

# O assédio moral no contexto universitário: o caso de uma IFES em Minas Gerais

Luciene Ferreira Gomides Gomes<sup>1</sup> e Maria Elizabeth Antunes Lima<sup>2</sup>

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

O artigo se baseia em um estudo sobre a vivência do assédio moral por servidores técnico-administrativos de uma instituição federal de ensino superior de Minas Gerais. A pesquisa teve por objetivos identificar a ocorrência desse problema, suas consequências e possíveis ações de prevenção. Realizou-se um estudo qualitativo por meio de entrevistas semiestruturadas e em profundidade. Por meio das entrevistas, tentou-se obter informações sobre as características pessoais dos sujeitos em conflito, as particularidades do seu trabalho e o contexto organizacional. Participaram da pesquisa doze servidores que foram ou não vítimas de assédio moral, tendo sido escolhidos, inicialmente, por indicação do sindicato da categoria e, posteriormente, pelo método de Snowball (Bola de Neve). Os resultados confirmam outros obtidos em instituições de ensino superior, revelando formas importantes de violência moral nesse contexto e sugerindo a presença de um grupo dominante na instituição, que dita normas e regras de comportamento, favorecendo o abuso. Tudo isso aponta a necessidade de medidas de prevenção e combate ao problema, além da sua divulgação, dando publicidade a tais formas de conduta, para que todos possam reconhecê-las, denunciá-las e, se possível, preveni-las.

Palavras-chave: Assédio moral, Instituição de ensino, Saúde mental, Servidores técnico-administrativos, Trabalho.

Workplace bullying in the university context: study with an IFES in the interior of Minas Gerais

The article is based on a study about the experience of moral harassment by technical-administrative employees of a Higher Education Federal Institution of Minas Gerais. The objective of the research was to identify the occurrence of this problem, its consequences and possible prevention actions. A qualitative study was conducted through semi-structured and in-depth interviews. An analysis of the problem of moral harassment in the Institution was carried out taking into account the personal characteristics of the subjects in conflict, the particularities of their work and the organizational context. Twelve employees who were or were not victims of moral harassment participated in the survey, and were initially selected by the representatives union and then, by the Snowball method. The results suggest the presence of a dominant group in the Institution that dictates norms and rules of behavior, favoring abuse, a fact that indicates the need for measures to prevent and combat moral harassment in the context studied, besides its dissemination, giving publicity to such forms of conduct so that everyone can recognize, denounce, and, if possible, prevent them.

Keywords: Administrative-technical servers, Educational institution, Mental health, Moral harassment, Work.

---

<sup>1</sup> <https://orcid.org/0000-0002-5970-8420>

<sup>2</sup> <https://orcid.org/0000-0002-6612-1644>

## Introdução

Embora o fenômeno do assédio moral já tenha sido bastante debatido no decorrer das últimas décadas, não existe ainda, para ele, uma definição consensual. Apesar disso, as diversas formas de concebê-lo contêm quase sempre a ideia de violência moral, cometida de forma repetida e intencional, sendo frequentemente associada com problemas de saúde física e mental. Ademais, é comum destacar que esse tipo de prática constitui ameaça à dignidade da pessoa assediada, uma vez que a dor, o sofrimento, a frustração e a humilhação sofridos, representam uma forma de desrespeito aos seus direitos fundamentais (Barreto, 2005; Freitas, Heloani, & Barreto, 2008; Hirigoyen, 2014). As discussões sobre o tema se originaram ainda nos anos 1970 e as primeiras teorizações a respeito ocorreram na Suécia, na França e nos EUA (Soares & Oliveira, 2012), sendo que, no Brasil, já se pode contar com uma considerável produção teórica, envolvendo a influência dos modelos de gestão adotados, seus impactos na saúde mental, suas repercussões na sociedade em geral, e as medidas que vêm sendo tomadas em relação ao problema (Freitas et al., 2008, Seligmann-Silva, Bernardo, Maeno, & Kato, 2010; Vieira, Lima, & Lima, 2012; Nunes & Tolfo, 2013).

No caso brasileiro, dois acontecimentos foram decisivos para o reconhecimento do assédio moral como um grave problema social e, particularmente, do trabalho: a publicação da obra *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*, de Marie-France Hirigoyen (Hirigoyen, 2000/2014) e a divulgação da dissertação de mestrado intitulada *Violência, saúde, trabalho: uma jornada de humilhações*, de Margarida Barreto (Barreto, 2003/2013). Embora as primeiras abordagens dessa questão tenham sido de cunho individualizante, isso tem mudado, percebendo-se um olhar mais abrangente, envolvendo as dimensões individuais, mas também organizacionais, e trazendo uma crítica à visão do assédio moral como um fenômeno de natureza exclusivamente moral ou psicológica (Soboll, 2008; Freitas et al., 2008; Vieira et al., 2012).

Quanto ao campo no qual foi desenvolvido este estudo, o setor público apresenta certas particularidades em relação às empresas privadas, inclusive, no que concerne à questão do assédio moral, uma vez que a estabilidade dos servidores não apenas dificulta sua demissão como reduz os mecanismos de controle e de penalização daqueles que praticam essas ações, o que termina por criar um campo propício para essas formas de violência. Assim, apesar da ausência de qualquer ameaça imediata de desemprego, esse setor apresenta um número importante de vítimas de assédio moral no trabalho. Isto significa que essa mesma “impossibilidade” de ser demitido – que representa uma vantagem em relação ao setor privado –, na prática, pode se voltar contra o servidor, sendo que a medida mais comum tomada em casos de assédio moral tem sido a transferência compulsória de setor, o que pode gerar remoções, licenças médicas ou, mesmo, aposentadorias precoces (Souza, 2011; Prata, 2008). Cabe destacar ainda que, nesse setor, os atos de violência moral podem envolver tanto os servidores concursados quanto aqueles que ocupam os chamados cargos comissionados. É também comum que servidores mais antigos se sintam ameaçados diante de novatos, algumas vezes jovens e bem qualificados, ocasionando diversas formas de violência, nem sempre percebidas pelos próprios colegas de trabalho (Arenas, 2013). Pode ocorrer também que o superior hierárquico seja nomeado por meio de relações de amizade ou por critérios políticos e

não pela competência para o exercício da função, sendo que, ao se sentir despreparado para o exercício do seu cargo, ele passe a adotar atitudes arbitrárias como forma de compensar suas insuficiências e limitações. Assim, o regime jurídico ao qual o servidor está submetido inviabiliza a adoção de medidas disciplinares, sendo necessários longos e humilhantes processos administrativos, levando o assediado a optar por não denunciar, devido ao receio de sofrer represálias (Araújo, 2012).

É interessante observar que, na França, Hirigoyen (2014) constatou um problema semelhante, dizendo que, no setor público, os abusos de poder também estão presentes e podem ser expressos, por exemplo, por meio da nomeação dos cargos comissionados, atribuídos aos funcionários pelo viés político antes mesmo de conhecer o modo como desempenham suas atividades.

No contexto específico das universidades federais brasileiras, um estudo realizado por Nunes, Tolfó e Nunes (2013) constatou a existência de um sistema de apadrinhamento que gera vantagens para alguns, enquanto os outros são alvos potenciais de perseguições, convertendo a submissão em uma condição necessária para se adaptar, além de deixar espaços para a impunidade. Já Rodrigues e Freitas (2014) observaram que o assédio moral, nesse contexto, é motivado tanto por questões de ordem pessoal quanto organizacionais, tendo como elementos deflagradores a fragilidade ou a inexistência de normas e processos referentes à prevenção e ao tratamento do problema.

Este estudo teve sua origem na queixa de assédio apresentada por alguns servidores da instituição estudada, atribuindo o problema às atitudes dos seus superiores hierárquicos, mas, eventualmente, também de colegas. O objetivo foi de verificar a ocorrência de situações que podem ser qualificadas como assédio moral, além de suas consequências na saúde mental dos servidores. Tentou-se, igualmente, identificar e descrever as estratégias de prevenção e combate a esse problema, adotadas não apenas pela instituição, mas também pelo sindicato da categoria.

### ***Assédio moral: aspectos conceituais e consequências mais importantes***

O assédio moral é visto como um fenômeno socialmente antigo (Jacoby, Falcke, Lahm, & Nunes, 2009; Mallmann, 2010; Nakamura & Fernandez, 2004), todavia, foi somente nas últimas décadas, por intermédio da divulgação de estudos e pesquisas, que ganhou visibilidade e começou a despertar maior interesse. No entanto, pode-se dizer que ocorreu uma intensificação do problema em decorrência de mudanças ocorridas no cenário econômico mundial. A aceleração do processo de globalização e o consequente aumento da competição intercapitalista, transformaram o ambiente interno e externo às organizações, tornando-o propício à proliferação de várias formas de patologias sociais (Aguilar, 2008).

