, torna-se essencial a regulação do mercado de trabalho para que se possa reduzir o emprego precário e incorporar uma forma mais ampla com políticas públicas eficazes (Lima & Oliveira Neto, 2017). Nesse sentido, o papel e atuação do Estado enquanto regulador do processo de trabalho tem implicações no desenvolvimento humano por meio do trabalho.

## **História de vida de um casal diante do processo de extinção das fundações**

Procedemos a uma análise da trajetória profissional do casal no setor público, a partir da narrativa do par, considerando o contexto da extinção das instituições públicas em que trabalham. Optamos pelo método da história de vida que “implica uma produção de conhecimento baseada no discurso do sujeito sobre sua situação concreta de vida, construído na experiência cotidiana e na interlocução” (Araújo et al., 2010, p. 140).

O uso do método biográfico na pesquisa científica é amplo e perpassa por diversas áreas do conhecimento. Neste estudo, destacamos a abordagem oriunda do campo da Psicossociologia (Barros & Silva, 2002; Barros & Lopes, 2014; Bosi, 2003; Ferrarotti, 1990; Gaulejac, 1996, 2005), no qual a história se apresenta enquanto material privilegiado de pesquisa. Outra característica importante a ser ressaltada, nessa perspectiva e enquanto potencialidade do

método, refere-se à ponte, à ligação, entre o social e o individual, entre objetivo e subjetivo, entre mundo psíquico e mundo social, que a metodologia nos permite. O material produzido pelas histórias de vida expressa as determinações sociais nas trajetórias individuais e a relação dos atores com essas determinações. Também permite compreender a relação entre o indivíduo produto da história e o indivíduo agente da historicidade (Gaulejac, 2005).

A relação entre o sujeito e o social se faz de forma dialética: o homem determina a sociedade e ao mesmo tempo é determinado por ela. Ao se abordar sobre história de vida, é fundamental admitir a ideia de uma subjetividade ativa e transformadora, mas que ao mesmo tempo se constrói numa base material e histórica de existência. Afinal, a história expressa uma vivência individual, singular, que perpassa, transformando e sendo transformada pela condição sócio-histórica concreta. Dessa forma, é trabalho da investigação descobrir, nas determinações de cada narrativa, sua pergunta específica e sua universalidade (Dubet, 1996). Ferraroti (1990) aborda sobre a “dialética do social” que consiste na complexa relação entre as condições de vida e o vivido. Ou seja, devemos ter em mente que a biografia individual se encontra numa relação dialética com a situação histórica datada e vivida. Reconhecer a influência do social é fundamental para o trabalho com histórias de vida.

Outro ponto importante a ressaltar refere-se às dinâmicas estabelecidas entre aquele que pesquisa e o sujeito sobre o qual se conta. Para Ferraroti (1990), nos relatos de história de vida, a situação clínica é vivida no modo mágico e mítico da comunicação. Segundo o autor, há um polo clínico no relato biográfico que se relaciona à hermenêutica de uma interação. A situação clínica vislumbrada no recolhimento de história de vida remonta àquela que se coloca na relação paciente-terapeuta, o que revela importante faceta deste método: a relação ao outro. Ferraroti (1990) destaca que essa relação não se dá por um encontro entre um sujeito ativo (pesquisador) e um objeto passivo (pesquisado), “mas antes como um casal no qual os dois parceiros jogam com papéis alternados”. A constatação do autor reforça a importância da transferência na relação entre o pesquisador e o sujeito que narra sua história.

A escolha, então, do método da história de vida para analisar o processo de extinção das fundações em que trabalham, a partir da análise da rotina profissional e pessoal do casal, alinha-se à singularidade dessa experiência, que é “individual e única, pois trata da história de um indivíduo particular a partir da sua perspectiva e à luz da sua experiência, portanto imbuída da subjetividade do narrador” (Brandão, 2007, p. 1).

Maria, 50 anos, e João, 48, estão casados há 20 anos, sem filhos. Colegas de faculdade, namoraram por dois anos antes do casamento. E, a partir daqui, descreveremos elementos desta história atravessada pela dissolução das fundações públicas.

Antes disso, no entanto, podemos perguntar: Como chegamos até o casal? Os(as) pesquisadores(as) passaram a participar, a partir de interesse primeiro no tema das dissoluções das fundações públicas no Estado do RS, de manifestações e encontros que ocorriam nos espaços públicos da capital gaúcha, na cidade de Porto Alegre. Durante esses primeiros contatos, produzimos diários de campo, para mapear os temas emergentes junto à experiência ora vivenciada pelos servidores/funcionários públicos que integravam esses coletivos. A partir de conversas informais com esses atores, passamos a nos aproximar de algumas histórias que iam caracterizando, dia a dia, o que estava sendo vivenciado pelos servidores, suas histórias e os diálogos que estabeleciam com pares e com os demais atores representantes políticos e sindicais. A partir desta interação com o campo, conhecemos João e Maria, por isso convidamos cada um a descrever, mais pormenorizadamente, suas histórias e agendamos a primeira entrevista (separadamente) com o casal.

Para o recolhimento das histórias, realizamos seis encontros com os sujeitos. Nos reunimos com Maria por duas vezes em seu ambiente de trabalho e uma vez no ambiente da universidade. Também falamos com João em seu local de trabalho. Posteriormente, ocorreram duas visitas ao apartamento onde moram, com um intervalo de um mês. Cada ocasião durou, aproximadamente, duas horas, e foram conduzidas por um roteiro previamente semiestruturado que continha as seguintes orientações: conte sua trajetória de vida e trabalho e como iniciou sua

atividade na Fundação; conte como o casal enfrentou a notícia de extinção das fundações; como os gestores comunicaram e como os colegas reagiram a essa notícia.

### **Maria**

Formada em Ciências Contábeis e Administração. Entrou na FEE na condição de estagiária. Em 1990, fez concurso nível médio para a Fundação e foi selecionada. À época, pensou que o ingresso no serviço público seria apenas uma primeira fase de sua vida profissional, entretanto, não foi assim. Ela narra:

Eu conheci a FEE através de uma pessoa e fui trabalhar como estagiária na parte administrativa em 88, eu acho. Enquanto eu cursava Administração, e a minha ideia a princípio era voltar pra Torres . . . , o governo do Pedro Simon autorizou o primeiro concurso público porque as pessoas já estavam ficando mais antigas e eles precisavam de gente nova, então eles fizeram concurso, tinha lá umas 15 ou 20 vagas . . . eu estudei lá dentro nas horas vagas e o pessoal incentivava. Então, minha história foi assim sendo construída, como se fosse assim minha família, como se fosse eu crescendo dentro da minha família. Quando eu fiz estágio eu tinha 17, quando eu passei eu tinha 23 pra 24 anos, pra mim era por um tempo, aí eu fui ficando (Maria).

Em 2017, completou 26 anos de trabalho no mesmo local. Maria relata que, desde então, o trabalho na instituição passou por várias modificações, alavancadas pela Revolução Tecnológica, bem como por mudanças econômicas, sociais e políticas, as quais engendram novas formas de trabalho na Fundação. Os avanços tecnológicos, segundo Maria, ampliaram as pesquisas e os meios de publicizar os estudos estatísticos e econômicos do Estado do RS. Ao mesmo tempo, com a escassez de novos concursos, o grupo de pesquisadores e colaboradores administrativos da FEE tornou-se unido e próximo, caracterizando a ambiência laboral uma extensão da própria família: “As pessoas sempre foram muito amigas, meus amigos de vida estão aqui na FEE”. A união do grupo refletia na qualidade do serviço, pois o ambiente sempre foi de qualidade reconhecida por todos, evidenciando o que Dejours (2004) refere como o reconhecimento do trabalho pelos pares.

Com relação à vulnerabilidade da Fundação, Maria resgata: “Nas trocas de governo, sempre tivemos muito medo, pois as fundações sempre foram muito vulneráveis”. Mas afirma que a crise da Instituição se agravou após o governo Rigotto, segundo ela:

Paralisou praticamente o Estado, a gente não produzia nada, então ali a gente começou a sentir que a crise estava se formando, ali começou o perigo dessa coisa de “Vocês não são necessários para o Estado”, então a gente tinha isso em mente: que um dia eles podiam achar que a pesquisa não fosse necessária (Maria).

Na percepção de Maria, isso ocorre principalmente porque apesar de a FEE ter convênios com várias universidades e contribuir com a educação, fornecendo dados atualizados sobre o Estado e sobre o país, auxiliando também para o desenvolvimento de políticas públicas, existem partidos que não dão muita importância aos dados. Isso fica claro ao assumir o governo José Ivo Sartori. Conforme Maria: “A visão do governo era de que tinha essa coisa que a FEE era muito voltada para academia, que eles não podiam pagar algo assim, que era um luxo para o Estado. Então, a ideia era essa . . . diminuir”. Em que pese sobre o desconhecimento do trabalho do outro, Dejours (2004) aponta para possíveis momentos de desencadeamento de sofrimento no trabalho, uma vez que pela gestão lhe é associada a invisibilidade do seu trabalho.

Com a saída do presidente da FEE em julho de 2016 e a consequente não nomeação do próximo, Maria e seus colegas passaram a questionar o futuro do órgão. O mais paradoxal para ela é que o sentimento de incerteza sobre o futuro profissional incitado pela inexistência de um Presidente para a Instituição, somado ao “burburinho” relacionado à possível extinção das fundações no Estado do RS, emergiu em um momento em que a FEE estava com uma demanda de trabalho excessiva, voltada a construir dados para o governo, como salário mínimo e outras informações para a Secretaria Geral de Governo. Maria relembra:

De forma direta, jamais foram sinceros conosco, ficamos sabendo por meio da imprensa que tinha uma boa relação conosco. Quando meus colegas souberam sobre a extinção ser real, eu estava de férias e recebi uma mensagem que dizia: “O gato subiu no telhado”, comecei a chorar imediatamente. Pelo meu processo de trabalho, por várias vezes me imaginei fazendo a demissão dos meus colegas, fazendo as contas, foi desesperador (Maria).

Nesse ponto, Maria chama à cena, novamente, a união do grupo de colegas:

Ao saber, em uma sexta-feira, que a FEE entraria no pacote da extinção, o pessoal da comunicação trabalhou no final de semana. Lançamos uma página para comunicar sobre a importância do trabalho realizado aqui e montamos grupos de discussões no WhatsApp para seguir cada passo do projeto de extinção que seria lançado pelo Governo (Maria).

Nessa altura, segundo ela, surgiram sentimentos de raiva, desesperança, esperança, desespero, e também horas de luta em grupo:

E aí a gente ficou naquela luta um mês . . . um mês de sofrimento, eu não conseguia comer . . . a única parte boa foi que eu emagreci cinco quilos. Eu só tinha olhos, sentimentos e cabeça pr’aquilo . . . eu tirei alguns dias de férias e fui visitar uma amiga em Florianópolis . . . foi a pior coisa que eu fiz na minha vida porque eles criaram um grupo no WhatsApp e ficavam debatendo ali . . . essa casa da minha amiga era em Ribeirão da Ilha, quase não pegava a internet . . . ela mora na beira do mar, eu olhava aquilo e não tinha nada que me alegrasse, era uma angústia. A coisa que eu mais lembro era de manhã, quando eu abria os olhos, eu imaginava que uma pessoa muito próxima morreu numa tragédia e tu abre os olhos e vê que aquilo é verdade, então essa sensação eu tinha sempre, tanto que eu fui-me embora antes, pra ficar com o pessoal . . . parece que aquilo era um conforto, a gente tá junto na mesma luta, nem que fosse pra sofrer estando próximo, porque sofrer distante é muito complicado. . . . Então, durante o tempo de luta, passamos por diversas manifestações, debates, que nos alimentavam a esperança. Era um dia bom, outro, ruim. E assim fomos indo, durante a longa jornada até percebermos que não teria saída. Mas participar do momento de luta foi importante para que tomássemos consciência da situação. Vestimos, juntos, a camiseta . . . Percebi que quem estava há mais tempo, sofreu ainda mais (Maria).

Para Maria, o mais difícil de compreender, durante esse processo, era a perda da estabilidade. Como empregada pública, organizou a vida financeira do casal, fez investimentos, contando sempre com o salário no final do mês, o qual, segundo ela, durante 26 anos, foi depositado em dia, o que trazia certa tranquilidade financeira.

Sobre isso, ela coloca: “Eu sempre planejei a minha vida pensando no salário. Eu já estava, na verdade, pensando na aposentadoria”. Com o encerramento das atividades da Fundação, teve que repensar sobre sua vida. Ela relata: “Comecei a fazer contas lógicas, a primeira coisa que eu fiz foi uma tabela dos gastos, ver o que eu podia cortar e foi indo . . . a primeira coisa que cortei foi a faxineira”. Quando pensava no futuro profissional, sempre chorava: “Com a certeza da demissão, bateu o desespero e eu só pensava no que seria da minha vida. Eu caminhava na rua e chorava”. As decisões relativas ao corte de gastos acabam recaindo em mulheres, inclusive, em mulheres mais vulneráveis, compondo assim uma cadeia de vulnerabilidade social. Mas, o que deixava tudo ainda mais complexo para Maria era o fato de não estar passando por isso sozinha. Seu marido, também empregado público, experimentava a mesma realidade em outra instituição pública, a TVE/RS. Ela narra:

Na verdade, eu estava com meu marido junto, que é da TVE, mas no começo ele não sentiu tanto, não sentiu como eu assim . . . eu acho que ele estava na negativa, ele não tinha essa coisa assim . . . só dizia: “Não tem o que fazer, é só esperar” . . . Eu não conseguia rir . . . eu lembro que o João via uns programas de TV e ria e eu falava: “Como tu consegue achar graça de alguma coisa?”, “O que eu vou fazer?” Ele me respondia . . . homem tem outra forma de lidar, acho que ele meio que atrasou um pouco, agora ele anda mais estressado com o que está acontecendo lá. Eu tinha vontade de sacudir ele, não acreditava que ele estava achando graça . . . Todos os dias de manhã eu tinha a mesma sensação quando eu abria os olhos . . . parecia que eu tinha uma coisa que me prendia na cama, uma tristeza de não saber o dia de amanhã, um sufoco, que eu não

ia conseguir respirar . . . todo dia eu tinha essa sensação . . . quando eu ia pra cama pra dormir, fechava os olhos pra dormir, eu já sabia como ia acordar no outro dia nesse pós ali . . . porque foi uma época de muita indecisão (Maria).