A origem das discussões em torno do tema tem sido atribuída ao psicólogo alemão Heinz Leymann, que atuava na Suécia, onde passou, ainda nos anos 1980, a estudar o tema a partir dos relatos de sofrimento laboral de 64 pacientes de uma clínica de amparo psicológico. Após terem passado por situações de violência moral dentro do trabalho, esses pacientes desenvolveram um quadro severo de Síndrome de Estresse Pós-Traumático, sendo que, em 1992, Leymann descobriu a presença do mesmo quadro entre 95% das vítimas desse tipo de violência (Bradaschia, 2007). Em seguida, na França, a psiquiatra e psicoterapeuta familiar Marie-France Hirigoyen retomou essa discussão, difundindo seus estudos, em 1998, na obra *Le*

*harcèlement moral, la violence perverse au quotidien*. Ao ser publicado no Brasil, dois anos depois, com o título *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano* (Hirigoyen, 2000/2014), desencadeou a discussão em torno do tema recebendo, em seguida, o reforço da obra *Violência, saúde, trabalho: uma jornada de humilhações*, fruto da dissertação de mestrado da médica Margarida Barreto, na qual a humilhação é posta como um indicador importante na avaliação das condições de trabalho e saúde dos trabalhadores (Barreto, 2013).

Desde então, diversos pesquisadores brasileiros vêm contribuindo para a discussão sobre o tema, sendo que a obra *Assédio moral no trabalho*, de Maria Ester de Freitas, Roberto Heloani e Margarida Barreto, se destaca pela sua abordagem crítica e processual do fenômeno, posto como um problema organizacional e não só decorrente das relações entre pessoas. Em outros termos, para os autores, as causas e os prejuízos decorrentes do assédio moral não são apenas pessoais, mas concernem às organizações e até mesmo à sociedade, o que justifica a mobilização de todo esforço possível para compreender e lidar com esse problema. Nesse sentido, eles ultrapassam a visão psicologizante do problema, observada, por exemplo, em análises como a de Hirigoyen (2014, 2015), as quais, embora mencionem os fatores relativos aos processos de gestão e organização do trabalho, concluem que o assédio moral é determinado, em última instância, por problemas de ordem essencialmente individual e psicológica.

Assim, em uma crítica dirigida a essa visão de Hirigoyen (2014, 2015), Vieira et al. (2012, p. 259) concluem que essa pouca ênfase nos modos de gestão adotados nos ambientes de trabalho “[...] reduz o contexto organizacional a um mero décor no qual se expressa a perversidade individual”. Os autores argumentam que a personalidade dos envolvidos não é suficiente, de forma isolada, para explicar o assédio moral, mencionando as formas de gestão e de organização do trabalho, além das exigências impostas pelo mercado às próprias empresas, como elementos centrais na compreensão dessas condutas (Vieira et al., 2012).

Entre os elementos mais citados na caracterização do assédio moral, estão a atribuição de tarefas cujas exigências estão aquém do cargo ocupado pelo indivíduo, a exposição a situações de constrangimento e, a imposição de metas absurdas ou inatingíveis (Hirigoyen, 2015). Já sobre as reações a tais situações, tudo indica que essas variam bastante, sendo que algumas pessoas se fragilizam de imediato em razão das condutas abusivas, enquanto outras demoram a apresentar um abalo emocional, seja por sua maior capacidade de suportar a violência moral, seja por não perceberem quando os primeiros sintomas aparecem, frequentemente, em razão do seu envolvimento com o trabalho e da necessidade de corresponder às expectativas do seu superior hierárquico (Martins, 2013).

De modo geral, são citadas várias consequências do assédio moral, sendo comuns os sintomas psicológicos mais ou menos graves e as mudanças comportamentais. Alguns estudos apontam ainda que essa experiência pode afetar profundamente a identidade do assediado, mudando seu funcionamento mental e acarretando, entre outras coisas, o declínio na qualidade e na produtividade do trabalho, o aumento do absenteísmo e dos acidentes. Tudo isso culmina, frequentemente, em interrupções da atividade profissional por motivos de saúde, podendo ocorrer uma dificuldade crescente de enfrentar situações de pressão ou de interagir com a equipe de trabalho, chegando ao pedido de demissão ou aos processos judiciais. (Soares & Oliveira, 2012; Hirigoyen, 2015; Calil, 2013). Barreto (2005) vai além ao apontar que a vítima do assédio pode desenvolver distúrbios psicossomáticos que, em sua maioria, se tornam crônicos, isto é, podem ser reduzidos, mas não curados. Segundo a autora, tudo isso tende a

levar à perda do sentido da vida, sendo que a depressão pode ser o estágio mais grave, culminando no suicídio, quando a pessoa prefere a morte à perda da dignidade. Ela corrobora os estudos de H. Leymman, quando se refere ao quadro de Transtorno de Estresse Pós-Traumático, apontando que é frequente a pessoa reviver o mesmo sofrimento ao lembrar as ofensas e as situações traumáticas que viveu. A autora afirma, ainda, que as consequências podem ser mais amplas, já que o problema não afeta somente os contextos de trabalho, mas a sociedade como um todo, inclusive, pelos gastos públicos envolvidos no tratamento dos problemas de saúde ocasionados por essas formas de violência nos ambientes de trabalho (Barreto, 2005, 2013).

Ressalte-se ainda que o assédio é percebido, acima de tudo, como uma ofensa à dignidade da pessoa, sendo que a divulgação do fato e os comentários dos colegas de trabalho sobre o caso criam um ambiente laboral completamente inadequado, aumentando a pressão psicológica. Tudo isso acarreta, entre outras coisas, atitudes de represália, como mudanças de funções, transferências compulsórias de locais de trabalho, recusas de promoções ou mesmo a demissão (Pamplona Filho, Lago Junior, & Braga, 2016).

### ***O assédio moral na administração pública***

Ainda são escassos os estudos sobre esse tema no setor público brasileiro, em especial, quando se trata de instituições de ensino superior, embora, como bem perceberam Caran, Secco, Barbosa e Robazzi (2010), as universidades são locais onde acontecem competições por cargos, recursos para pesquisas e publicações, podendo ser um ambiente favorável para a ocorrência do assédio moral. Foi nesse sentido que Ventura (2015), por exemplo, ao analisar esse problema entre servidores de uma IFES, constatou a existência de um resquício cultural de cunho autoritário, cujas características em termos de valores, crenças, comportamentos e atitudes não coadunam com a imagem que a instituição propaga a seu respeito.

Ao abordar o problema no serviço público em geral, Schiavi (2011) concluiu que, além de expor o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras durante a jornada de trabalho, afetando sua autoestima e sua dignidade, bem como sua capacidade física e intelectual, a prática do assédio moral nesse setor deve ser vista também como um ato ilícito e inconstitucional. Bambirra (2018) percebeu ainda que o assédio moral é um problema endêmico na administração pública, provavelmente em razão de existir uma conjunção de elementos envolvendo poder e hierarquia, além da complexidade dos procedimentos administrativos envolvidos na apuração das denúncias.

Sobre o enfrentamento do problema, Minassa (2012) admite ser uma tarefa árdua, uma vez que, quase sempre, ele se deve à utilização, pelas pessoas que detêm os mais altos cargos hierárquicos, dos poderes que lhes são atribuídos para agirem de forma espúria e abusiva em relação aos subalternos. Um estudo realizado por Guimarães, Cançado e Lima (2016) em uma instituição federal de ensino superior corroborou essa visão ao constatar a ocorrência de assédio moral por abuso de poder, autoritarismo e manipulação perversa, com severas consequências para a saúde física, psíquica e emocional do assediado.

Em suma, a maioria das pesquisas em torno do tema sugere que a prática de assédio possui peculiaridades nesse setor, devido às dificuldades impostas pelo modelo vigente de organização pública, dificultando ou mesmo impedindo o reconhecimento e a penalização dos casos concretos de abuso. Trata-se de um verdadeiro desafio para essas instituições, uma vez

que, somente por meio do real conhecimento do problema e de suas causas, será possível intervir de forma efetiva, tanto no seu tratamento quanto na sua prevenção.