Ela resume: “Se você acha que toda essa situação já é cruel o bastante para eu compreender, pense que meu marido, meu porto seguro, passava pela mesma experiência, ao mesmo tempo. As coisas fugiram do nosso controle”.

### **João**

João, formado em Ciências Contábeis, primeiro trabalhou com auditoria externa, passando por cerca de três empresas. Mais tarde, em 1996, fez concurso para a TVE e, desde então, passou a trabalhar como contador na área administrativa. Com relação à notícia de extinção, João relata:

A rotina na TV mudou bastante. Depois, agora com essa “coisa” realmente da extinção, ficamos apreensivos nessa parte profissional e também na parte pessoal, do casal, uma vez que nós dois estamos igualmente passando por isso: ansiosos, expectativas com relação ao futuro (João).

João reconhece que a permanência da TVE sempre foi mais frágil do que as demais fundações, tanto pelo alto custo de manutenção quanto pela representação social e política da cultura em nossa sociedade: “Sempre fomos perseguidos pelo governo. Talvez considerados supérfluos porque é a cultura. Também é uma coisa muito cara manter uma TV e uma rádio. A renovação tecnológica é onerosa”.

Apesar disso, ele não esconde sua surpresa e decepção com a concretização da extinção. A frustração de João deve-se também ao fato de ter buscado mais capacitação para aprimoramento da função, uma vez que almejava continuar na TVE até sua aposentadoria:

Já estava pensando mais na aposentadoria do que iniciar um novo trabalho. No ano passado, fiz uma pós na minha área, baseado no plano de cargos e salários, para evoluir na minha carreira, dentro do serviço público . . . Vou levar isso pra onde? E os avanços no salário? Tudo perdido (João).

A notícia da extinção foi desanimadora, pois ele percebeu, por trabalhar na área administrativa, que até mesmo o orçamento já tinha um prazo final:

Nosso orçamento para o ano de 2017 somente foi liberado por oito meses. Entendemos, assim, que até agosto isso [extinção] tem que estar resolvido. A gente não sabe o que vai acontecer, fica a dúvida. Vamos permanecer ou ser demitidos nesse dia? As pessoas se desmotivaram para trabalhar. Muitos já estão saindo, com sorte alguns passaram em outros concursos, outros procuraram a iniciativa privada (João).

João relembra que, ao contrário de Maria, não encontrou união, tampouco luta coletiva no espaço social do seu trabalho. Ele não compreende bem por que isso ocorreu, mas atribuiu à falta de entrosamento do grupo, bem como às diferentes profissões e processos de trabalho presentes na dinâmica institucional:

Lá na TVE não tem essa união do coletivo, como observado na FEE. Como são diferentes profissionais, radialistas, jornalistas e, nós, no administrativo, senti um grupo mais desunido. Também pode ser pelo fato de a maioria ser cargo de confiança. Os sindicatos são diferentes, não é a mesma integração. No entanto, com os protestos, o pessoal se uniu um pouco mais, mas não tenho essa ideia do coletivo muito forte (João).

Por essa razão, foi no casamento, e nos colegas da esposa, que João encontrou amparo para compreender o processo de extinção do trabalho: “Você fica 20 anos trabalhando, você

ganha avanços, teu salário vai crescendo. Se fôssemos fazer concurso hoje, teríamos perda eu, então, decidi ir para rua, mas fui juntamente com o pessoal da FEE”.

### *O casal*

Com relação à experiência da demissão no ambiente conjugal, João relata que, para o futuro próximo, ambos já pensavam na aposentadoria, talvez morar fora do país, pagavam previdência privada para um futuro mais confortável, ou seja, a vida a dois sempre foi calculada e planejada: “Nossa formação em administração fez com que observássemos a vida privada também com muita organização e planejamento para o futuro”. Ela adiciona:

A gente sempre teve uma organização, ainda os dois trabalhando na área financeira, agora não temos mais. Não sabemos como vai ser no ano que vem. Estamos pensando em tudo. Fizemos uma previdência privada para a gente se aposentar e ter conforto. Agora, a primeira coisa que fizemos foi suspender o pagamento. Penso: será que vou poder manter a minha casa? (Maria).

Maria afirma que decidiram não ter filhos para a manutenção de uma qualidade de vida financeira que eles consideravam adequada à vida a dois, o que agora perdia o sentido central por outras razões:

Pensamos que seria melhor investir na gente, ter uma vida confortável, viajar, do que investir em um filho. Nunca foi demais, mas também nunca foi de menos. Sempre pensamos em algum negócio para melhorar a renda, mas pensamos no tempo. Aí, de repente, o plano B tornou-se realidade. Era distante, agora é necessidade. Antes tínhamos a subsistência garantida (Maria).

Maria lembra que, à medida que ficou sabendo da extinção da FEE, a rotina do casal se transformou, tanto nas atividades corriqueiras, como ir ao supermercado, como no compartilhamento do sofrimento com tamanha complexidade de mudança não esperada na vida profissional de ambos. A mudança no trabalho também refletiu na harmonia conjugal, sensação predominante nos quase vinte anos de união, relembra Maria:

Comecei a pensar em vender tudo. Parei de me arrumar e tinha pavor de sair na rua. Comecei a tomar um ansiolítico. Eu só tinha vontade de chorar. Foi um choque para mim, os meus quase 30 anos de trabalho estavam sendo tirados de mim. Comecei a parar de gastar. Eu nunca choro, tenho horror a chorar. Passei a chorar todos os dias. Na minha cabeça era só tragédia. Chegava em casa e questionava como poderia pagar o condomínio de onde moro, falava isso com ele. Desde final de novembro (2016) até agora, janeiro (2017), eu somente vivi isso. Teve um dia que tentei ir viajar, mas foi horrível, só conseguia pensar nisso. E voltei e fui para praça, eu ia para praça todos os dias. Eu quase enlouqueci e enlouquecia ele também (Maria).

Apesar disso, também reconhecem um ponto positivo por viverem a mesma situação ao mesmo tempo, pois sentiam que havia uma compreensão mais genuína por parte do outro: “Tinha uma coisa boa, a gente sofria junto, vivia aquilo ali junto, senti o casamento de verdade quando consegui me abrir com ela, externar o que estava sentindo”, conta João. Maria também retorna ao mesmo momento e resume: “Cheguei em casa, no último dia, e abracei o João e choramos abraçados, foi a primeira vez que ele chorou”.

Quanto à necessidade de dar início a uma nova vida profissional, João diz: “A gente nunca pensou em ter que recomeçar, ou [pensar] em outro serviço, ser empreendedor, por exemplo”. Nesse ponto, Maria relembra que os dois participaram de algumas palestras no Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas - SEBRAE sobre empreendedorismo e começaram a cogitar um negócio para sobreviverem. Em todas as saídas pensadas conjuntamente para o futuro profissional, a incerteza prevalece. Do empreendedorismo a deixar o país, ficar longe da família, dos amigos, foram inquietações que emergiram diante das transformações que estavam se consolidando na vida a dois. Pondera Maria:

Começamos a pensar em ir morar fora do país. A irmã dele mora nos Estados Unidos. Mas comecei a pensar na minha vida, nas relações que construí na minha vida. Pensei na minha mãe e no meu pai, sou filha única. Então você percebe como o trabalho é central na vida. Com a ideia da extinção, você tem o relacionamento afetado, nunca choramos juntos em 18 anos de casamento, você pensa em todas as outras relações, muito difícil (Maria).

## **Das singularidades das experiências ao vivido social: as histórias de Maria e João em contexto**

Os relatos de Maria e João demonstram, a partir das singularidades de cada trajetória e também da experiência vivenciada conjuntamente pelo casal, os processos de precarização que se acirram no serviço público gaúcho. Nossa proposta aqui foi desnudar as consequências do processo de extinção das fundações públicas no Rio Grande do Sul a partir da realidade conjugal de um casal, com o intuito de mostrar mais intimamente uma, dentre tantas pessoas e famílias que foram/estão sendo diretamente atingidas pela dissolução das instituições nas quais trabalham.

Ao apresentarmos as histórias de Maria e João buscamos dar visibilidade às singularidades do fenômeno social, econômico e político de grande amplitude e de incontáveis consequências. Refletir acerca da realidade de um casal e as múltiplas transformações de cunho íntimo, profissional decorrentes das mudanças do mundo do trabalho é uma forma de reverberar narrativas que acabam ficando invisíveis por trás dos números da demissão em massa.

João e Maria, casados há quase 20 anos, identificados com o trabalho no setor público, felizes com a proximidade da aposentadoria, estão passando por múltiplas transformações não somente no trabalho, mas também na estrutura do casamento. Disso decorre que desafios inéditos para a vida a dois passaram a fazer parte da rotina conjugal oriundos, principalmente, da transformação de sua relação com o trabalho. Retomamos também que a interrupção da venda da força de trabalho como mercadoria para o setor público enseja não somente dificuldades de reconhecimento social e profissional, formação subjetiva, remanescentes da centralidade do significado simbólico daquele trabalho, mas também implica, paradoxalmente, projetar novos desafios profissionais em campo desconhecido – o privado.

Podemos ressaltar o fato de o casal ter sido desvinculado dos seus espaços de resistência, como sindicatos e associações, forçando-o a uma individualidade, incerteza e desamparo jurídico-assistencial. Assim, observamos que a precariedade dos empregos causa também a precariedade subjetiva – que gera impactos na saúde dos trabalhadores e em suas famílias – e social, já que é uma forma de exclusão. Importante pautar sobre as estratégias coletivas de defesa, estudadas por Dejours (2004), e que se apresentam como essenciais para preservar a saúde mental no trabalho, em que pese o movimento mútuo e coletivo entre os trabalhadores face ao movimento de precarização e dissolução do trabalho, tão em voga no modelo neoliberal que vem se apresentando no Brasil.

Sobre as precarizações relacionadas ao modelo neoliberal, destacamos também, na história de Maria e João, as incertezas e inseguranças que os mesmos se viram expostos a partir do “descaso do Estado” para com seus servidores. O Estado, que deveria atuar enquanto instância protetiva, de regulação e apoio aos trabalhadores, comporta-se de maneira contrária, “pelo abandono. Tal abandono repercute em Maria e João em diversos aspectos”; por um lado, são nítidas as perdas de referências identitárias e das demais significações relacionadas ao trabalho, conforme já comentado. Como destaca Clot (2006), o trabalho não é uma atividade dentre tantas outras, na medida em que se diferencia pela centralidade que ocupa na vida do sujeito, adquirindo uma função psicológica. O trabalho configura-se como uma das principais dimensões da vida da pessoa. Interfere em sua inserção na sociedade, delimita espaços de mobilidade social e aparece como um dos fatores constitutivos da identidade dos indivíduos. Nas histórias narradas,

é nítida a perda de tais referenciais e os consequentes impactos na saúde mental e subjetividade de Maria e João.

“A situação de abandono e negligência por parte do Estado também repercute claramente nas dimensões materiais da existência dos narradores”. Sobre esse ponto destacamos a necessidade da “reinvenção forçada da carreira” e da busca, por exemplo, por saídas como o “empreendedorismo”, conforme nos conta João: “a gente nunca pensou em ter que recomeçar, ou [pensar] em outro serviço, ser empreendedor, por exemplo”. Antunes e Alves (2004) destaca que no atual estágio do desenvolvimento do capital o que se observa são perdas progressivas nos direitos dos trabalhadores e perdas de postos de trabalho, que vêm acompanhadas do crescimento de subempregos e de maiores níveis de exploração. Nesse contexto, também se destacam os processos de responsabilização do trabalhador por sua empregabilidade e os processos de empresarização de si, situação na qual “questões como a do desemprego e a do aperfeiçoamento profissional convertem-se em um problema do trabalhador, não mais do Estado nem das empresas” (Andrade, 2011).

Sobre o atual estágio neoliberal do desenvolvimento capitalista e o consequente Estado de precarizações decorrentes, é necessário, a partir de nossa discussão, localizá-lo também no contexto da recente situação do Estado do Rio Grande do Sul. Além da visibilidade às histórias em questão, conforme já destacamos, cabe novamente mencionar que a abordagem da pesquisa biográfica não se encerra na riqueza das singularidades da vida narrada; a investigação com histórias de vida busca, a partir das dimensões concretas de cada experiência, constituir uma ponte do individual ao social/coletivo, de modo a estabelecer vínculos entre aspectos particulares e aspectos globais mais amplos (Lopes, 2013). Esse é o esforço que dedicamos ao próximo capítulo, à guisa de conclusão.