## Percurso metodológico

Foi realizada uma pesquisa qualitativa com o objetivo de aprofundar o conhecimento da realidade estudada por meio da observação, do registro e da análise dos fatos, buscando descobrir se (e como) o problema do assédio ocorre, sua regularidade, bem como suas motivações e seus impactos nas pessoas (Cervo et al., 2007). Pretendeu-se, pois, identificar e descrever a configuração do assédio moral nas relações de trabalho, por meio da vivência desse problema por alguns servidores, bem como avaliar o tratamento que vem sendo oferecido a eles em uma instituição de ensino superior.

Devido aos aspectos subjetivos envolvidos na pesquisa, foi adotada a entrevista em profundidade por ser a forma mais adequada de explorar e entender um fenômeno como o assédio moral, sobretudo, quanto aos sentidos a ele atribuídos (Creswell, 2010). Nesse caso, o importante não é a quantidade de sujeitos envolvidos e, sim, se são representativos daquilo que se pretende estudar (Polit et al., 2004). Assim, o procedimento adotado para chegar até eles foi o *snowball*, também chamado de *snowball sampling* (Biernacki & Waldorf, 1981), conhecido no Brasil como “amostragem em Bola de Neve” ou “cadeia de informantes”. Consiste, basicamente, em solicitar que os participantes iniciais de um estudo indiquem novos participantes que, por sua vez, indicarão outros e, assim, sucessivamente, até que seja alcançado o objetivo proposto (Goodman, 1961).

A primeira entrevista foi realizada com o representante da Associação dos Servidores Técnico-Administrativos da instituição em estudo a quem foi apresentado o projeto de pesquisa e solicitada a indicação de associados que buscaram assessoria jurídica alegando terem sofrido assédio moral, e que estariam dispostos a colaborar com o processo de pesquisa. A partir desse contato, tornou-se possível identificar o primeiro sujeito a ser entrevistado.

Foram escolhidos para a pesquisa tanto aqueles que se apresentaram como vítimas do assédio moral quanto os que não viveram essa experiência, evitando, assim, abordar o problema por uma perspectiva exclusiva de quem se considera alvo dessa forma de violência. Durante as entrevistas, foram abordados aspectos relativos à visão do sujeito a respeito do assédio moral, além do que pensava e sentia em relação a esse problema na instituição estudada. Os encontros foram previamente agendados após o consentimento dos participantes, sendo gravados com sua anuência, e os conteúdos transcritos para posterior análise. Ressalve-se que todos ingressaram na instituição por meio de concurso público e a maioria conhece bem o contexto da universidade onde atua.

O tratamento dos dados foi realizado por meio de análise de conteúdo, observando-se o sentido e o significado das mensagens verbais, gestuais, silenciosas, figurativas ou diretamente provocadas (Franco, 2008), por meio da sistematização, interpretação e realização de inferências a partir dos conteúdos produzidos (Bardin, 2009).

## Resultados e discussão

A instituição pesquisada se localiza no interior de Minas Gerais e possui uma estrutura organizacional composta por quatro Centros de Ciências (Agrárias; Biológicas e da Saúde; Exatas e Tecnológicas; e Humanas, Letras e Artes) e seis Pró-Reitorias (três acadêmicas e três administrativas). Os centros são compostos por trinta e oito departamentos, sendo quarenta e seis cursos de graduação. Existem vinte e oito programas de pós-graduação, que oferecem cursos de mestrado e doutorado. Atualmente, a instituição possui 1300 docentes e o seu corpo técnico-administrativo é composto por 2300 servidores, que ocupam basicamente cargos de apoio às atividades fins.

Os dados que serão discutidos a seguir foram obtidos por meio de entrevistas com doze sujeitos, conforme exposto no Quadro 1.

**Quadro 1: Perfil dos entrevistados**

Entrevistado	Sexo	Idade	Nível de classificação do cargo na instituição	Tempo de trabalho na IFES (anos)	Ocupa cargo de coordenação ou chefia
E1	F	35	Auxiliar Área de Saúde (C)	1	Não
E2	F	32	Técnica Nível Superior Área da Saúde (E)	4	Não
E3	F	65	Técnica de Laboratório (D)	40	Não
E4	M	28	Auxiliar em Administração (C)	4	Não
E5	M	49	Porteiro (C)	26	Não
E6	M	46	Auxiliar Área de Saúde (C)	26	Sim
E7	M	59	Técnico Agropecuário (D)	10	Não
E8	M	41	Técnico Nível Superior Área Administrativa (E)	6	Não
E9	M	34	Assistente em Administração (D)	4	Sim
E10	M	46	Assistente em Administração (D)	15	Não
E11	F	49	Auxiliar em Administração (C)	6	Não
E12	M	35	Assistente em Administração (D)	5	Não

O problema do assédio moral foi considerado levando-se em conta as características da instituição, assim como a maneira como cada um a concebe, as vivências pessoais dos sujeitos em conflito e as particularidades do seu trabalho.

### *A visão sobre o assédio moral*

A visão que prevalece entre os sujeitos a respeito do assédio moral coincide com aquela divulgada na literatura, sendo citados atos de humilhação e constrangimento, além das condutas vindas da hierarquia e que extrapolam as relações estritamente profissionais (Hirigoyen, 2015; Barreto, 2013). Eles o associam, geralmente, com as situações humilhantes e constrangedoras que sofreram ou presenciaram, com as imposições absurdas vindas da hierarquia, além das diversas formas de manifestação de violência, envolvendo perseguição,

isolamento, abuso de poder e autoritarismo. Observou-se ainda que nenhum fez referência a outro tipo de assédio que não fosse do superior em relação ao subordinado, estando ausentes, no seu discurso, outras formas de manifestação desse problema, como o assédio entre pares ou dos subordinados em direção aos superiores.

### ***Descrição das situações de assédio***

De modo geral, o assédio foi associado com mudanças bruscas e importantes nas tarefas exercidas, envolvendo a retirada de responsabilidades, além de situações de isolamento ou de cobrança excessiva de desempenho, como se verifica no extrato a seguir:

No meu caso específico, configura-se uma das formas que também entendo como assédio que foi essa supressão de tarefas, de funções para que o servidor fique deslocado, ou ainda tenha o sentimento de não pertencimento àquela localidade de trabalho. Na investidura do cargo, foram repassadas a mim várias atribuições e tarefas, tentando isolar, tentando eliminar esse servidor naquele ciclo, naquela pirâmide produtiva. Várias atividades dele foram delegadas a outros servidores, tentando isolá-lo, retirá-lo do processo administrativo (E4).

Chegou a ponto de ser trocado de setor e fiquei em desvio de função, ou seja, meu cargo não tinha nada a ver com as atribuições daquele setor, nada a ver com o que eu trabalho e para o cargo ao qual prestei concurso. Me senti extremamente constrangido porque estava sendo impedido de desempenhar uma atividade para a qual recebo e acredito que recebo um bom salário para fazer. Tenho capacidade e condições de fazer e fui proibido acho que por questões políticas, por poder e por vaidade (E8).

Mesmo entre aqueles que não vivenciaram o assédio moral, foi comum se referir aos colegas que passaram por situações de humilhação, constrangimentos, desvios de função, entre outras práticas consideradas abusivas. Um dos aspectos mais citados foi o abuso de poder, entendido pelos sujeitos como sendo devido ao apego ao cargo. Eles mencionaram, sobretudo, aqueles postos ocupados por indicação política e não por critérios de competência técnica para exercê-los, razão pela qual era, muitas vezes, patente o despreparo da chefia. Esse abuso se expressava, geralmente, pela imposição de atividades que não estavam descritas no rol de atribuições do cargo ocupado pelo subordinado. O relato de um sujeito ilustra bem esse aspecto:

Para fazer cirurgia você tem que usar um sapato próprio chamado Crocs. Neste dia, a professora falou comigo assim: “você viu como esse sapato meu tá sujo? Ela pegou o sapato e mostrou a sola para mim”. Eu falei: “vi”. “Você viu como esse bloco está sujo?”. “Vi”. “Você podia pegar esse sapato para mim e limpar”. Olhei aquilo ali e por estar em estágio probatório fiquei com medo de falar “não vou fazer isso” (E1).

### ***Os fatores institucionais que favorecem o assédio moral***

#### *A sensação de impunidade*

Entre os aspectos mais citados pelos sujeitos ao falarem dos fatores que influenciam a ocorrência da violência e que fazem parte da cultura institucional, encontra-se a impunidade daqueles que a praticam. Ou seja, existe na instituição, segundo eles, uma cultura desfavorável à punição daqueles que cometem ações antiéticas, hostis ou mesmo violentas, o que os obriga a procurar outros espaços, conforme ilustra o relato a seguir:

Entrei na justiça comum. No meu caso em especial, com mais de dois anos, o meu processo administrativo não tinha tomado uma decisão. Ele foi arquivado pela questão temporal. mesmo passados mais de três anos, questionando, comprovando, apurando, com testemunhas, confissão do próprio réu. Pela questão temporal que é uma prática da universidade, o longo prazo para tramitação do processo, a decisão final foi o arquivamento do processo, que demorou muito (E4).

### *Os grupos dominantes ou de poder*

Além do sentimento generalizado de impunidade, a maioria apontou os grupos dominantes de poder presentes na instituição, geralmente compostos por professores em cargos de direção como os principais assediadores. Um aspecto importante é que a legitimidade de se preencher esses cargos apenas com professores não foi posta em questão e, sim, a forma como exercem suas atribuições, gerando conflitos que podem culminar no assédio moral.

A cultura institucional foi descrita como bastante favorável a esses comportamentos, manifestando-se, por exemplo, na tendência de se colocar o professor em uma posição superior aos demais membros da instituição, a ponto de levá-lo a não se considerar um servidor como os outros. É claro que tal situação pode favorecer desigualdades no tratamento oferecido aos demais funcionários:

Acho que existe uma separação muito grande de professores e técnico-administrativos. Eles não acham que são servidores, né? Eles são professores, se colocam num nível muito diferente do nosso. Os professores acham que somos funcionários deles, que estamos aqui para fazermos as coisas pra eles, tirar o peso das costas deles. E eles ficam só com as pesquisas. O resto, a gente que se vira. Tem recesso, libera as aulas, os professores não vêm e não são cobrados (E2).

### *O discurso versus a prática em relação às normas da instituição*

A instituição estudada possui um conjunto de normas bem descritas, visando à proteção, ampliação e garantia dos direitos do servidor. No entanto, os sujeitos apontaram o seu não cumprimento, dizendo que, mesmo estando em vigência, são ignoradas, fazendo parte apenas de um protocolo. Ocorre, portanto, uma distância entre o discurso oficial e aquilo que, de fato, é colocado em prática, sendo essa incoerência associada pelos sujeitos com as relações de poder vigentes que parecem colocar os professores acima das normas institucionais, conforme observado no relato a seguir:

Além da diferença entre o discurso e o que está na norma, há uma diferença maior ainda na aplicação da norma. Ela não é aplicada. Por exemplo, um caso recente de uma professora que desviou recursos públicos e ela foi penalizada com a suspensão de 30 dias. Tivemos um caso de uma servidora técnico-administrativa que também desviou recurso, mas em volume bem menor e foi punida com demissão. Então, existe uma diferenciação quando a norma que nem sempre é aplicada e, quando é, não existe uma isonomia, mas sim o corporativismo na aplicação (E8).

Assim, as práticas organizacionais aparecem nas falas dos sujeitos como favoráveis aos abusos, uma vez que as normas são, muitas vezes, ignoradas ou consideradas de acordo com a conveniência do grupo que as aplica. Muitos foram enfáticos em afirmar que as normas são apenas figurativas, não sendo cumpridas, prevalecendo o discurso de que a instituição é contra a violência, embora, na prática, permita sua ocorrência. Assim, a discrepância entre o discurso e a prática é um elemento fortemente criticado pelos sujeitos, ou seja, embora o discurso oficial ressalte a importância de se prevenir os conflitos ou de lidar com as injustiças de forma rigorosa,

a prática é, quase sempre, oposta a isso, ao permitir a impunidade, os tratamentos diferentes entre categorias ou a sobreposição dos interesses particulares aos institucionais. Nesse contexto, a violência pode se tornar um lugar comum, sobretudo, quando não há intervenção das instâncias que deveriam gerir os conflitos, uma vez que estes passam a ser vistos como algo natural, inerente às relações de trabalho, independentemente do seu grau de destrutividade.

### *As consequências do assédio moral*

A experiência do assédio moral, em geral, deixa marcas profundas na saúde física e mental da pessoa assediada. Algumas recorrem aos medicamentos, outras aos aditivos químicos, como bebidas alcoólicas, mas seja qual for o recurso adotado, o resultado pode ser bastante negativo, como revelou um dos sujeitos:

Passei basicamente três anos da minha vida tomando medicação para controlar as crises de ansiedade, controlar a minha insônia, até conseguir atingir uma dosagem que não me dopasse completamente para poder trabalhar, mas que ao mesmo tempo me dopasse o suficiente para passar o dia. Era um medo constante do que ia acontecer, pois eu dependo do meu trabalho para me manter e o meu futuro também. Tudo que passei aqui na instituição transtornou a minha vida (E2).

Ao passar por esse tipo de violência o indivíduo pode sentir suas energias sendo exauridas, progressivamente, ao ponto de se sentir incapaz de lidar com as exigências normais da vida cotidiana sem o auxílio de medicamentos ou de tratamentos médico e psicológico:

Só de tocar no assunto, sinto um calor no meu rosto, dor no peito e o fôlego muda. Eu passei mal, tive ataque de ansiedade, a pressão subiu. Aí, procurei um psiquiatra, que me deu atestado. Quando retornei, os assédios continuaram. Aí, tornei a passar mal novamente, porque não podia falar mais nada, porque já tinha feito a carta relatando o assédio que tinha vivenciado e sem resposta (E3).

Os impactos dessa experiência na saúde mental são de tal forma grave que foram identificados por alguns sujeitos com um quadro de “transtorno mental”:

Tive transtorno mental, crises de ansiedade e quando estava em casa, crises de pânico. Chegou uma época que a crise estava tão exacerbada que um dia escondi debaixo da cama, com medo de chegar algum documento do departamento. Tinha crise de pânico ao ir trabalhar. Até hoje, tenho medo de andar na rua. Ando olhando de um lado para o outro, para ver se não encontro com nenhum dos professores com quem trabalhei (E1).

Não dormia direito, cheguei a pensar em suicidar, pois queria a todo o momento eliminar o problema. Então, procurei ajuda psiquiátrica e psicológica. Inclusive, estou até hoje fazendo tratamento e uso de medicamento. Ainda estou afastado por licença médica decorrente dessa perseguição, faço uso constante de medicamento e tenho pânico de ficar em local de grande movimento, com muitas pessoas. Tenho ainda muitas dificuldades para dormir (E6).

### *Estratégias de prevenção e combate ao assédio moral*

Apesar do quadro identificado pelo estudo, não se observou nenhuma medida relevante adotada pela instituição, ou pelo sindicato, no sentido de prevenir ou combater o assédio moral. De modo geral, não existem discussões em torno do tema, bem como não foram adotadas outras medidas visando lidar institucionalmente com o problema, o que sugere uma falta de posicionamento da organização em relação a tais práticas, conforme aparece, por exemplo, no seguinte relato:

Nunca houve treinamentos, capacitações que abordassem aspectos relacionados ao assédio. Eles sabem que acontece aqui, mas não querem assumir; então meio que deixam para lá, deixam a coisa rolar (E1).

Da mesma forma, não existem políticas voltadas para o combate ao problema, sendo que os dirigentes são informados sobre as práticas abusivas, processos administrativos são instaurados e sindicâncias são realizadas, mas sem consequências significativas, seja na forma de penalização ou de um procedimento visando sanar e/ou minimizar a situação. A única medida vigente parece ser a remoção do servidor, o que leva aqueles que se sentem vítimas da violência a terem receio de se expor ou de procurar os setores competentes para informar o que está ocorrendo.

Esses dados coincidem com outras pesquisas em instituições de ensino superior que revelam também a fragilidade ou a inexistência de medidas voltadas para a prevenção e/ou o tratamento do problema do assédio moral nesse contexto, sendo que isso decorre, quase sempre, das dificuldades para se reconhecer o problema e apurar as denúncias (Rodrigues & Freitas, 2014; Bambirra, 2018).

## **À guisa de conclusão**

Os resultados reportados acima, sobretudo, quando evidenciam um contexto favorável à manifestação de violência moral, corroboram outros estudos realizados em instituições de ensino superior (Caran et al., 2010; Ventura, 2015; Guimarães et al., 2016). Assim como ocorreu nessas pesquisas, observou-se também aqui uma manifestação importante de sofrimento mental entre servidores, sendo que alguns já pareciam caminhar para um transtorno emocional mais grave. Em certos casos, os impactos da violência sofrida eram devastadores, envolvendo tanto a saúde quanto a vida pessoal do sujeito. Assim, entre aqueles que disseram ter sofrido assédio moral, os reflexos eram evidentes, manifestando-se por meio de marcas psicológicas profundas expressas por baixa autoestima, crises de identidade, ansiedade e sentimento de culpa. Alguns se tornaram incapazes de lidar com as exigências normais da vida cotidiana sem auxílio de medicamentos.