## À guisa de conclusão: o Estado sul-rio-grandense em debate

A saída privatista dada para a crise econômica do Rio Grande do Sul pode ser mais bem compreendida em uma perspectiva de escalas, que entrelaça fatores globais, nacionais e regionais. Primeiramente, é necessário considerarmos os chamados ajustes espaço-temporais do capitalismo; esses buscam a produção de “novas divisões territoriais de trabalho, novos complexos de recursos e novas regiões como espaços dinâmicos de acumulação do capital” (Harvey, 2017, p. 144).

Em segundo lugar, consideramos as contribuições de Ruckert (2012), que visualiza o Rio Grande do Sul como um território de internacionalização segmentada do espaço nacional – isto é, um contexto no qual o Estado, para atender às demandas nacionais de integração com os países vizinhos, se fragmenta e se reestrutura para se consolidar como Núcleo Geoeconômico do Mercosul – um corredor que se desenvolve de São Paulo à Buenos Aires. Consideramos que esse novo papel, iniciado nos anos 1990, coloca o território estadual na mira dos interesses corporativos internacionais, como no caso das *commodities* agrícolas e florestais.

Por fim, na escala regional, vemos um discurso sistemático da mídia local, dos representantes do capital financeiro e de parte da classe política, na direção da dilapidação do patrimônio estatal como única saída para a resolução da crise financeira. Por certo, neste discurso jazem interesses não só internacionais, mas também da iniciativa privada nacional e regional que deseja ampliar sua participação na prestação de serviços para a esfera pública. Fato concreto foi, às vésperas da extinção da FEE, a contratação pelo governo do Estado de uma empresa privada para realizar uma pesquisa realizada há anos por essa Fundação, sob o valor de 3,3 milhões de reais. Esse único serviço equivalia à época a praticamente o orçamento de dois anos da FEE. Tal fato, também comentado por Maria em uma de nossas entrevistas, leva-nos a inquirir se o real motivo da extinção de tal Fundação se deu por motivações orçamentárias (Jacobsen, 2018).

É importante notar que o Rio Grande do Sul se posiciona de maneira muito distinta de outros Estados, como São Paulo. A exemplo, destacamos o papel preponderante de duas fundações. A FAPESP (Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo) que é regida

por lei estadual que destina parte do PIB de São Paulo à educação e pesquisa; sua robustez orçamentária é o que tem levado as universidades estaduais paulistas a liderarem os melhores rankings de pesquisa científica no Brasil e se destacarem no cenário global. A Fundação Padre Anchieta, responsável pela TV e Rádio Cultura, reestrutura-se ao longo do tempo e a cada nova gestão, sem deixar de ser pública e de alcançar protagonismo nacional. Esses exemplos marcam a importância da pesquisa científica e da comunicação social como política pública e como estratégia de desenvolvimento no espaço nacional. Ao contrário, o Rio Grande do Sul tem preterido essas duas áreas reiteradamente, por meio da extinção, restrição orçamentária e precarização do trabalho de órgãos de pesquisa e planejamento como a Fundação Zoobotânica (FZB), Fundação de Amparo à Pesquisa (FAPERGS), Fundação Estadual de Planejamento Metropolitano e Regional, além das já comentadas ao longo deste trabalho.

Resgatar a dimensão da reestruturação neoliberal do Estado do Rio Grande do Sul é essencial para a compreensão e para a contextualização das histórias narradas. O caso de Maria e João nos evidencia que tal reestruturação vem acompanhada de experiências e dramáticas singulares no rol de seus servidores públicos e que necessitam ser visibilizadas.

A pesquisa também nos aponta que a problemática em questão é complexa, e que para seu profundo entendimento faz-se fundamental os diálogos, visões e compreensões interdisciplinares; intentamos ter contribuído também nesse sentido. Por fim, ressaltamos a importância de nosso estudo enquanto instrumento de denúncia, e que deve ser ampliado ao contexto brasileiro; apesar de anunciarmos a cena de uma localidade específica, temos ciência de que as precarizações, direcionamentos e transformações relacionadas ao contexto neoliberal na administração pública que por ora apresentamos não se restringem ao sul do Brasil.

## Referências

- Andrade, D. P. (2011). Empresa Humana ou Humano Empresa? *GV-executivo*, 10(1), 38-41. <https://doi.org/10.12660/gvexec.v10n1.2011.22943>
- Antunes, R. & Alves, G. (2004). As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. *Educação & Sociedade*, 25(87), 335-351. <https://doi.org/10.1590/S0101-73302004000200003>
- Araújo, A. D. G., Nogueira, M. L. M., & de Barros, V. A. (2010). Histórias de vida e trabalho cultural: a construção do sujeito e a pertinência da memória. *Cadernos CERU*, 21(2), 139-151. <https://www.revistas.usp.br/ceru/article/view/11921>
- Barroco, M. L. S. (2001). *Ética e serviço social: fundamentos ontológicos*. Cortez.
- Barros, V. & Lopes, F. T. (2014). Considerações sobre a pesquisa em história de vida. In Eloisio M. de Souza (Org.), *Metodologias e análises qualitativas em pesquisa organizacional: uma abordagem teórico-conceitual* (pp. 41-63). EdUFES.
- Barros, V. A. & Silva, L. R. D. (2002). A pesquisa em história de vida. In I. B. Goulart (Org.), *Psicologia organizacional e do trabalho: teoria, pesquisa e temas correlatos* (pp. 133-146). Casa do Psicólogo.
- Bosi, E. (2003). *O tempo vivo da memória: ensaios de psicologia social*. Ateliê.
- Brandão, A. M. (2007). Entre a vida vivida e a vida contada: a história de vida como material primário de investigação sociológica. *RepositóriUM*, 3, 83-106. [https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/9630/3/Entre%20a%20Vida%20Vivida%20\(2\).pdf](https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/9630/3/Entre%20a%20Vida%20Vivida%20(2).pdf)
- Bresser-Pereira, L. (2003). O segundo consenso de Washington e a quase estagnação da economia brasileira. *Revista de Economia Política*, 23(3), 343-375. <https://doi.org/10.1590/0101-31572004-0665>
- Clot, Y. (2006). *A função psicológica do trabalho*. Vozes.
- Coutinho, M., Krawulski, E., & Soares, D. (2007). Identidade e Trabalho na contemporaneidade: repensando articulações possíveis. *Psicologia & Sociedade*, 19(nspe.), 29-37.

- Decreto nº 53.404, de 16 de janeiro de 2017 (2017). Institui Comissão Especial para acompanhamento e monitoramento das atividades inerentes às extinções de entidades integrantes da Administração Pública Indireta do Estado. [http://www.al.rs.gov.br/legis/M010/M0100099.asp?Hid\\_Tipo=TEXT0&Hid\\_TodasNormas=63674&Hid\\_IDNorma=63674](http://www.al.rs.gov.br/legis/M010/M0100099.asp?Hid_Tipo=TEXT0&Hid_TodasNormas=63674&Hid_IDNorma=63674)
- Dejours, C. (2004). *Addendum*. Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In S. Lancman & L. Sznelwar (Orgs.), *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho* (pp. 49-106). Fiocruz.
- Dubet, F. (1996). *Sociologia da experiência*. Instituto Piaget.
- Dubet, F. (1998). L'expérience sociale et les conditions d'une sociologie clinique. *Les cahiers du laboratoire de changement social*, 3, 9-16.
- Ferrarotti, F. (1990). *Histoire et histoires de vie*. Méridiens Klincksieck.
- Gaulejac, V. (1996). Histoires de vie et choix théoriques. *Les Cahiers du Laboratoire de Changement Social*, 1, 15-27.
- Gaulejac, V. (2005). Historia e historicidad. In V. Gaulejac, S. R. Márquez, & E. T. Ruiz (Eds.), *História de vida: psicoanálisis y sociología clínica* (pp. 61-90). Universidad Autónoma de Querétaro.
- Governo encaminha ações para efetivação do Plano de Modernização do Estado. (2017, 18 janeiro). *govrs novas façanhas*. <https://estado.rs.gov.br/governo-encaminha-acoes-para-efetivacao-do-plano-de-modernizacao-do-estado>
- Governo do Estado do Rio Grande do Sul. (2016). *Reestruturação do Estado*. Novembro de 2016. <http://www.novoEstado.rs.gov.br/arquivos>
- Harvey, D. (2017). *17 contradições e o fim do capitalismo*. Boitempo Editorial.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2018). *Pnad-Contínua*.
- Jacobsen, G. (2018, 8 maio). Terceirização e medida que impede demissão de empregados da FEE geram duplicidade de gastos para o governo do RS. *Zero Hora* (Caderno Política). <https://gauchazh.clicrbs.com.br/politica/noticia/2018/05/terceirizacao-e-medida-que-impede-demissao-de-empregados-da-fee-geram-duplicidade-de-gastos-para-o-governo-do-rs-cjgy4m13306mz01qob5f876ic.html>
- Lei nº 14.982, de 16 de janeiro de 2017. (2017). Autoriza a extinção de fundações de direito privado da Administração Pública Indireta do Estado do Rio Grande do Sul e dá outras providências. <http://www.al.rs.gov.br/filerepository/repLegis/arquivos/LEI%2014.982.pdf>
- Lima, E. C. & Oliveira Neto, C. R. (2017). Precarização do trabalho no contexto da reestruturação produtiva brasileira. *Revista Espaço Acadêmico*, 16(191), 97-105. <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/32911>
- Lopes, F. T. (2013) *Entre o prazer e o sofrimento: histórias de vida, drogas e trabalhos*. [Tese de Doutorado em Administração, Universidade Federal de Minas Gerais].
- Pasti, A., Bandeira, O., Gallas, L., Fonseca, D., Valente, J., Cornils, P., Urupá, M., & Steenfadt, O. (2017). *Quem controla a mídia no Brasil?* MOM-Brasil (Mídia Ownership Monitor). <https://brazil.mom-rsf.org/br/>
- Projeto de Lei nº 246/2016, Autoriza a extinção de fundações de direito privado da Administração Pública Indireta do Estado do Rio Grande do Sul e dá outras providências. <http://proweb.procergs.com.br/Diario/DA20161206-01-100000/EX20161206-01-100000-PL-246-2016.pdf>
- Rosenfield, C. L. & Almeida, M. L. (2015). Contratualização das relações de trabalho: embaralhando conceitos canônicos da sociologia do trabalho. *Revista de Ciências Sociais, Política & Trabalho*, 2(41). <https://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/politicaetrabalho/article/view/21219>

- Ruckert, A. A. (2012). O Rio Grande do Sul como um território de internacionalização segmentada do espaço nacional. In R. Verdum, L. A. Basso, & D. M. A. Suertegaray (Orgs.), *Rio Grande do Sul: paisagens e territórios em transformação* (pp. 313-328). EdUFRGS.
- Santos, R., Gomes, F., Santos, T., Ribeiro, E., & Andrade, L. (2016). A crise, o Estado e os equívocos da administração política do capitalismo contemporâneo. *Cadernos EBAPE.BR*, 14(4), 1011-1034.
- Senado Federal. (2017). *Consolidação das leis do trabalho – CLT e normas correlatas*. Senado Federal. [https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/ct\\_e\\_normas\\_correlatas\\_1ed.pdf](https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/ct_e_normas_correlatas_1ed.pdf)
- Tartaruga, I. (2016, 6 de dezembro). As fundações gaúchas são importantes para o desenvolvimento de inovações tecnológicas no Estado? *Sul 21* (Opinião). <https://sul21.com.br/opiniao/2016/12/as-fundacoes-gauchas-sao-importantes-para-o-desenvolvimento-de-inovacoes-tecnologicas-no-estado-por-ivan-g-peyre-tartaruga/>

**E-mail para correspondência**  
ccapaverde@gmail.com

Recebido em: 08/07/2020  
Revisado em: 04/08/2021  
Aprovado em: 06/08/2021



# De Elton Mayo a Ivar Oddone: redescobrir a instrução ao sócia

Yves Clot<sup>1</sup>

O presente texto foi publicado originalmente como prefácio de uma obra de Yves Clot em homenagem a Ivar Oddone. Decidimos publicá-lo no formato de artigo, com a autorização do autor, por considerarmos que traz importantes e atuais contribuições para o campo do trabalho em intercruzamento com diversas teorias: Clínica da Atividade, Ergologia, Ergonomia, Saúde do Trabalhador, dentre outras. Neste texto, Yves Clot retoma aspectos significativos da obra de Ivar Oddone e tece reflexões sobre aspectos originais dessa, nem sempre considerados pelos estudiosos da área. Assim, faz uma análise comparativa com as propostas apresentadas por Elton Mayo, as quais se sagraram como importante ferramenta para o desenvolvimento do capitalismo industrial sob a suposta égide do enaltecimento do aspecto humano nas situações de trabalho. Ao contrário das concepções e práticas de Mayo, que foram efetivamente voltadas para o aumento da produtividade das empresas e, portanto, para a exploração dos trabalhadores, Oddone buscou reconhecer e valorizar o saber dos operários, com o intuito de que esse se configurasse como um contrapoder ao ampliar o seu poder de agir na situação de trabalho, aspectos que são amplamente discutidos por Clot no texto que ora apresentamos.<sup>2</sup>

Palavras-chave: Ivar Oddone, Instrução ao sócia, Psicologia do trabalho.