A instituição estudada apresenta problemas semelhantes àqueles enfrentados por outras, que vão desde a influência política nas decisões até os abusos nas relações hierárquicas. Não se trata, portanto, de exigir que um ambiente institucional seja isento de falhas, mas de admitir a existência dos problemas, analisá-los e, se possível, preveni-los. No caso aqui analisado, trata-se de reconhecer, em primeiro lugar, a ocorrência do assédio moral, para, depois, pensar nas formas mais adequadas de tratá-lo ou de evitar que ocorra. Sobre isso, ressalta-se a naturalização da violência moral no contexto analisado, uma vez que não se tomam medidas para preveni-la ou puni-la. É o que constatam Freitas et al. (2008, p. 35) ao afirmarem que “aceitar a violência como algo normal é torná-la ainda mais violenta”, ou seja, quando se passa a entender “a violência como natural, ela cria vida própria e já não causa repulsa, pois nos tornamos insensíveis a ela e aos seus efeitos”.

Ademais, é importante ir além da simples afirmação de que tais ocorrências são originadas apenas das características de personalidade das pessoas em conflito, desconhecendo-se o contexto organizacional como um todo, os modelos de gestão que adota, suas políticas para

preenchimento de cargos, seus planos de carreira ou seus critérios de avaliação. Portanto, torna-se essencial entender o fenômeno aqui analisado como decorrente, sobretudo, das práticas vigentes na instituição estudada, uma vez que ele ocorre precisamente “dentro do ambiente de trabalho, entre pessoas que são parte dessa estrutura organizacional”. Assim, “o assédio moral detém prerrogativas a partir de papéis organizacionais e encontra respaldo em questões ou aspirações organizacionais”, o que torna o espaço institucional onde ele se manifesta “co-responsável” (Freitas et al., 2008, p. 37).

Na IFES estudada, observou-se que algumas formas de violência deixam de ser denunciadas pelo servidor, muitas vezes, por não ter sequer conhecimento de que está vivenciando algo fora do normal. Outros reconhecem o problema, mas não sabem o que fazer, isolando-se e passando a questionar suas próprias competências. Finalmente, há aqueles que buscam ajuda, mas não encontram respaldo institucional. É nesse sentido que é possível afirmar a existência ali de um ‘terreno fértil’ para disseminação da prática do assédio moral, uma vez que, os autores de atos moralmente violentos, não encontram nenhuma forma de resistência ou ameaça de punição, “nem nas regras, nem na autoridade, nem na filosofia, nem na cultura da organização”, o que conduz à sensação de impunidade que “potencializa todos os tipos de desvio e serve como justificativa para a sua reprodução” (Freitas et al., 2008, p. 39).

Por outro lado, deve-se evitar a vitimização das pessoas que vivem a experiência do assédio moral, propondo ações que visem transformar os contextos de trabalho que permitem (ou solicitam) essas condutas perversas. Ao invés de apelar para a judicialização dos conflitos do trabalho ou de, simplesmente, criminalizar as pessoas que deles fazem parte, classificando-as em agressoras e vítimas, trata-se de agir sobre a organização do trabalho, tornando-a mais favorável à saúde mental (Clot, 2005).

Sendo assim, ao dar publicidade a essas formas de violência moral no trabalho, pretende-se, acima de tudo, que sejam reconhecidas, uma vez que esse é um requisito essencial para se descobrir possibilidades de ação para combatê-las.

## Referências

- Aguiar, M. R. M. G. (2008). Assédio moral: problema antigo, interesse recente. *Revista Eletrônica Juslaboris*, 4 (63), 54-68.
- Araújo, A. R. (2012). *O assédio moral organizacional*. São Paulo: Ltr.
- Arenas, M. V. S. (2013). *Assédio moral e saúde no trabalho do servidor público do judiciário: implicações psicossociais*. Tese de Doutorado, Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.
- Bambirra, F. M. O. (2018). *O assédio moral na administração pública federal e do Estado de Goiás*. Recuperado de <http://www.rotajuridica.com.br>.
- Bardin, L. (2009). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Barreto, M. M. S. (2005). *Assédio moral: a violência sutil – Análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil*. Tese de Doutorado, Programa de Estudos Pós Graduados em Psicologia Social, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.
- Barreto, M. M. S. (2013). *Violência, saúde, trabalho: uma jornada de humilhações* (3ª ed.). São Paulo: EDUC.
- Biernarcki, P. & Waldorf, D. (1981). Snowball sampling-problems and techniques of chain referral sampling. *Sociological Methods and Research*, 10 (2), 141-163.

- Bradaschia, C. A. (2007). *Assédio moral no trabalho: a sistematização dos estudos sobre um campo em construção*. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação em Administração de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo.
- Calil, A. M. B. (2013). *Assédio no trabalho: aprofunde seu conhecimento sobre o assunto, sabendo identificá-lo e como proceder em sua ocorrência*. Recuperado de <http://www.maxieduca.com.br> [27 out. 2017]
- Caran, V. C. S., Secco, I. A. O., Barbosa, D. A., & Robazzi, M. L. C. C. (2010). Assédio moral entre docentes de instituição pública de ensino superior do Brasil. *Acta Paulista de Enfermagem*, 23 (6), 737-744.
- Cervo, A. L., Bervian, P. A., & Silva, R. (2007). *Metodologia científica* (6ª ed.). São Paulo: Pearson Prentice Hall.
- Clot, Y. (2005). Travail et santé. *Revue Psycho Media*, 2, 7-15.
- Creswell, J. W. (2010). *Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto* (3ª ed.). Porto Alegre: Artmed.
- Franco, M. L. (2008). *Análise de conteúdo* (3ª ed.). Brasília: Liber.
- Freitas, M. E., Heloani, J. R., & Barreto, M. M. S. (2008). *Assédio moral no trabalho*. São Paulo: Cengage Learning.
- Goodman, L. (1961). Snowball sampling. *Annals of Mathematical Statistics*, 32 (1), 148-170.
- Guimarães, C. A., Caçado, V. L., & Lima, R. J. C. (2016). Workplace moral harassment and its consequences: a case study in a federal higher education institution. *Revista de Administração*, 51 (2), 151-164.
- Hirigoyen, M. F. (2014). *Assédio moral: a violência perversa do cotidiano*. (M. H. Kühner, trad.). Rio de Janeiro: Bertrand.
- Hirigoyen, M. F. (2015). *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand.
- Jacoby, A. R., Falcke, D., Lahm, R. C., & Nunes, G. J. (2009). Assédio moral: uma guerra invisível no contexto empresarial. *Revista Mal-Estar e Subjetividade*, 9 (2), 619-645.
- Mallmann, F. (2010). Especialistas ensinam a identificar a prática do assédio moral no trabalho. *Revista Donna*. Recuperado de <https://gauchazh.clicrbs.com.br/donna/noticia/2010/07/especialistas-ensinam-a-identificar-a-pratica-do-assedio-moral-no-trabalho-cjpmctg2201qfvctn92mww1f1.html>
- Martins, S. P. (2013). *Assédio moral no emprego* (2ª ed.). São Paulo: Atlas.
- Minassa, A. P. (2012). *Assédio moral no âmbito da administração pública brasileira* (1ª ed.). São Paulo: Habermann.
- Nakamura, A. P. & Fernandez, R. A. (2004). Assédio moral. *Aletheia*, 19, 69-74.
- Nunes, T. S. & Tolfo, S. R. (2013). A dinâmica e os fatores organizacionais propiciadores à ocorrência do assédio moral no trabalho. *Revista de Gestão e Secretariado*, 4 (2), 90-113.
- Nunes, T. S., Tolfo, S. R., & Nunes, L. S. (2013). O assédio moral no trabalho em universidade sob a perspectiva dos observadores: casos presenciados e, ou, conhecidos. In *Anais do X Coloquio de Gestión Universitaria em América del Sur* (pp. 1-12). Buenos Aires.
- Pamplona Filho, R., Lago Junior, A., & Braga, P. S. (2016). Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. *Revista Direito Unifacs*, 190, 1-35.
- Polit, D. F., Beck, C. T., & Hungler, B. P. (2004). *Fundamentos de pesquisa em enfermagem: métodos, avaliação e utilização* (5ª ed.). Porto Alegre: Artmed.
- Prata, M. R. (2008). *Anatomia do assédio moral no trabalho: uma abordagem interdisciplinar*. São Paulo: Ltr.
- Rodrigues, M. & Freitas, M. E. (2014). Assédio moral nas instituições de ensino superior: um estudo sobre as condições organizacionais que favorecem sua ocorrência. *Cadernos Ebape.br*, 12 (2), 284-301.
- Schiavi, M. (2011). *Ações de reparação por danos morais decorrentes da relação de trabalho* (4ª ed.). São Paulo: Ltr.
- 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.
- Soares, A. & Oliveira, J. A. (2012). Assédio moral no trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 37 (126), 195-202.
- Soboll, L. A. (2008). *Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo.

- Souza, J. D. (2011). *As chefias avassaladoras: a face oculta da tirania e do assédio moral nas empresas e o que fazer para acabar com essa prática devastadora*. São Paulo: Novo Século.
- Ventura, E. F. (2015). *O assédio moral em uma instituição federal de ensino: o caso UFOP*. Dissertação de Mestrado em Administração, Fundação Mineira de Educação e Cultura, Belo Horizonte.
- Vieira C. E. C., Lima, F. D. P. A., & Lima, M. E. A. (2012). E se o assédio não fosse moral? Perspectivas de análise de conflitos interpessoais em situações de trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 37 (126), 256-268.

**Endereço para correspondência:**

lucsccontabeis@yahoo.com.br, antuneslima15@gmail.com

Recebido em: 27/11/2018

Revisado em: 19/06/2019

Aprovado em: 14/08/2019

# A saúde do trabalhador da educação: a experiência de constituição de Cosates como dispositivo de intervenção numa rede municipal de ensino

Maria Elizabeth Barros de Barros<sup>I, 1</sup>,  
Hélder Pordeus Muniz<sup>II, 2</sup> e Janaina Madeira Brito<sup>III, 3</sup>

<sup>I</sup> Universidade Federal do Espírito Santo (Vitória, Espírito Santo, Brasil)

<sup>II</sup> Universidade Federal Fluminense (Niterói, Rio de Janeiro, Brasil)

<sup>III</sup> Católica de Vitória Centro Universitário (Vitória, Espírito Santo, Brasil)

O artigo apresenta uma experiência de pesquisa realizada em um município da Grande Vitória/ES no campo da educação pública, intitulada Programa de Formação e Investigação em Saúde e Trabalho. Visa a dar evidência ao modo como a pesquisa se efetivou, vislumbrando processos formativos no campo da educação com o objetivo de implantar Comissões de Saúde do Trabalhador. A proposta das comissões teve como direção metodológica as comunidades ampliadas de pesquisa para o exercício coletivo de análise da atividade docente. A direção metodológica foi a da pesquisa-intervenção e a produção de dados se efetivou a partir das narrativas produzidas nas rodas de conversa e do diário de campo. Apresenta como foram construídos esses instrumentos e ferramentas de análise para incrementar o debate sobre a saúde dos trabalhadores na Educação. Indica, ainda, o modo como a pesquisa, a partir da constituição de um fórum intersetorial buscou a experimentação da implementação de comissões de saúde do trabalhador da educação nas escolas. Os resultados indicam que a estratégia das Comissões por local de trabalho é um potente instrumento para intervir nas condições adversas de trabalho nas escolas.

Palavras-chave: Saúde do trabalhador, Promoção da saúde, Educação em saúde.

The health of the education worker: an experience of citizenship as the devices of assistance in a municipal school network

This article presents a research experience made in a municipality of Grande Vitória / ES in the field of public education, entitled Training and Research Program in Health and Work. It aims at highlighting the way in which educational processes were carried out in the field of education in the state of Espírito Santo, based on an intervention research, with the objective of implanting Workers' Health Committees in the municipality. The proposal of the commissions was directed to the enlarged communities of research for the collective exercise of analysis of the teaching activity. Methodological direction and data production took place through chat groups and the field diary. It presents how these instruments were built and their analysis to increase the debate about the health of workers in Education. It also indicates how research, based on the creation of an intersectoral forum sought to experiment with the implementation of health workers' commissions on education in schools. The results show that the Commissions for Workplace strategy is a powerful tool to intervene in adverse working conditions in schools.

Keywords: Workforce health, Health promotion, Health education.

<sup>1</sup> <https://orcid.org/0000-0003-1123-4374>

<sup>2</sup> <https://orcid.org/0000-0001-8430-3647>

<sup>3</sup> <https://orcid.org/0000-0003-3706-3593>

## Introdução

(...) O absenteísmo entre professores tem aumentado assustadoramente no município de Serra (...). A Secretaria Municipal de Educação (Sedu) pauta o aumento dos gastos com professores substitutos devido às licenças médicas. O interesse em abrir uma agenda de reuniões com a Universidade visa minimizar o quadro. Diretores de escola reivindicam que “algo seja feito com os professores diante dos inúmeros atestados médicos apresentados nas escolas”. Querem soluções para acabar com o absenteísmo (...), mas a saúde como problemática ainda tende ao silêncio naquele dia de debate (Diário de Campo da Pesquisa, maio de 2013).

Esses são enunciados recorrentes na secretaria de educação de um município da Grande Vitória/ES, forma de constatação do adoecimento entre os professores e preocupação com o que se passa nas escolas. Um campo problemático se abre com a naturalização desse discurso na Rede. Um atravessamento político-institucional complexo leva a encomenda endereçada a um Núcleo de Pesquisas de uma Instituição Pública de Ensino Superior e demarca, sob o viés de uma análise institucionalista, a necessidade de elucidação da rede de saberes/práticas/implicações constituída na institucionalização da saúde como experiência polifônica. Isso implica reafirmar que um discurso indica sua legitimidade na prática social quando se pode analisar as condições de sua emergência num campo situado de intervenção e análise (Lourau, 2014; Barembliit, 1984).

O Núcleo de pesquisa trabalha há, pelo menos, 20 anos com estudos na educação pública. Nos últimos dez, constrói vias para a implantação de Comissões de Saúde do Trabalhador (Cosat), principalmente no município de Serra/ES. Tais comissões se constituem como uma estratégia da Rede Nacional de Saúde do Trabalhador (Renast), dispositivo da Política de Saúde do Trabalhador do Sistema Único de Saúde (SUS). Ao serem repensadas nas particularidades do campo educacional, as Cosates problematizariam os efeitos da organização do trabalho para a qualidade do ensino e para a saúde dos trabalhadores, efeitos qualitativos advindos das lógicas de gestão e de participação decisória em vigor, bem como pauta uma agenda para a saúde do trabalhador da educação no projeto político-pedagógico das escolas da rede municipal do referido município.

Ao formar comunidades ampliadas de pesquisa, fomenta-se o exercício de análise da atividade de trabalho, nesse caso, a partir da construção de ferramentas capazes de incrementar o debate sobre a promoção da saúde (Brito & Athayde, 2003). Por esta via, a perspectiva transdisciplinar adotada encorpa certa produção de subjetividade agenciada no trabalho e ativada por meio da prática de pesquisa como construção histórico-política. É a malha de acontecimentos, iniciativas sociais, produtos e provocações cognoscentes que se tornam efeitos de saúde, ali onde trabalhadores se veem interpelados a se engajar micropoliticamente nas transformações do seu cotidiano (Guattari, 2014).

Tal estratégia formativa tem como inspiração metodológica a concepção que Oddone e colaboradores (Oddone, Re, & Briante, 1981) formularam junto com o movimento sindical italiano. As Comunidades Científicas Alargadas (CCA) no local de trabalho põem em sinergia os saberes “informais” com os saberes “formais”. No Brasil, preferiu-se denominar o processo

como comunidade ampliada de pesquisa (CAP), ressaltando que não se trata de transformar todos em cientistas profissionais, mas que a subversão do dualismo sujeito/objeto, pode abrir a produção de conhecimento para uma experiência alargada, geradora de resultados transformadores-polissêmicos no trabalho (Brito & Athayde, 2003; Botechia & Athayde, 2008; Muniz, Brito, Souza, Athayde, & Lacomblez, 2013).