From Elton Mayo to Ivar Oddone: rediscovering the instruction to the double

This text was initially published as a preface written by Yves Clot in honor of Ivar Oddone. We decided to publish it as an article, authorized by the author, as we believe that it brings important and current contributions to the field of work, in interseccion with several theories: Clinic of Activity, Ergology, Ergonomics, Worker's Health, among others. In this text, Yves Clot takes up highlights of Ivar Oddone's work and produces reflections about its original aspects, not always considered by experts in the field. Thus, he makes a comparative analysis with those aspects and the proposals presented by Elton Mayo, which have become an important tool for the development of industrial capitalism under the supposed appreciation of the human sides in work situations. Contrary to Mayo's conceptions and practices, which were aimed at increasing the productivity of companies and, therefore, at the exploitation of workers, Oddone sought to recognize and value the knowledge of workers, intending that this was used as a kind of counterpower, by expanding its power to act in the work situation, points that are widely discussed by Clot in the text that we present now.

Keywords: Ivar Oddone, Instruction to the double, Work psychology.

---

1 Professor emérito do CNAM (Conservatoire National des Arts et Métiers), titular da cátedra de psicologia do trabalho e criador da Clínica da Atividade. <https://orcid.org/0000-0001-5934-8050>

2 Tradução de Matilde Agero Batista, docente do Departamento de Psicologia da Universidade Federal de São João del Rei (UFJS), e de Maristela de Souza Pereira, docente do Instituto de Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia (UFU). Contatos: [matilde@ufsj.edu.br](mailto:matilde@ufsj.edu.br) e [maristela.pereira@ufu.br](mailto:maristela.pereira@ufu.br). Título original: D'E. Mayo à I. Oddone. redécouvrir l'instruction au sosie. Agradecemos a Fábio de Oliveira pela gentil revisão técnica do texto.

## Introdução

Pode-se questionar o porquê de se retomar a obra de Ivar Oddone tantos anos depois. Quando o livro *Esperienza operai, coscienza di classe e psicologia del lavoro*<sup>3</sup> foi publicado pela primeira vez na França, seu objetivo era dar a conhecer uma experiência original, a experiência de um encontro singular entre a iniciativa transformadora de trabalhadores da indústria automobilística na Itália e o profissionalismo renovado de uma equipe de investigadores de Turim especializada em medicina e psicologia do trabalho. Aquela experiência social questionou as maneiras de colocar os problemas de saúde no trabalho nessas disciplinas. Mas também levantou a questão da concepção de sindicalismo, sua relação com a empresa no setor industrial e o sistema de relações profissionais. Tal experiência era tão incrível que foi rapidamente notada pelos melhores representantes da sociologia do trabalho na França, que viram nela algo inigualável.

## O efeito Hawthorne persiste por muito tempo

Mas por que essa obra, ligada a eventos agora tão distantes, ainda pode ser útil tantos anos depois? Pessoalmente, acredito que a experiência de Ivar Oddone e seus colegas ao longo dos anos 1960-1970 é tão importante – por razões opostas – quanto a da equipe de Elton Mayo na fábrica de Hawthorne da Western Electric no início dos anos 1920. E, talvez, tenha até mesmo uma importância ainda maior, pelo menos de um certo ângulo. Na verdade, a obra de Oddone nos lega, além do acesso à experiência social única que nos transmite, a história de uma das técnicas de análise de trabalho – a instrução ao sócia – que foi um marco na psicologia do trabalho<sup>4</sup>. Esta nova apresentação, aqui realizada, tem, portanto, dois objetivos. O primeiro é enfatizar a modernidade dessa experiência social para mostrar que a forma como o problema do trabalho é abordada por Oddone e seus colegas ainda está um passo à frente do que nós procuramos fazer na atualidade<sup>5</sup>. O segundo objetivo é procurar esclarecer a originalidade dessas “instruções ao sócia”<sup>6</sup>, que eu vejo cada vez mais como uma contribuição importante para a psicologia contemporânea.

Vamos começar com um pouco de história para entender no que a experiência da Fiat é, em certo sentido, o oposto do que foi a da Western Electric, o oposto do que poderíamos chamar de uma gestão da subjetividade através da escuta (Clot & Gollac, 2014). Basta voltar à experiência de Mayo, em Hawthorne, entre 1924 e 1932, para encontrar, indubitavelmente, a primeira experiência significativa desse tipo de gestão. Nessa experiência, que está na origem da chamada escola de “relações humanas”, os pesquisadores notaram rapidamente um aumento da produtividade ao observarem os operários trabalharem, sem que fosse necessária qualquer alteração nas condições de trabalho, para além da sua própria presença. Essa presença artificial manifestava um tipo de consideração dada aos trabalhadores pelos pesquisadores e, desse modo, pela própria administração da empresa. A eficácia produtiva desse reconhecimento foi tal que acabamos chamando-o “efeito Hawthorne” na literatura psicossociológica. Na verdade era, sobretudo, um sintoma da limitação social da empresa que se manifestou na ocasião, revelando a massa de inibições habituais no trabalho, inibições rompidas pela investigação então em curso. Essa limitação geralmente se manifestava por vários sintomas de resistência dos trabalhadores. No contexto experimental da investigação de Mayo, a “depreciação” habitual dos trabalhadores pela organização se revelava por outros meios, do que se deduz que as conclusões da pesquisa de

---

3 Autoria de Ivar Oddone, Alessandra Re e Gianni Briante, publicado originalmente na Itália em 1977. A primeira versão traduzida para o português está em vias de ser publicada, sob a coordenação de Daisy Cunha, Francisco de Paula Antunes Lima e Maria Elizabeth Antunes Lima. (Nota das tradutoras)

4 A técnica original da instrução ao sócia, desenvolvida por Oddone e colaboradores, é descrita em detalhes em Oddone e Re (2017). (Nota das tradutoras)

5 A publicação original data de 2015. (Nota das tradutoras)

6 Todas as passagens entre aspas são grifos do original. (Nota das tradutoras)

Hawthorne “consagram a primazia de fatores sociais sobre o fator humano”, como observa Friedmann (1946, p. 323), em uma análise agora considerada clássica.

No entanto, ao invés de enxergarem aí um novo problema para lidar – um problema social – a escola das relações humanas e a direção das empresas pensaram que poderiam, ao contrário, encontrar uma solução nestes termos: a integração artificial dos trabalhadores, atuando sobre as relações entre as pessoas para desenvolver um reconhecimento “factício”. O principal achado de Mayo foi que a produtividade aparentemente aumentava quando as relações de trabalho levavam em conta as emoções pessoais nas situações de trabalho. Assim, os organizadores optaram pela primazia do “fator humano” sobre o “fator social”, o oposto das descobertas mais profundas baseadas nessa investigação, como aquelas empreendidas por Friedmann. Eles atribuíram ao problema social uma solução “psicológica”. Desse ponto de vista, Eva Illouz estava certa ao notar que “o caráter terapêutico da intervenção de Mayo na empresa não foi suficientemente acentuado” (Illouz, 2006, p. 32). Ao analisar as técnicas de entrevista que se seguiram às observações do trabalho na fábrica, ela concluiu que Mayo, psicanalista junguiano de formação, de fato mobilizava uma modalidade de entrevista terapêutica que “introduziu o imaginário psicanalítico no interior do meio de trabalho” (p. 32), aspecto que, aliás, Friedmann já tinha observado em 1946.

A concepção por detrás das entrevistas realizadas na Western Electric é o protótipo das “terapêuticas” do reconhecimento intersubjetivo desconectadas do trabalho real. Ela apela para o sentimento experimentado pelos trabalhadores “de serem importantes e de terem sido escolhidos” (Illouz, 2006, p. 36). A entrevista terapêutica, mobilizando a história familiar, sem que a intenção de Mayo tenha sido claramente premeditada, leva, segundo ele, aos “bloqueios afetivos à comunicação tanto dentro como fora da fábrica” (Mayo, 1945, p. 81). Portanto, esta é, já naquela época, a construção de um espaço dedicado à escuta, no qual a experiência do conflito entre trabalhadores e dirigentes se dissolve na linguagem das emoções (Illouz, 2006, p. 40). Trata-se, de acordo com o protocolo da entrevista, desenvolvido não sem condescendência, de escutar, de preferência sem falar, o que o trabalhador “quer dizer”, o que “ele não quer dizer” e “o que ele não pode dizer sem ajuda”, sem nunca esquecer que esta é uma “confidência pessoal que não deve ser divulgada a ninguém” (Mayo, 1945, pp. 73-74).

Por tê-lo feito em outro lugar (Clot & Gollac, 2014), não insistirei aqui sobre os usos que têm sido feitos a partir desta opção “psicológica” na análise e gestão do trabalho depois de quase uma centena de anos. Suas consequências estão na base da ingenuidade social recorrente – longe de serem tão graves como na investigação Hawthorne – em que se apoiam regularmente as “belas histórias” de uma “empresa isenta” (Getz, 2012). Agora sabemos como essa “psicologia positiva” finalmente orientada para o padrão de “bem-estar” ou para aqueles de liderança pessoal, natural ou restaurado (Getz, 2012, p. 12; Cottraux, 2012) pode ser usada para preencher as brechas do “fator social”; e até mesmo converter em controle social o que começou pela expressão subjetiva das emoções. Conhecemos os segredos sociais de uma compaixão superficial. Eles podem levar a um beco sem saída: o “direito à saúde” – por exemplo, o de ser reconhecido em seu trabalho como uma vítima que se deve indenizar – pode muito bem ser combinado com uma glorificação do desempenho individual, diferentemente de uma “responsabilidade pela saúde” permanente (Bellashsen, 2014). Assim, podemos, por exemplo, hoje na França, considerar reconhecer o *burnout* como doença profissional e simultaneamente definir a saúde mental como uma resistência à toda prova: “Uma pessoa com boa saúde mental é alguém que se sente suficientemente confiante para adaptar-se a uma situação que não pode mudar em nada” (Centre d’analyse stratégique, 2010, p. 24). Uma vez que a saúde mental é confundida com a capacidade de suportar o insuportável, seria necessário, em seguida, reconhecer como “doentes” aqueles que não atingiram esse nível de resistência.

Certamente, há um longo caminho desde esse higienismo invasivo até a experiência fundadora de Mayo. Mas, olhando o trabalho como uma relação de pessoa a pessoa, como o terreno, entre outros, de uma realização de si abstrata, a psicologia industrial adaptativa que se seguiu abriu o caminho para a prescrição das “competências emocionais”; tanto para “corrigir as deficiências, como para programar a eficiência”, como foi visto R. Castel (2011, p. 61). O

trabalho de Oddone segue uma direção inversa. Ele define a adaptação profissional, individual e coletiva, como a capacidade concreta de mudar o trabalho através de sua própria iniciativa. A saúde dos trabalhadores, de forma geral, ganha muito com essa independência conquistada na transformação efetiva; muito mais do que se colocando sob o controle de uma expertise médico-psicológica, como evidenciam repetidas experiências (Fernandez, 2009) ou ainda o exemplo japonês recentemente analisado por J. Kitanaka (2014).

Comentando o livro de 1946 de Friedmann, *Problemas humanos do maquinismo industrial*, G. Canguilhem (2015) colocou bem o problema não resolvido pela pesquisa da Western Electric. Essa não resolução “revela a incapacidade dos investigadores, agentes a serviço da empresa, de ver em sua posição a empresa com os olhos dos trabalhadores, ver a empresa na sociedade em vez de fazer coincidir a sociedade e a empresa” (2015, p. 305). Ele observa, com Friedmann, que a investigação de Mayo julga “irracionais” os motivos da resistência operária à racionalização, o que significa considerá-los por fim como anormais. Esse autor conclui, sem saber que essa conclusão será um dia considerada o ponto de partida do trabalho de I. Oddone:

O que escapou aos psicólogos da investigação de Hawthorne é que os trabalhadores apenas tomariam por autenticamente normais as condições de trabalho que eles mesmos tivessem instituído em referência aos valores próprios e não emprestados, que a situação de trabalho que eles tomariam como normal seria aquela produzida por eles mesmos, de si mesmos para eles mesmos. Todo homem quer ser sujeito de suas normas. A ilusão capitalista é acreditar que as normas capitalistas são definitivas e universais, sem pensar que a normatividade não pode ser um privilégio (Canguilhem, 2015, p. 306).

É precisamente daqui que parte Ivar Oddone. Ou melhor, essa é a principal diferença: é da experiência concreta vivida e revivida das consequências dessa ilusão que partem os trabalhadores da Fiat, em 1969, em cooperação com Oddone realizada através de um projeto na Universidade de Turim. Para eles, na conjuntura histórica que descreveremos resumidamente, o que Canguilhem chama normatividade, ou seja, o poder de criar e recriar as normas, definitivamente não é mais um privilégio. Nenhum grupo social deteria mais o monopólio legítimo naquele momento. E, acertando as contas com o trabalho de Elton Mayo, ao examinar a diferença entre ele e Taylor, Oddone escreveu:

Pensando bem, a ambição de Mayo é muito semelhante à de Taylor na medida em que, tanto um como o outro, buscam substituir os *aspectos irracionais*<sup>7</sup> da organização do trabalho pela *racionalidade científica*. É verdade que Mayo acredita que a direção deve considerar os problemas dos trabalhadores, mas ele ainda pensa que é o especialista que deve conceber as *prescrições* para resolvê-los (Oddone, 1981, p. 173).