A pesquisa aqui em pauta estuda os problemas candentes dos mundos do trabalho, não realizando, porém, apenas um diagrama das mazelas e sofrimentos tão intensificados no contemporâneo, embora seja fundamental não nos alienar em relação às barbáries do capital, à reificação mercantil, aos utilitarismos e tecnocracias rasos que, principalmente, instituem práticas ainda mais colonialistas e que, reconhecemos, esterilizam a potência da ação presente e local (Benjamin, 2013). Em termos de fluxos produtivos no campo da educação básica, atenta-se sobremaneira para os obstáculos às ações emancipadoras, o jogo inconcluso de destruição e desmontes que, paradoxalmente, fazem terreno fértil para a criação de práticas profissionais mais potentes. Os processos de trabalho são assim abordados pela potência de agir dos trabalhadores como um caráter ontológico, histórico e impessoal (Clot, 2010). Tal visada invoca, na prática de uma pesquisa, a força política de processualizar os acontecimentos num dado território, forjando táticas de enfrentamento ao que obstaculariza a vida; indagando os modelos enrijecidos de trabalhar e dando visibilidade para as invenções do viver em determinado meio profissional. Isso implica um esforço do trabalhador em se colocar perante a prefeitura de um ou outro momento no trabalho, assim como diante da reinvenção do pensamento, ambos processos agenciados à experiência encarnada na comunidade de pesquisadores (Schwartz, 2015).

Para isso, os dispositivos criados no processo de pesquisa são usados para intervir na relação estreita entre os modelos de gerenciamento das escolas e os modos de gestão no cotidiano que geram impactos na saúde dos professores. Diferenciamos o que se chama gerenciamento como função do trabalho dos secretários, diretores e chefias, e a capacidade de gestão que é realizada pelos trabalhadores independente de funções. Estas, no cotidiano, são modalidades de relação estabelecida entre os trabalhadores, gestão conectada à ação e à tensão em jogo durante o desenvolvimento da atividade de educar.

Valorizar a potencialidade criadora que atravessa metodologias de pesquisa, sob o eixo saúde-trabalho-políticas educacionais, faz colapsar determinados modos de vida, de trabalhar e de pesquisar historicamente instituídos como formas endurecidas, fechadas, estruturadas para negar a vida em seu caráter expansivo e imprevisível. Neste artigo, apresentaremos como a criação do Programa de Formação e Investigação em Saúde e Trabalho (PFIST) colabora para atualizar transformações na paisagem composta por escolas de ensino fundamental. Acolher o problema do absentismo em Serra/ES para a reflexão crítica é localizar, nessa materialidade, um contraponto ao consumo da ideia centrada na patologização do trabalho educacional (Assunção & Oliveira, 2009; Rocha, Prado Filho, Boscari, Amer, & Almeida, 2017). Situamos no efeito gerado pelo absentismo um campo aberto a outros debates, que problematizam a natureza dos atestados como signo incontestado do adoecimento. Enfim, nossa leitura indica o absentismo como um analisador (Lourau, 2014) do processo na Educação básica desse município, pois ele decompõe o corpo psicofísico e instala um corpus político-subjetivo determinante em alguns processos de trabalho no ensino fundamental. Corpo que constela (Benjamin, 1994) uma paisagem em torno das Cosates e suas irrealizações. Nesse sentido,

lembra a ‘clínica do trabalho’: “É, mesmo, a indeterminação dos futuros em conflito na vida social, sempre plena de possibilidades não realizadas, que atravessa e circula a atividade [de trabalho], impelindo-a a se determinar” (Clot, 2010, p. 13).

## **Um Corpus no/com o território: a experiência na rede de ensino de Serra/ES**

Os professores chegam às escolas saudáveis, de repente a gente vai sentindo que vão ficando debilitados, até chegarem ao ponto crítico de pedir licença (...). Coloca aí... Coloca aí na sua pesquisa, que a doença começa na sala dos professores. Adoecemos porque há muitas fofocas (Diário de Campo da Pesquisa, outubro de 2013).

Diante da voz dessa trabalhadora, Yves Clot (2010) reiteraria: “A heterogeneidade interna do sujeito, base de sua dinâmica psíquica, nunca é instalada de uma só vez. Suas fontes se deslocam. A abertura do diálogo interior não pode manter-se sem relé social que o alimenta em energia conflitante” (p. 33). Para nós, espaços e vozes que adoecem, como indica o discurso dos professores, passam a funcionar como análises em ato, conectam as produções histórico-institucionais de uma época para, de certa forma, enfrentar a melancolia política que invisibiliza forças e que imprime clima de descrédito nos sujeitos políticos, notoriamente reduzidos ao extremo desgaste e ressentimento. Não se pode negligenciar: “Essa é a especialidade do capitalismo: criar símiles de revolta, vampirizar a força de transformação global (Safatle, 2018, p. 28).

Desde a última década do século XX, verifica-se a gradativa implantação de uma prática gerencial que diminui os recursos para a educação pública, ao mesmo tempo em que aumentam as cobranças de obtenção de uma eficiência medida por indicadores prevalentemente quantitativos. Comumente colocados como metas a serem duramente atingidas, não é incomum ver se instalar uma cultura de muita competitividade e controle no ambiente escolar, ou ainda o culto da insuficiência e do endividamento generalizado. Na Lei de Diretrizes e Bases para a Educação, lei n.9.394/1996, também se reproduz a racionalidade métrica que confere centralidade mercantil e empresarial aos processos de gestão do serviço público. Fala-se de uma gestão escolar baseada no gerenciamento de custos e competências, tudo, forçando a uma nova regulação educativa, colaborando com a dilatação e intensificação do trabalho docente (Assunção & Oliveira, 2009).

Entre outras questões, metas, indicadores e índices insistentemente renovados, são cada vez menos discutidos com a comunidade escolar, operando como normas externas, invasoras do cotidiano laboral e que devem ser cumpridas por esse ou aquele trabalhador, sendo assim, experimentadas como intensa situação de desrespeito e violência. Paradoxalmente, vê-se que os discursos governamentais seguem fazendo suposta valorização da autonomia das escolas e do investimento na maior qualificação do professor, ao mesmo tempo em que se vê um Estado incorporando práticas e condutas hábeis no desmonte dos movimentos reivindicatórios, por meio da fragmentação, da desarticulação e do cerceamento de tantas ações e engenhosidades micropolíticas.

A pesquisa demonstra que, quanto mais capilarizada nos territórios, nas unidades educativas e nas salas de aula, maior é o desafio de se proteger da lógica de desmobilização,

maior é a incidência de uma política de controle que constrange novas formas de estar e realizar o trabalho. Ressoa do campo de pesquisa falas como essas: “O gestor atropela os docentes, mas precisam saber que não são donos da escola”; “Professores acumulam funções e, por isso, plantam uma ditadura em sala de aula”; “Não querem saber de espaço coletivo porque já se está cansado”; “Tudo é difícil para nós”; “Deveria haver mais vigília e controle para as coisas serem mais corretas”; “O adoecimento estressa também quem não pode se afastar da sala de aula”; “Quando a secretaria não manda outro profissional, adocece outro e outro dentro da escola”... Essas vozes começam a trazer fios semióticos da ampla tessitura do adoecimento. São frações de uma configuração sensível, que exercem influência para a composição de determinada corporeidade, agindo na atividade de trabalho. Corpo que é a demarcação de um tipo de círculo existencial, de crenças e percepções transmitidas pelas vozes e atitudes no ambiente laboral. A formação de uma territorialidade que precisa conectar a escola com o que se passa em outros equipamentos e forças sociais (Benjamin, 1994).

Benjamin (2013, p. 24) salienta: “As preocupações: uma doença do espírito própria da época capitalista (...) indicativo dessa consciência de culpa provocada pela situação sem saída (...) surgem da angústia provocada pela situação sem saída de cunho comunitário”. A pesquisa em Serra/ES, nesse sentido, demonstrou um movimento de constituição do problema da saúde se despersonalizando, sendo sustentado no diálogo com a diversidade de personagens e saberes, atores e lugares sociais que militam no campo educacional, para apurar estratégias desnaturalizadoras e combativas, assumindo como princípio ser indigno falar pelo outro. Por isso, afirma-se instalar uma polifonia. Por isso, abordar o tema da saúde implicou considerar menos um estado essencial da doença e mais a história de um processo que explicita o fenômeno social do adoecimento, uma gênese. Lembra a epistemologia de Canguilhem (2005, p.29): [...] “não se pode recusar admitir a existência de um componente de natureza social, portanto político, na invenção das práticas teóricas atualmente eficazes para o conhecimento das doenças”. Para tanto, decidiu-se acolher o imprevisível na pesquisa que se movimenta com os problemas que produz, que traceja o percurso ético-metodológico e forma pesquisadores em função “(...) da maneira pela qual um problema é colocado, das condições sob as quais um problema é determinado como problema, dos meios e dos termos de que se dispõe para colocá-lo” (Deleuze, 1999, p. 11).