Daí vieram as transformações que ganharam grande amplitude na atualidade, aquelas que poderiam ser designadas como uma “superumanização gerencial” para falar de uma gestão psicológica da empresa (Linhart, 2015). Daí seguiram também tentativas, já descritas por Oddone (1981, p. 174), de se afastar da rigidez taylorista reforçando o papel e a autonomia do grupo de trabalho. E, até hoje, continua-se a acreditar que a forma de os empregados se expressarem pode ser concedida, ou mesmo prescrita. Ao discutir esse movimento psicológico depois de Mayo, com uma menção especial para A. Maslow, que alguns acreditam poderem invocar ainda hoje (Getz, 2012), Oddone observou em 1977: “Ninguém pode negar o valor dessa profusão de pesquisas, mas se deve notar que elas são mutiladas pelo fato de que atribuem somente ao especialista a tarefa de resolver o problema da desmotivação no trabalho” (Oddone et al., 1977, p. 175). Em certo sentido, tudo está dito. É esse diagnóstico que, aos meus olhos, faz ainda hoje da obra de Oddone a marca de uma experiência social que rivaliza em importância com a de Mayo.

---

7 Os trechos destacados em itálico também são grifos do original. (Nota das tradutoras)

## O retorno das “relações humanas” ao trabalho

Compreendo que o termo *rivaliza* tem um sentido forte. Eu quero dizer com isso que estão aqui as vias ainda e sempre concorrentes no campo da análise do trabalho considerado como transformação. Lá, onde Mayo identifica primeiro um problema de relações humanas a corrigir graças ao especialista, Oddone encontra graças a seus interlocutores – sem o saber – a análise clássica de P. Naville. Devemos partir da qualidade do trabalho: “o trabalho qualificado é aquele que é bem feito” (Naville, 1955/2012, p. 18). E isso é assim, diz Naville citando T. Veblen, porque o homem “gosta do trabalho eficaz e odeia esforços inúteis. Ele compreende as vantagens da funcionalidade e da competência, bem como os inconvenientes do absurdo, do desperdício ou da incompetência” (Naville, 1955/2012, p. 18). Em outras palavras, aqueles que trabalham têm os seus próprios meios para superar a desmotivação no trabalho, desde que a organização do trabalho seja um verdadeiro recurso para eles. Desde que essa não desperdice os seus esforços, não dissipe sua energia; em resumo, desde que ela impeça o absurdo do trabalho desperdiçado pela falta de liberdade de ação. Com Oddone, as “instruções” podem vir de outros lugares além do especialista, no momento em que encontramos um “sósia” a quem transmitir nossa experiência. As “relações humanas” podem assim ser regeneradas.

Quando Oddone fez suas análises, a situação social era muito distante daquela que conhecia Mayo, configurando-se como um momento histórico que justamente redefine a liberdade de ação. Era o contexto de um movimento social que as gerações de hoje, sem dúvida, têm dificuldade de imaginar e que deu esse tom militante e “provocador” à escrita de Oddone, como observou J. Leplat (1982, p. 373). Agora, estamos longe também dessa época. No entanto, o interesse de rever a conjuntura de então é apenas histórico no mau sentido da palavra, isto é, voltado ao passado. O que é interessante, ao contrário, é que esse passado não é realmente passado. Ele está longe, é muitas vezes recalçado, mas os problemas daquela época, alojados no trabalho humano, ainda existem e podem ser até mais agravados por esse recalque. Enquanto se aguarda uma solução, eles se apresentam de novo hoje como uma urgência no mundo do trabalho, devendo ser considerados se quisermos evitar que eles envenenem a sociedade.

Um livro recente nos ajudará a entender o quanto o legado de Oddone pode ser útil, se usado para além de seu contexto original. Na *Cidade do trabalho*, escrito em 1997, Bruno Trentin (2012) dá ao contexto da época todo o seu significado contemporâneo. Aquele que naquela época exerceu importantes responsabilidades sindicais na metalurgia italiana e que se tornou então o principal dirigente da CGIL mostra, com agudo sentido da gravidade dos problemas atuais, o uso que ainda pode ser feito do espírito geral dessa herança, embora – surpreendentemente – nunca se refira diretamente à obra de Oddone. Obviamente que as reflexões de Trentin, como apontado por A. Supiot (2012), estão muito envolvidas no debate político de sua época. Mas, graças à originalidade de seu trabalho, um casamento único da alta cultura europeia com um sentido do concreto nunca negado, temos um precioso instrumento de análise. A sua longa experiência prática e a sua grande liberdade no que se refere ao sindicalismo deram-lhe autoridade para fazer uma crítica – diga-se radical – às políticas de esquerda, mesmo ele que aliás nunca admitiu, nem nos fatos nem na teoria, a arrogância liberal. O ponto de vista de Trentin é certamente um ponto de vista sindical e, embora muito original, não pode ser superposto ao ponto de vista do psicólogo do trabalho. Mas temos que concordar que suas análises, realizadas o mais próximo possível do real, que também é o nosso nas intervenções dentro das organizações, lançam uma luz particular sobre o que pesa na profissão de pesquisador e de intervenientes que exercemos. Elas também lançam luz sobre nossas margens de manobras efetivas na ação, lembrando aquelas que os médicos e psicólogos do trabalho italianos haviam então conquistado.

Assim, para ele, existe uma tensão ainda maior hoje do que na época, reforçada pelo aumento dos serviços, entre a necessidade de ultrapassar as modalidades de produção padronizadas do fordismo, por um lado, e o trabalho subordinado que está sempre em expansão, pelo outro. As iniciativas dos assalariados, seja para controlar a qualidade dos produtos e serviços,

seja para corrigir as variações da produção de acordo com o “cliente”, são cada vez mais imperativas. Podemos evitar o absurdo mencionado por Naville, pois no momento em que o trabalho é cada vez menos previsível pelas hierarquias é preciso solicitar mais o poder de iniciativa dos trabalhadores. Isso certamente oferece novos graus de liberdade para a reapropriação do trabalho de organização pelos operadores ou pelos próprios agentes, para que possam afirmar “o seu gosto pelo trabalho eficiente”, pondo em jogo os seus próprios critérios de qualidade do trabalho. Mas o mínimo que se pode dizer é que esse movimento é frustrado, que essa iniciativa é “engolida”.

O desenvolvimento deste poder de agir sobre o próprio trabalho, mesmo em nome da sua qualidade, não é aceito em sua essência na maioria das empresas, privadas ou públicas. Diante desse problema, a lucidez é essencial. Nada acontecerá espontaneamente:

Pelo contrário, na ausência de uma iniciativa sindical coerente capaz de gerar um consenso duradouro sobre objetivos confiáveis entre os trabalhadores envolvidos, e sem uma intervenção pública capaz de promover – inclusive com os recursos da coletividade – a experimentação de formas diferenciadas e negociadas de organização do trabalho, é provável que a maioria das empresas, confrontada com a contradição que acabamos de referir, tente enfrentá-la acentuando, e não atenuando, as características autoritárias da fábrica taylorista (Trentin, 2012, p. 60).

Trentin, portanto, não é ingênuo no que diz respeito à estrutura hierárquica. Ele crê que essa é capaz de “assumir a liderança” e infelizmente “radicalizar seu poder de coerção sobre o trabalhador” (p. 61).

## Um sindicalismo de volta ao trabalho?

Mas sua crítica, já em 1997, toca diretamente o contexto do qual nos ocupamos com a obra de Oddone. Na verdade, ela se volta também contra a esclerose de um sindicalismo que não pôde e não soube manter seus compromissos iniciais por muito tempo no que diz respeito a experiências concretas, em verdade heterodoxas, sobre a qualidade do trabalho, que ocorreram entre meados dos anos 1960 e início dos 1970. Porém, no final dos anos 1960 e especialmente durante o “outono quente” de 1969, a Itália experimentou uma mobilização sem precedentes de milhões de trabalhadores a favor da conquista dos direitos formalmente reconhecidos na negociação coletiva das condições de trabalho no próprio locus onde o trabalho subordinado ocorre: controle e prevenção da saúde e segurança no trabalho, formação e investigação massiva para determinar os efeitos do taylorismo na saúde física e mental e no cotidiano do trabalhador, o abandono de tecnologias perigosas, a negociação de investimentos para eliminar as causas da nocividade, da penosidade e do mal-estar. Circulando entre delegados eleitos, cujo trabalho decisório formou um novo centro de gravidade do poder organizacional, desenvolveu-se um gênero de ação em que a negociação e a defesa dos direitos humanos não eram mais “relegadas à simples corrida salarial” (Trentin, 2012, p. 75). Essa ruptura com a velha lógica compensatória e reformista da esquerda e do sindicalismo permitiu precisamente um encontro inédito entre o mundo do trabalho e o mundo científico. Tal ruptura “imprimiu um novo curso à pesquisa em medicina ocupacional” (Trentin, 2012, p. 76). É nesse contexto que devemos situar o estabelecimento de uma bolsa de trabalho entre os trabalhadores da Fiat em Turim e a equipe de I. Oddone, em que a universidade<sup>8</sup> utilizou as 150 horas concedidas aos delegados de linha para formalizar a sua experiência através das instruções ao sócia desenvolvidas nesse processo.<sup>9</sup>Essa conjuntura, certamente efêmera, foi também, segundo Trentin, a do encontro forçado e da contaminação recíproca de duas culturas relativas à ação e decisão coletiva: a cultura operária,

8 Università degli Studi di Torino, onde Oddone foi posteriormente professor de Psicologia do Trabalho. (Nota das tradutoras)

9 Após reivindicação dos trabalhadores organizados, foi incorporado à legislação italiana o direito de algumas categorias usarem 150 horas anuais remuneradas de trabalho para fins de estudo. Mais informações podem ser obtidas em Pereira (2017a). (Nota das tradutoras)

de uma tradição socialista e marxista, e o “núcleo duro” de uma cultura de tradição cristã, tomando emprestado tanto do personalismo de E. Mounier quanto dos escritos de S. Weil “uma potencialidade subversiva da ordem estabelecida” (Trentin, 2012, p. 77). A defesa intransigente da integridade física e moral da pessoa foi então “uma provocação forte e fecunda que abalou profundamente” o sindicalismo italiano (p. 78). O próprio Trentin se mostra ainda tão marcado por essa contaminação que toma emprestado, sem mencionar (até onde eu sei), o título de sua obra *A cidade do trabalho* desta tradição cristã também nutrida por P. Ricoeur e retomada no campo da economia por um heterodoxo tão engajado como Henri Bartoli:

Uma cultura, para ser honesto, deve ser combativa, isto é, tomar o partido do ser humano e dirigir sua posição contra qualquer regime que trate o homem como meio, em vez de tratá-lo como um fim. Ela deve exercer esta função em qualquer situação: a Palavra não pode ser rebaixada à categoria de um simples comentário sobre o Trabalho ou de uma submissão cega à ideologia dos movimentos ou do Estado que constrói a *Cidade do Trabalho* (sou eu quem sublinha), uma vez vencida a civilização do dinheiro, sem colocar em risco a civilização (1957, p. 301).<sup>10</sup>

Desnecessário dizer em que medida podemos encontrar aqui algo para compreender o próprio alcance da principal inovação psicológica de Oddone e seus colegas, a *instrução ao sócio*, na qual nos concentraremos a seguir: a ideia de que a palavra não pode ser um simples comentário do trabalho, pois é muito mais do que isso, que encontra um apoio sólido na psicologia vigotskiana das relações entre atividade real, pensamento e linguagem (Vigotski, 1997).

Restam hoje duas lições que podem ser tiradas da obra de Trentin para melhor compreender o contexto em que se deu a experiência da Fiat em Turim e, especialmente, os novos contextos que aquela experiência pode ainda ajudar a produzir. A primeira lição assinala os limites dessa iniciativa histórica do sindicalismo italiano e permite compreendê-los. A segunda ajuda a sustentar uma ideia forte: essa experiência está, ainda hoje, um passo à frente. Não só do ponto de vista do desenvolvimento do poder de agir sobre o próprio trabalho, mas também do ponto de vista de uma clínica do trabalho em psicologia.

Primeiro, vamos falar sobre o curto espaço de tempo desse experimento social realizado em grande escala, mas sem um condutor.<sup>11</sup> Ele ocorreu, no máximo, em uma década, ou seja, durante um período de tempo similar ao experimento de Mayo na Western Electric Company. A primeira edição do livro *Esperienza operaia* na Itália é de 1977 e coincide com o fim deste novo rumo sindical e político. O diagnóstico de Trentin é claro:

Este breve período foi rapidamente ultrapassado e esquecido. A partir do final da década de 1970, de fato, quase não existiam vestígios dos conteúdos reivindicativos específicos e dos resultados culturais e políticos daquele período de lutas sociais na memória dos partidos de esquerda italiana (Trentin, 2012, p. 83).<sup>12</sup>

Qual é o argumento de Trentin? A cultura social de esquerda não teria “digerido” esta entrada em campo das forças que vinham de dentro da fábrica e assumiam a qualidade do trabalho como fonte de saúde, de liberdade e de eficiência. Essas forças se libertavam dos esquemas de reparação e indenização por danos gerados no trabalho, vistos até então como intocáveis, politicamente “neutros” em seu arranjo. Foi a reação da esquerda e mesmo de um certo sindicalismo, mas antes de tudo da esquerda, segundo Trentin – antes mesmo das iniciativas de gestão que certamente estiveram presentes –, que pôs fim a essa experiência. Essa reação conseguiu restabelecer a supremacia de uma política reconduzida sobre trilhos bem conhecidos e nos papéis estabelecidos do passado: a redistribuição salarial deve ser baseada na

10 O significado desta observação pode ser melhor compreendido através do notável estudo de M. Turbiaux sobre os dramas do estabelecimento forçado do taylorismo na União Soviética nas décadas de 1920 e 1930. (Turbiaux, 2013, nota do autor).

11 Há posições diferentes a esse respeito. Ver, a título de exemplo, Carnevale (2014), que aponta Ivar Oddone como “maestro, produtor e intérprete protagonista” naquela conjuntura política, social e técnica particular (p. 40). (Nota das tradutoras)

12 Alessandra Re tece considerações sobre o declínio do movimento operário na Itália e sobre aquela conjuntura histórica, social e política, a qual ela define como irrepetível, em Pereira (2017b). (Nota das tradutoras)

“compensação” da condição operária e nas contrapartidas sociais que expulsam a produção real e o trabalho diário para fora do “nobre” domínio da escolha política.

## Institucionalizar a liberdade

O problema é que a libertação do trabalhador subordinado, sufocado, é cada vez mais atual e a cada década que passa se torna ainda mais pungente. Nenhum amortecedor social conseguirá atacá-lo pela raiz. As contrapartes não resolvem os problemas de saúde no trabalho porque o absurdo dos esforços desnecessários e o sacrifício do gosto pelo trabalho eficiente, identificados por Naville após Veblen, acabam não só por quebrar as fontes da atividade pessoal e coletiva, mas por inibir a real capacidade produtiva do trabalho moderno. A reação defensiva e conservadora do que Trentin chama de “esquerda vitoriosa” contra essa “esquerda perdedora”, à qual ele certamente pertence junto com Oddone, é permanentemente ruínosa, em todos os sentidos do termo. “Valeria a pena levar em conta esta outra esquerda, até agora minoritária e derrotada, com as suas tentativas, as suas experiências e mesmo com os seus fracassos, os quais seriam indicações fortes para enfrentar os desafios atuais” (Trentin, 2012 p. 48). Porque os desafios atuais estão aí, segundo ele, para essa esquerda “trabalhista” como para todas as demais forças sociais e políticas, tanto para o sindicalismo como para os dirigentes de empresas e diretrizes gerenciais.

No entanto, devemos acrescentar uma coisa importante para completar o raciocínio de Trentin. Para ele – e creio que também para Oddone em sua época –, essa “outra alma” da esquerda é dotada de “uma melhor capacidade de sobrevivência” (Trentin, 2012, p. 43) do que a esquerda alheia ao trabalho e à empresa. É certo que esta esquerda “diferente” está dispersa e a sua presença encontra-se diluída em movimentos mal coordenados que cruzam as organizações e várias correntes de investigação e ação. Certamente ela está mal estabelecida e sua longa vitalidade é obliterada “por uma história escrita pelos vencedores” (p. 44). Mas ela está comprometida com as preocupações reais do mundo do trabalho e paradoxalmente ela “fala” mais facilmente aos trabalhadores de todos os níveis hierárquicos porque lhes fala sobre sua vida concreta; mas também de outra eficácia produtiva que desperdiçaria menos seus esforços, de outra relação com usuários e clientes, na direção do serviço prestado e do produto fabricado. Para atuar na saúde no trabalho, essa esquerda aposta no gosto pelo trabalho eficiente e na renovação de um profissionalismo “deliberado” dentro e fora da empresa em relação às novas demandas sociais por uma nova qualidade da vida e das relações com a natureza. Ela assume a qualidade do trabalho de bom grado como um traço que conecta a saúde e o desempenho. Ela pode encarar este último de frente como um motor de conflito de critérios entre funcionários e direção em relação à qualidade do trabalho, como um conflito diferente dos demais e que ainda não teve uma institucionalização à sua altura.

No mundo de hoje, que acredita poder sobreviver expandindo o trabalho subordinado e precário, privado de liberdade por uma fragmentação social explosiva, Trentin acredita que

a única riqueza relativamente estável (ou menos oscilante) que ainda pode definir a capacidade competitiva de uma empresa, de uma região ou de uma nação, refere-se, em última instância, a um trabalho inteligente e informado, capaz de resolver problemas e inovar. E dotado, justamente por isso, de novas margens de poder discricionário na esfera decisória (Trentin, 2012, p. 427).

A velha lógica compensatória da esquerda, para ele, não contará. Devemos superar as barreiras que ainda separam o trabalho da obra comum, o coletivo do individual, o trabalho da criação, “aquele da cooperação conflituosa dos trabalhadores com a gestão da empresa a partir da conquista de novas margens de autogoverno de seu trabalho” (Trentin, 2012, p. 438).

Em outras palavras, se seguirmos Trentin, precisaremos de uma “verdadeira reforma institucional da sociedade civil” (Trentin, 2012, p. 439) que mine realmente, com toda consciência, o privilégio do empregador de decidir sozinho sobre o objeto do trabalho. Pois, existe

agora, em torno do objeto desse trabalho, sobre ele e até nele – que está cada vez mais ligado ao usuário-cliente-cidadão-consumidor –, uma

contradição explosiva entre um trabalhador, cidadão da ‘polis’, habilitado para o governo da ‘cidade’, mas privado (pelos homens, não pela natureza) do direito de buscar *igualmente no trabalho* a realização de si mesmo e obter sua ‘independência’, participando das decisões tomadas no local de trabalho e do direito a ser informado, consultado e habilitado a se expressar quanto à formulação das decisões que dizem respeito ao seu trabalho (Trentin, 2012, p. 401).

E isso sem restringi-las, mas, pelo contrário, condensando-as, tornando a capacidade do gestor de agir como o último recurso, para ampliar o raio de ação das atividades da empresa ou dos serviços. Precisariamos, usando um vocabulário diferente, ao qual estou mais acostumado, do estabelecimento do conflito de critérios sobre a qualidade do trabalho que regenera o conflito social tradicional instalado no sistema “padrão” das relações profissionais (Clot, 2010).

Se essa direção for boa, não apenas o trabalho de Oddone e seus colegas não envelheceu, como ele pode nos ajudar a antecipar essa revolução na forma de conduzir o trabalho humano. Esse conflito de critérios certamente não é um fim em si mesmo, e sim o meio vital de uma experiência produtiva moderna, na qual o que já compartilhamos é menos interessante do que o que ainda não compartilhamos. Não é certo que a empresa possa ser o local apropriado para uma democracia de assembleia (Trentin, 2004), porque o ritmo de ação e decisão não o permitem. Mas a democracia é antes de tudo outra coisa: a instrução dos obstáculos do real por meio de controvérsias organizadas (Clot & Gollac, 2014). Ela é também, no caso do trabalho, uma disputa profissional possível – com regras – levando ao mundo concretamente as arbitragens operacionais a serem provadas na ação; sendo validadas ou invalidadas por ela. Isso pode ser feito após a sua implementação, mas também durante e, em ambos os casos, a função de quem dirige deve ser reinventada.

De qualquer forma, o desenvolvimento criativo do poder de agir efetivo está na ordem do dia, em vez da defesa tensa de um poder forte sobre os outros, mas fraco sobre as coisas. O desenvolvimento dessa capacidade de agir aumenta o gosto pelo trabalho eficaz e o senso de esforço útil que conduz à saúde no trabalho. É o contrário do tempo perdido, deste tempo massivamente consumido agora nas empresas e serviços que pasteurizam conflitos do mundo real através de procedimentos ineficazes. Pensamos no Espinosa do *Tratado político* que, já em sua época, colocava a questão do tempo de deliberação para a ação. Acreditamos que estamos perdendo tempo na discussão, observa ele e,

sem dúvida enquanto Roma delibera, Sagunto perece, mas, por outro lado, quando um pequeno número decide tudo de acordo com suas próprias paixões, é a liberdade e o bem comum que perecem. Porque as disposições intelectuais dos homens são muito fracas para serem capazes de penetrar em tudo de uma vez. Mas elas se aprimoram no processo de deliberar, ouvir e discutir; é examinando todas as soluções que acabamos encontrando aquelas que buscamos, nas quais há unanimidade e nas quais ninguém havia pensado antes (Espinosa, 1979, IX, 14).

Soluções as quais ninguém havia sonhado antes: é para isso que pode servir o conflito de critérios instituído. Não para encontrar um compromisso ou equilíbrio entre pontos de vista já existentes, mas para vivenciar a caminhada do conhecido ao desconhecido visando ser mais eficaz. Nessa matéria, a unanimidade que pode ser alcançada, aquela que deve mesmo ser buscada, não é de forma alguma um imperativo moral. É, pelo contrário, uma ferramenta para descobrir, na ação que se segue, possibilidades práticas inesperadas. No que diz respeito à qualidade do trabalho, o único acordo duradouro é, portanto, a busca duradoura de um acordo sem trapacear com o real, que sempre mostra a falta desse acordo. É tentar direcionar a verdadeira potência do desequilíbrio, da abertura e do movimento da vida real contra a doxa estabelecida. Trata-se da saúde e do desempenho real – aquele que deciframos e não apenas aquele que quantificamos –, bem como da qualidade dos produtos fabricados e dos serviços prestados. Podemos então dizer, como A. Tosel: esse “poder instituinte só existe se for institucionalizado e se submeter a uma exigência de retificação” (2008, p. 262).

Para manter a vitalidade institucional, tanto na empresa como no serviço ou mesmo no próprio grupo de trabalho, para evitar a degeneração tanto das atividades mais comuns como das mais pessoais, o caminho vai, portanto, dos conflitos de critérios já inventariados aos conflitos de critérios ainda não percebidos na realidade da atividade conjunta; critérios a serem decifrados juntos não sem esforço, sabendo que são a mola das institucionalizações possíveis da liberdade.

## Experiência indireta e psicologia

Sem dúvida, em seu tempo, na situação social que descrevemos brevemente, I. Oddone se dedicou primeiro à constituição de um coletivo de trabalho. Não encontramos muitos elementos na descrição dessa experiência sobre as modalidades de uma cooperação conflituosa com as lideranças da Fiat. Os tempos não se prestavam a isso. Mas a preocupação com a empresa como um todo está presente no trabalho desse coletivo e é até fundamental: a confirmamos no trecho seguinte, que descreve o desenvolvimento do coletivo de trabalho dentro do chamado grupo homogêneo:

ele vai se reapropriando gradativamente, à medida que aumenta a complexidade da solução dos problemas – desde a relação do homem com a sua tarefa particular até o interesse sobre toda a empresa – de todos os modelos teóricos que informam a organização do trabalho. Esse processo de reapropriação de modelos teóricos – por meio da formação de modelos práticos extraídos da experiência e traduzidos em planos de comportamento – leva os executores a tentarem continuamente se reapropriarem de todos os modelos dos planejadores, até o modelo central, o modelo taylorista, que estão tentando modificar (1981, p. 188).

E, para fazer isso, para fomentar essa crítica prática dos critérios de gestão, os coletivos precisam desbravar seus próprios critérios de qualidade, produzi-los, inventariá-los e desenvolvê-los. Até porque esse “grupo homogêneo” que se torna protagonista da análise do meio e que garante a validação coletiva dos resultados obtidos em cooperação com especialistas não é apenas um grupo social temporário. Ele é uma história genérica: “o grupo é o portador não só da experiência bruta de seus membros, mas também daquela de quem já o deixou e, em particular, dos juízos de valor que eles estabeleceram” (1981, p. 49).

Compreendemos como Oddone avaliou bem, junto com seus interlocutores, o impasse gerado pela simples denúncia de condições de trabalho inaceitáveis, que até então era seguida na Fiat de uma demanda por salários compensatórios. A denúncia sem ação agravava a situação. A tarefa, portanto, consistia em inventar ou reinventar os instrumentos dessa ação para a saúde. Como resultado, Oddone e seus colegas buscam maneiras de ajudar os coletivos de trabalho em sua tentativa de inicialmente manter e depois expandir seu raio de ação. A psicologia do trabalho que eles praticam não busca substituir as boas ideias pelas menos boas, ou o antigo especialista pelo “bom” psicólogo ou o “bom” médico como porta-voz dos trabalhadores. Em vez disso, o especialista deve estar apto a subsidiar esse coletivo na “busca de novos critérios que permitam definir os índices de nocividade e as novas formas de participação do trabalhador” (1981, p. 35). E essa é a origem do que então foi chamado de “comunidades científicas ampliadas”, capazes de construir a validação das soluções desenvolvidas. A psicologia, por sua vez, procurava identificar as condições a serem atendidas para promover a formalização e a transmissão da experiência profissional. Trinta anos depois, não mensuramos ainda todo o impacto dessa mudança de perspectiva: o centro de gravidade do trabalho de ação do psicólogo se desloca, passando do diagnóstico e do conselho à invenção de um contexto e de um dispositivo através dos quais os operadores podem começar a pensar coletivamente sobre o trabalho para reorganizá-lo. A psicologia torna-se o instrumento de mobilização subjetiva voltada para a eliminação do risco profissional: um meio vital de sustentar uma experiência coletiva de assunção do controle do trabalho por quem o faz, ou – sejamos precisos – de desenvolver os recursos comuns da atividade de cada um.

E, nesse contexto, sempre fui muito sensível a essa observação de Oddone, aprendida nos seminários em que pela primeira vez foi utilizada a técnica das “instruções ao sócia” com trabalhadores da Fiat: ele dá ao leitor uma impressão em contradição com as verdades estabelecidas:

ficamos impressionados pelo fato de que todos os delegados – mesmo que trabalhem na linha de montagem ou na prensa – falam de seu trabalho como algo que os estimula, que desperta sua inteligência, suas habilidades psicomotoras e sua capacidade de criação (o que se deve atribuir não ao trabalho em si, mas às perspectivas que os trabalhadores sabem criar para eles mesmos). Assim, a predeterminação dos tempos e dos gestos, que é um fator de múltiplas constrições, não os faz, entretanto, chorar pelo seu destino e pelo da humanidade, mas ao contrário, os impulsiona a fazer o melhor de si e dos outros para obter mudanças. É uma luta dura e contínua, que se vive como um jogo onde nós sempre lutamos para ganhar e não para perder (1981, p. 212).

O engajamento subjetivo, assim descrito, relembra esse sujeito do odioso esforço desnecessário/descartado mencionado acima.

É um pouco do que Oddone conta quando ele recolhe, no processo de formação, as “instruções ao sócia”. Porque, na verdade, nada é simples. Não há nada de espontâneo ou linear no processo de reapropriação da fábrica, de suas técnicas, de sua organização, de certos modelos e funções de concepção ou de gestão. E entendemos melhor com Oddone, a partir do interior, os obstáculos para uma ação durável, que Trentin vê, de certa forma, do exterior. Com Oddone, entramos na “caixa preta”. Não há apenas a esclerose sindical e política, tampouco apenas a lógica gerencial dominante para explicar os limites do movimento de então. A atividade de reapropriação em questão não é de modo algum óbvia. Estávamos à procura, escreve Oddone, de conhecer como os trabalhadores desdobram uma experiência, estruturam os círculos concêntricos de suas atividades. E nós tínhamos dificuldade em compreender, para além das experiências vividas, “o modo de desenvolvimento” de suas experiências, continua ele. Algo nos escapou:

Era como se houvesse por trás desses comportamentos um não sei o que, feito de regras de conduta e de estratégias individuais que em parte unificava esses trabalhadores e em parte os diferenciava. Algo que eles, como sujeitos, não estavam plenamente conscientes e nós, psicólogos, não tínhamos condição de acessar (1981, p. 55).

E esta é, sem dúvida, a principal descoberta da equipe de Oddone graças a essa experiência social. Foi preciso que eles encontrassem os meios para contornar esse obstáculo. Não é possível “recolher” diretamente a experiência: para compreender a experiência que já temos, é preciso fazer uma outra. Para compreender o já vivido, é preciso torná-lo vivo novamente. Esse é o preço do sucesso da ação. A experiência operária não pode ser reconhecida diretamente. Só a conhecemos graças a sua transformação. Para compreendê-la, devemos transformá-la. Nós apenas a vemos quando ela muda de estatuto: quando ela se torna o meio para viver outras experiências. No meu vocabulário, posso dizer que a transmissão da experiência, quando se realiza efetivamente, equivale sempre a um desenvolvimento dessa experiência. Reconhecê-la é implicá-la em uma história que a modifica. É torná-la disponível para uma história diferente daquela da qual surgiu. Agir e sobretudo ampliar seu poder de ação é usar sua experiência para fazer outras experiências. Isso é o que Bakhtin chamou exotopia. Todo o paradoxo do já vivido, para ser compreendido, talvez esteja nessas palavras “enquanto eu o estou vivendo, ele ainda não existe inteiramente” (Bakhtin, 1984, p. 126).

Oddone, de alguma forma, nos vacina contra a ilusão de que poderia ser de outra forma, que existiria um vivido em si, sem relação com a atividade “vivente” que o transforma em uma maneira de viver no presente – ou seja, contra a ilusão de que a história vivida pode existir fora de uma história que continua. Se ela não continua, ela se repete de maneira idêntica e acaba se necrosando. A retomada da experiência na instrução ao sócia é uma outra experiência, uma experiência dialógica que permitiu contornar o obstáculo. Lembramos que Bartoli, logo acima, insistiu sobre o fato que a palavra não pode somente descrever o trabalho. Ele assim o fez em

referência à tradição cristã encarnada por Ricoeur (1953). Oddone e seus colegas levaram a sério a linguagem como atividade original. Nas sessões de instrução ao sócia, os delegados que “falam” no livro “realizam” literalmente sua experiência na fábrica endereçando-a a estes novos destinatários que são os psicólogos do trabalho. Esse contexto de análise permitiu a esses trabalhadores *redescobrir a experiência operária* para tê-la à disposição da consciência. A obra de Oddone pode assim ser vista como a fonte, sem a qual o movimento de criação coletiva analisado por Trentin não pode perdurar.

## A instrução ao sócia ou as virtudes da inquietude

Este parece ser mesmo o espírito do trabalho de Oddone: não há reapropriação da fábrica sem reapropriação da própria experiência. E podemos nos perguntar por que esse psicólogo<sup>13</sup> não toma emprestada nenhuma referência de Vigotski, mesmo que este último esteja presente na ideia de que “a representação de um sócia é a representação da consciência mais próxima da realidade” (Vigotski, 2003, p. 91). Vigotski, a quem devemos a formulação segundo a qual a linguagem não expressa o pensamento, mas o realiza, fornece os meios para melhor compreender o que acontece nas instruções ao sócia quando, ao se colocar no lugar do outro, os delegados percebem que há um devir da experiência nas palavras; essas palavras que eles colocam ao trabalho respondendo, como instrutores, a esta questão do sócia: Eu tenho que substituí-lo amanhã, diga-me como terei que fazer para que ninguém perceba que não sou você<sup>14</sup>. Vigotski, no final de *Pensamento e linguagem*, comenta os versículos da Bíblia: *No início era o Verbo*, segundo a palavra do Evangelho. E a réplica de Goethe, buscando menosprezar a palavra na voz de Fausto, é cortante: *No início era a ação*. Mas, escreve Vigotski, existe uma outra via. Podemos enfatizar o versículo bíblico de forma diferente se o considerarmos do ponto de vista do desenvolvimento. *No início era a ação*: “A palavra não estava no princípio. No princípio era a ação. A palavra constitui o fim e não o começo do desenvolvimento. A palavra é o fim que coroa a obra” (Vigotski, 1997, p. 499)<sup>15</sup>.

Revisitada a partir da psicologia vigotskiana, a estrutura clínica da ação proposta na instrução ao sócia teve uso significativo na França. Em certo sentido, esta é uma contribuição técnica alternativa para as estratégias de “escuta psicológica” discutidas acima. A entrevista terapêutica pode ser muito degradada em situação de trabalho. Ela merece coisa melhor. A instrução ao sócia, por outro lado, “apoia” descrições que teriam surpreendido o próprio Oddone se pudessem ser submetidas a ele. Isso porque, embora tão técnica, ela realmente redescobre fortes intuições filosóficas. Citaremos duas. A primeira vem de S. Kierkegaard, que entende *A retomada* como um desenvolvimento (2008, pp. 238-239): a vida deve ser bem compreendida olhando para trás. Mas não se pode esquecer que deve ser vivida olhando para frente (Kierkegaard, 2008, p. 183). Razão pela qual no presente a vida nunca é completamente compreensível, porque em nenhum momento podemos alcançar a tranquilidade que nos permite tomar tal posição. Essa inquietação é, sem dúvida, uma das principais construções da instrução ao sócia quando praticada. Encontramos isso na observação de W. Gombrowicz: “Talvez eu tivesse conseguido alcançar meu passado, se o presente apenas tivesse parado de continuar” (1995, p. 336). Isso nunca é o caso. O arcabouço técnico da instrução ao sócia assume esse

13 Embora a formação de Oddone fosse em Medicina, ele compreendeu que essa não poderia lhe fornecer as ferramentas necessárias para lidar com as questões aqui discutidas, tendo buscado na Psicologia as referências para tanto e passado a se identificar como psicólogo do trabalho, conforme discutido em Pereira (2017a). (Nota das tradutoras)

14 Essa pergunta certamente pode variar um pouco, mas sempre mobiliza o passado para o futuro. Para ir mais longe no conhecimento técnico no contexto assim proposto, além de ler a obra *Esperienza operaia, coscienza di classe e psicologia del lavoro*, que continua a ser a referência, também se pode consultar *O trabalho sem homem?* (Clot, 1995), *A função psicológica do trabalho* (Clot, 1999) ou *Trabalho e poder de agir* (Clot, 2008) (Nota do autor).

15 A dificuldade de “coroar a obra” até o final na experiência Fiat não está sem razão no simples esquecimento lamentado por Trentin. Em certo sentido, a obra de Oddone é a prova concreta da proposta de Vigotski: ela coroa – como a de Trentin à sua maneira – a obra comum dos trabalhadores da Fiat e da equipe de Oddone, por fazer de sua memória um meio de agir em um novo contexto que é o nosso (Nota do autor).

conflito vital, busca esse advento da inquietude na experiência da análise do trabalho tanto no nível individual quanto coletivo (Reille-Baudrin & Werthe, 2010; Werthe & Ouvrier Bonnaz, 2012). Esse advento é uma fonte de criação potencial porque coloca o sujeito uma cabeça acima de si mesmo, para falar como Vigotski. E isso tem várias consequências psicológicas.

Nas apresentações habituais dessa técnica na França, e durante muito tempo, nos esforçamos para mostrar, assim como eu acabo de fazer acima, a função da linguagem nessa tomada de consciência de que a experiência habitual é inacabada (por exemplo, Bournel-Bosson, 2006; Clot, 1995, p. 179; Clot, 1999, p. 152; Clot, 2008, p. 178; Scheller, 2003). Mas acho que também podemos deslocar a ênfase na compreensão dos mecanismos em funcionamento na instrução ao sócia. A moldura clínica desta “transmissão” procura provocar a experiência afetiva que Canguilhem identificou nesta observação: “por vida, pode-se entender o participio presente ou participio passado do verbo viver, o vivente e o vivido. A segunda acepção é, na minha opinião, comandada pela primeira, a qual é mais fundamental” (Canguilhem, 1983, p. 335). A primazia é bem marcada aqui. Oddone a instalou sem realmente se ater a ela: é a atividade vivente em curso no contexto da transmissão das instruções ao sócia que mobiliza ou imobiliza a atividade já vivida pelo instrutor. Essa exigência de trabalho é primeiro uma prova afetiva na medida em que engaja os sujeitos envolvidos nesta caminhada do conhecido para o desconhecido já mencionada acima; em uma “passagem” da atividade profissional, que é uma colisão entre seus esperados e inesperados “produzida” pelo sócia. A prática da experiência mostra isso: esta prova desestabiliza a organização do sujeito ao colocar a atividade em conflito consigo mesma. Na verdade, o instrutor é convocado a dizer ao outro o que ele deve fazer em uma situação futura, apenas por meio do que ele faz habitualmente. O inesperado encarnado pela imaginação necessária do sócia desconcerta o instrutor. O afeto emerge quando este último persiste, sem sucesso, em olhar para trás para instruir um sócia que tenta viver olhando para frente, para falar como Kierkegaard.

Nessa troca vivente “puxada” pelo desconhecido que se tenta domar, o que excede ultrapassa os esquemas conhecidos pelo instrutor, inibe-os ou, inversamente, é confiscado por eles, é assinalado pelo afeto. Este se apresenta então como o impacto da atividade vivente em curso com o sócia no já vivido do instrutor. Quando um objeto ou um destinatário inesperado, por iniciativa do sócia, invade o previsto do instrutor, sua organização psicológica perde sua contenção habitual. Ele é, então, levado aos limites, eventualmente além do repertório do gênero profissional que ele dispõe. O conflito leva-o a se descobrir ao opor nele passividade e atividade na proporção de seus afetos, que descarregam ou recarregam suas energias. Esse contragolpe muda a temperatura da atividade em curso na instrução. Ele pode se produzir para o benefício eventual da descoberta de algo novo, mas também sob risco de defesas ansiosas dos hábitos do trabalho. É, naturalmente, através da linguagem que operam esses processos afetivos, mas não somente (Poussin, 2014). É através do diálogo que o instrutor percebe como o que ele diz ao sócia sobre seu trabalho habitual convida-o, em troca, a fazer algo diferente do que ele mesmo se ouve dizer, tanto em seu diálogo interior (Scheller, 2003) e até depois. Assim, como observado por Vigotski, ele pode experimentar também, pelo menos algumas vezes, que o hábito, tal como está instalado, como é regularmente realizado, “é apenas uma pequena parte do que é possível” e que, como instrutor, ele “está pleno, a cada minuto, de possibilidades não realizadas” (Vigotski, 2003, p. 76). Vemos, então, a que ponto a motricidade do afeto na atividade conjunta (Clot, 2015a; 2015b) é o coração da instrução ao sócia (Poussin, 2014; Reille-Baudrin, 2011; Scheller, 2003).

## O trabalho continua

Diríamos que estamos muito distantes da experiência da Fiat. Eu não acredito. Pois é possível supor seriamente que é assim que a experiência de trabalho dos delegados que “falam” na obra de Oddone é *reinventada*, e não apenas *contada*. Ao contrário da narrativa, que sempre corre o risco de se tornar um “amortecedor do inesperado” (Bruner, 2014, p. 44), essa técnica é indissociável de uma metodologia de desenvolvimento em psicologia que cultiva a multifuncionalidade concreta da linguagem para desenvolver o pensamento (Kostulski, 2011,

2012). Atualmente, ela é amplamente utilizada na França em uma ampla variedade de contextos de intervenção e análise. Encontramos, por exemplo, e entre outros, os resultados apresentados em diferentes profissões: de professores com seus alunos (Ruelland-Roger & Clot, 2013; Saujat et al., 2008), a engenheiros industriais (Miossec, 2011), de técnicos a gerentes de serviço (Miossec et al. 2010; 2015), de cuidadores (Agero, 2015; Bourret, 2011) a inspetores de trabalho e controladores (Reille-Baudrin & Werthe, 2010), de médicos do trabalho (Fernandez, 2009) a empregados (Scheller, 2003). Cada vez essa técnica dá uma história às palavras dentro das palavras (Bournel-Bosson, 2006; Faïta, 2011; Henry & Bournel-Bosson, 2008). Mas também encontramos a instrução sócia na formação de psicólogos do trabalho no CNAM, várias dezenas deles a cada ano, segundo um protocolo que vai do oral ao escrito, desempenhando precisamente as múltiplas funções da linguagem (Kostulski, 2011; Reille-Baudrin, 2011; Scheller, 2003).

Contudo, um último ponto merece ser sublinhado. O uso da instrução ao sócia está longe de ser o único legado técnico de I. Oddone. A reapropriação do meio profissional com vistas à preservação da saúde não passava para ele apenas por essa prova psicológica singular, ao contrário. E o trabalho que ele desenvolveu até sua recente desapareição viu outras inovações pelo mesmo caminho de mobilizar na experiência dos trabalhadores o imenso potencial de informações que ela guarda. Devemos a ele em particular, em colaboração com A. Re, professora de ergonomia na Universidade de Torino, o desenvolvimento de um sistema de informação concreto no complexo industrial de Fos e na lagoa de Berre. Esse sistema, novamente baseado na dupla trabalhador-médico, desta vez em nível municipal, estrutura uma experiência iniciada e mantida há cerca de vinte anos na França por M. Andéol, R. Crucciani e G. Igonet (Andéol et al., 2015). Essa experiência, que ainda faz o trabalho “falar”, mantém o mesmo sentido do projeto concreto de Oddone, uma aliança de inovação e resistência. Ela mobiliza outras técnicas para formalizar a experiência dos trabalhadores em saúde do trabalhador, como “colocar online o cadastro municipal do risco comprovado”. Encontramos ressonâncias muito informadas disso no estudo que R. Vasconcelos e M. Lacomblez (2005) dedicaram à obra de Oddone. Essa experiência, mais uma vez, possibilita desenvolver a iniciativa dos trabalhadores, pois é condição para sua saúde.

No fundo, essa experiência mais recente, como a da Fiat nas décadas de 1960 e 1970, ou mesmo a que se desenvolve no CNAM há mais de vinte anos, mostra a cada vez que o trabalho não é apenas um problema, mas também uma solução: a experiência dos trabalhadores pode servir a outros fins que não os seus. Pode, por exemplo, participar da renovação institucional do sistema de saúde, como em Fos, pode delinear a possibilidade de um novo sistema de relações profissionais (Bonfond et al., 2015). A responsabilidade pelo ato, o prazer de sentir-se responsável por algo para além de si mesmo é, sem dúvida, a chave do compromisso de I. Oddone. É por isso que esse compromisso científico e social permanece muito moderno em um momento em que se busca uma cooperação conflituosa entre assalariados e direção para gerir a empresa de forma diferenciada e fazer da qualidade do trabalho o meio de uma nova qualidade de vida. Nesse novo contexto, os obstáculos que se colocam no caminho aberto por Oddone permanecem quase intransponíveis. Mas são também esses obstáculos que podem, paradoxalmente, enriquecer ainda mais a experiência de quem trabalha. Mulheres e homens percebem as desvantagens do absurdo e do desperdício de sua experiência profissional, escreveu Naville em 1955. Essa ideia está ganhando espaço: nas organizações, o trabalho merece ser requalificado, sua qualidade discutida em instituições à sua altura, e as “relações humanas” têm muito a ganhar ao “se refazerem” a partir desse trabalho cuidado. Quarenta anos depois de Mayo, existe Oddone. Trinta e cinco anos após Oddone, o trabalho continua.

## Referências

- Agero, M. (2015). *Développement du pouvoir d'agir et genre professionnel: le métier des agents communautaires au Brésil*. Thèse pour le doctorat de psychologie du travail. Conservatoire National des Arts et Métiers.

- Andéol, M., Cruciani, R., & Re, A. (2015). Le système d'information concret (SIC). In A. Thébaud-Mony, P. Davezies, L. Vogel, & S. Volkoff (Eds.), *Les risques du travail* (pp. 447-450). La Découverte.
- Bakhtin, M. (1984). *Esthétique de la création verbale*. Gallimard.
- Bartoli, H. (1957). Chronique de la pensée économique en Italie. *Revue économique*, 8(1), 146-152. doi:10.2307/3498142
- Bellashen, M. (2014). *La santé mentale. Vers un bonheur sous contrôle*. La fabrique.
- Bonnefond, J. Y., Clot, Y., & Scheller, L. (2015). Pour une psychologie de l'initiative professionnelle, une expérience à Renault-Flins. *Psychologues & Psychologies*, 239, 25-30.
- Bournel B., M. (2006). Analyse de l'activité et mouvements dialogiques dans le cadre de l'instruction au sosie. *Pratiques Psychologiques*, 12, 31-43.
- Bourret, P. (2011). Prendre soin du travail. Un défi pour les cadres à l'hôpital. Pour sortir le travail réel de son invisibilité. Seli Arslam.
- Bruner, J. (2014). Culture et esprit: une féconde incommensurabilité. In C. Moro & N. Muller Mirza (Eds.), *Sémiotique, culture et développement psychologique* (pp. 165-185). Septentrion.
- Centre d'analyse stratégique. (2010). *La santé mentale, affaire de tous. Pour une approche cohérente de la qualité de vie*. La Documentation française.
- Canguilhem, G. (1983). *Etudes d'histoire et de philosophie des sciences*. Vrin.
- Canguilhem, G. (2015). *Résistance, philosophie biologique et histoire des sciences. Œuvres complètes, tome IV*. Vrin.
- Castel, R. (2011). *La Gestion des risques. De l'antipsychiatrie à l'après-psychanalyse*. Éditions de Minuit.
- Clot, Y. (1995). *Le travail sans l'homme?* Edition de poche 2008. La découverte.
- Clot, Y. (1999). *La fonction psychologique du travail*. 6<sup>ème</sup> édition 2015. PUF.
- Clot, Y. (2008). *Travail et pouvoir d'agir*. PUF.
- Clot, Y. (2010). *Le travail à cœur. Pour en finir avec les risques psychosociaux*. Edition de poche 2015. La découverte.
- Clot, Y. (2015a). Vygotski avec Spinoza au-delà de Freud? *Revue philosophique*, 2, 205-223.
- Clot, Y. (2015b) Affects et action. Préface à la 6<sup>ème</sup> édition de *La fonction psychologique du travail*. PUF.
- Clot, Y. (2017). L'affectivité en activité. In J. M. Barbier & M. Durand (Eds.), *Encyclopédie de l'analyse des activités* (pp. 131-151). PUF.
- Clot, Y. & Gollac, M. (2014). *Le travail peut-il devenir supportable?* A. Colin.
- Cottraux, J. (2012), *Psychologie positive et bien être au travail*. Elsevier-Masson.
- Faïta, D. (2011). Théorie de l'activité langagière. In B. Maggi (Ed.), *Interpréter l'agir. Un défi théorique* (pp. 41-67). PUF.
- Fernandez, G. (2009). *Soigner le travail*. Erès.
- Friedmann, G. (1946). *Problèmes humains du machinisme industriel*. Gallimard.
- Getz, I. (2012). En quête d'entreprises jouant la liberté et le partage du rêve. *Journal de l'Ecole de paris du management*, 3, 95, 8-15.
- Gombrowicz, W. (1995). *Le Journal, II*. Gallimard.
- Henry, M. & Bournel-Bosson, M. (2008). La vie des mots en analyse du travail. *Activités*, 5(2), 25-39.
- Illouz, E. (2006). *Les sentiments du capitalisme*. Seuil.
- Kierkegaard, S. (2008). *La Reprise*. Flammarion.
- Kitanaka, J. (2014). *De la mort volontaire au suicide au travail*. Ithaque.
- Kostulski, K. (2011). *Pour une psychologie concrète du langage*. Document pour l'HDR en psychologie. Université Paris VIII.
- Kostulski, K. (2012). La diversité fonctionnelle du langage: usages et conflictualités dans l'activité. In Yves Clot (Dir.), *Vygotski maintenant* (pp. 361-378). La Dispute.
- Leplat, J. (1982). Compte rendu de *Redécouvrir l'expérience ouvrière*. *Le Travail Humain*, 45(2), 373.

- Linhart, D. (2015). *La comédie humaine du travail. De la déshumanisation taylorienne à la sur-humanisation managériale*. Erès.
- Mayo, E. (1945). *The Social Problems of an Industrial Civilization*. Harvard University.
- Miossec, Y. (2011). *Les instruments psychosociaux de la santé au travail. Le cas des managers de proximité de l'industrie électrique*. Thèse pour le doctorat en psychologie. Conservatoire National des Arts et Métiers.
- Miossec, Y., Clot, Y., & Boucher, C. (2015). L'intervention dialogique pour agir sur les risques psychosociaux: une troisième voie. In L. Lerouge (Ed.), *Approche interdisciplinaire des risques psychosociaux au travail* (pp. 51-66). Octares.
- Miossec, Y., Donnay, C., Pelletier, M., Zittoun, M. (2010). Le développement du métier: une autre voie de prévention des risques psycho-sociaux. L'exemple d'une coopération entre médecins et psychologues du travail, *Nouvelle revue de psychosociologie*, 10, 195-209.
- Naville, P. (1955/2012). *Essai sur la Qualification*. Syllepse.
- Oddone, I., Re, A., & Briante, G. (1981). *Esperienza operaia, coscienza di classe e psicologia del lavoro*. Einaudi.
- Oddone, I., Re, A., & Briante, G. (1981). *Redécouvrir l'expérience ouvrière : vers une autre psychologie du travail?* Les éditions sociales.
- Poussin, N. (2014). *Développement des sentiments au travail: dialogues sur l'efficacité et l'utilité chez des médecins du travail*. Thèse pour le doctorat de psychologie. CNAM.
- Reille-Baudrin, E. (2011). *Reconversion professionnelle, l'espace d'une transition: d'une clinique de l'expérience à l'expérimentation clinique de l'activité transitionnelle: la méthode des instructions au sosie*. Thèse pour le doctorat en psychologie. CNAM.
- Reille-Baudrin, E. & Werthe, C. (2010). Le développement du collectif: un moyen durable de prévention en santé au travail. *Nouvelle revue de psychosociologie*, 10, 209-223.
- Ricoeur, P. (1953). Travail et parole, *Esprit*, 1, 96-117.
- Ruelland-Roger, D. & Clot, Y. (2013). L'activité réelle de l'élève: pour développer l'activité enseignante. *Revue internationale du Cires. Innover dans la tradition de Vygotski*, 1(1), 12-19.
- Saujat, F., Barrère, A., & Lantheaume, F. (2008). Rendre visible le travail enseignant. *Questions de méthodes. Recherche et formation*, 57.
- Scheller, L. (2003). *Elaborer l'expérience du travail : activité dialogique et référentielle dans la méthode des instructions au sosie*. Thèse pour le doctorat de psychologie. CNAM.
- Spinoza, B. (1979). *Traité politique*. Réplique. (Trabaho original publicado em 1677)
- Supiot, A. (2012). Introduction. In B. Trentin (Ed.), *La Cité du travail. Le fordisme et la gauche*. Fayard.
- Tosel, A. (2008). *Spinoza ou l'autre (in)finitude*. l'Harmattan.
- Trentin, B. (2004). *La libertà viene prima*. Editori Riuniti.
- Trentin, B. (2012). *La Cité du travail. Le fordisme et la gauche*. Fayard.
- Turbiaux, M. (2013). Sous le drapeau rouge: la conférence internationale de psychotechnique de Moscou de 1931. 1<sup>er</sup> & 2<sup>ème</sup> partie. *Bulletin de psychologie*, 66, 527 -528.
- Vasconcelos, R. & Lacomblez, M. (2005). Redescubramo-nos na sua experiência: O desafio que nos lança Ivar Oddone. *Laboréal*, 1(1), 38-59.
- Werthe, C. & Ouvrier-Bonnaz, (2012) L'instruction au sosie en formation, le collectif dans l'individuel. *Carriérologie*, 12(3-4), 509-521.
- Vigotski, L. (1997). *Pensée et langage*. La Dispute.
- Vigotski, L. (2003). *Conscience, inconscient, émotions*. La Dispute.

## Referências acrescidas na tradução

- Carnevale, F. (2014). Salute dei lavoratori, tecnologie, conflitti. In A. Re, T. Callari, & C. Ocelli (Eds.), *Sfide attuali, passate, future: il percorso di Ivar Oddone* (pp. 33-40). Otto.
- Oddone, I. & Re, A. (2017). Como recuperar o saber profissional. *Trabalho & Educação*, 26(3), 29-33.
- Pereira, M. S. (2017a). Movimento Operário Italiano, Ivar Oddone e a Instrução ao Sósia. *Trabalho & Educação*, 26(3), 13-27.
- Pereira, M. S. (2017b). Entrevista: Alessandra Re. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 20(2), 203-212.  
<https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v20i2p203-212>

**Endereço para correspondência**  
matildeagero@yahoo.com.br

Recebido em: 23/12/2020  
Revisado em: 06/05/2021  
Aprovado em: 15/07/2021