Os pesquisadores indagaram: Que estratégias construir entre Universidade e território, de modo a constituir comunidades ampliadas de pesquisa, recusando a primazia de relações autoritárias e verticais? Como enfrentar a questão do absenteísmo sem lançar mão das habituais formas de culpabilização dos trabalhadores? Enfim, que ferramentas de pesquisa podem analisar os efeitos dos modos de vida, dos processos de gestão e de trabalho? Ao abordar franjas do processo, trazer esquinas da pesquisa, indicar lampejos subjetivantes, assim como momentos e gestualidades diante do trabalho na educação, o presente artigo assume o desafio de transmitir evidências incomuns, estas necessariamente constituidoras de efeitos de saúde/doença. Diagrama-se discursividades e dispositivos nos relatos de um diário de campo para indicar o que vai se desenhando extra-muros, perspectivando a vida na escola por suas margens, a exemplo do mapeamento inédito feito no setor de Divisão de Medicina e Segurança do Trabalho da prefeitura.

No ano de 2012, a pesquisa se aproximou de setores assistenciais de apoio ao educador, do Sindicato dos Professores do ES, do Conselho Municipal de Educação, da Associação de

Pais e Alunos, atores que vivificam o território e dilatam a experiência em torno do adoecimento. Já indicamos que a pesquisa amplia a conversação, para possibilitar novos padrões de relação entre trabalhadores e pesquisadores, contribuindo para transformar ambientes de trabalho e formar subjetividades na contramão das modelizações capitalísticas contemporâneas. Ocupar equipamentos sociais é assumir o território como campo de intervenção política, que epistemologicamente faz saúde, delineando determinado movimento pela saúde. Nesse cotidiano, o serviço de perícia médica da Prefeitura não reconhece as licenças como signo de um amplo processo vivido pelo trabalhador, mas se atem ao procedimento formal de respaldo administrativo-burocrático: “O setor se percebe apagando incêndio”; “O professor é a categoria que mais faz uso da perícia médica, embora não se tenha outras informações sobre isso”; “Tem o multiprofissional no atendimento, mas periciar é passar no médico que não conversa com ninguém”; “Aqui a gente faz perícia médica do atestado, mas não tem nada a ver com a saúde”; “Somos uma divisão de apoio à saúde de trabalhadores do município, mas não fazemos a comunicação do setor com o local de trabalho onde os atestados são apresentados”.

O técnico de segurança no trabalho confirma a ausência da sistematização dos registros referentes ao adoecimento dos trabalhadores (...) consegue nexos com o local de trabalho em alguns casos de doença (...) mas aponta a importância de um serviço integrado com outros setores e secretarias para visar a prevenção (Diário de Campo da Pesquisa, novembro de 2012).

Ao constituir uma comunidade ampliada de pesquisa, apostou-se que não era apenas o saber científico sobre o tema que deveria ser ampliado, mas a pesquisa enquanto prática social: tentar constituir coletivos, comissões, conselhos, a fim de qualificar o cuidado em saúde sob outras bases, menos ambulatorial, mas, de todo modo, gerando assistência. Apostamos em determinadas práticas que derivam, inclusive, de uma lógica dos afetos, e que teriam a potência de mapear junto às vozes poliqueixosas e de sofrimento individualizado, um agenciamento coletivo de enunciação com capacidade mobilizadora de ações educativas, de práticas de saúde (Guattari, 2014). Visitando escolas e realizando reuniões e oficinas com os professores, identificou-se alguns ranços e ressentimentos: “O professor é valorizado só na propaganda da mídia, na realidade temos que ter várias cadeiras para ter um mínimo de condição de vida”; “A figura do professor está desgastada, o importante para a saúde seria o resgate da imagem positiva do professor”; “Eu não aguento mais, nem a sala, nem as famílias, nem nada”; “É violência generalizada na sala e no bairro”; “Tudo pesa”; “Estamos servindo de boi de piranha, de bode expiatório para os outros da sociedade”; “Somos salvadores de nada não”; “Queremos falar, precisamos mesmo é gritar socorro”. Compreendemos nesse sentido que linguagem, afeto e gesto de um ofício se entrelaçam. História profissional se alimenta de memórias coletivas. Fazer uso do recurso da história acumulada socialmente é fundamental para que a ação do trabalhador possa encontrar força inventiva. A condição social indesejada não é contexto amorfo, ela oferece uma experiência criativa diante das discordâncias e disjunções (Clot, 2010).

Indagávamos: que reflexão fazer com a escola para extrair do corpo do trabalhador, o peso de um sofrimento individualizado, isolado, e tão desconectado de uma época? Como reconstruir um processo histórico-discursivo-institucional junto com o que passa a representar um atestado, a perícia médica e o Código Internacional de Doenças (CID), que se carrega enquanto documento pessoal e/ou identidade? Em certo momento da pesquisa, após o entendimento sobre os serviços de apoio ao trabalhador da prefeitura, após reuniões com gestores da Secretaria de Educação, preocupados com a folha de pagamento incrementada pela

contratação adicional de ‘substitutos’, e, principalmente, após entrevistas com professores regentes de uma escola, já não era possível confirmar um adoecimento apenas pelo fato de se estar em situação de licença médica. Ao fazer falar as necessidades de um ofício, percebe-se que licenças são também estratégia de ‘uma falta’, que não se tem direito em determinado momento necessário no cotidiano do trabalhador, seja diante um incidente pessoal, um luto, uma dor de barriga, afastamento para revigorar, descansar, recompor. Neste meio profissional, por vezes, há um exercício de negociação diante das obrigações compartilhadas do ofício (Clot, 2010).

A partir de nossa perspectiva, enunciados como “Eu não aguento mais, nem a sala, nem as famílias, nem nada” e “É violência generalizada” precisavam ter um acolhimento institucional a ponto de forjar políticas de cuidado. Eles nos interpelavam por mover ações que fortaleceriam o coletivo de trabalhadores no trato desse cotidiano hostil. Outro enunciado, “Queremos falar, precisamos gritar socorro” foi trabalhado pela pesquisa a partir de um movimento disperso e plural em prol das Cosates, produzindo, contudo, outra subversão: implementar as Cosates deixava de ser um objetivo em si. Na estratégia de sua institucionalização enquanto dispositivo, também a formalização das Cosates, com todas as dificuldades em sua implementação, funcionaria como processo de luta por melhores condições de trabalho, quer dizer, um dispositivo analisador dos obstáculos presentes ao desenvolvimento do coletivo de trabalhadores durante a construção de um processo de cuidado do seu ofício.

Ao longo de anos, naquele território, mudança de gestão municipal significou séria descontinuidade de articulação pela instalação de Cosates e/ou outros coletivos de trabalho nas unidades escolares. Dilemas partidários e da nova diretoria do sindicato dos professores desmontavam ora avanços de uma política interna, ora dúvidas sobre a pertinência de uma “comissão de saúde” para qualificar o diálogo da categoria com a rede assistencial. Mas, enquanto isso, o tema da saúde docente crescia nas assembleias dos trabalhadores, nos congressos profissionais municipais/estaduais, no interesse intersetorial da Secretaria Estadual da Saúde e da Fundação Jorge Duprat Figueiredo (Fundacentro), quer dizer, política educacional sendo perpassada por estratégias da segurança e da saúde do trabalhador, a partir de uma função importante disparada por esta pesquisa-intervenção (Cesar & Barros, 2015).

De forma multicêntrica, delineamos ferramentas dentro de escolas para visibilizar, com maior objetividade, como os professores percebiam o quadro de adoecimento. Estrategicamente, essa era uma forma de intensificar as forças na voz do professor e ampliar a pactuação interinstitucional pela saúde do trabalhador da educação. No entorno das escolas de ensino básico, eram feitas articulações com o Sindicato, o serviço municipal de Segurança no Trabalho, a Câmara de Vereadores, a Promotoria de Justiça; mobilizações sociais pelo fortalecimento dessas políticas impressas no cotidiano, capazes de encorpar uma rede de serviços e, portanto, de apoio, assistência e cuidado. Como ênfase na abordagem desse processo, destacaremos, a partir de agora, três momentos que consideramos diferenciados nesta pesquisa-intervenção, a saber: 1) o levantamento da situação da saúde dos docentes em Serra/ES, para fortalecer a agenda de debates sobre as condições vivenciadas nas escolas (2011); 2) o nascimento do Fórum-cosate como dispositivo de mobilização dos trabalhadores para romperem isolamentos, e poder transformar o modo de comunicar e cooperar nas escolas (2012-2016); e 3) a experimentação de um curso preparatório na temática saúde-trabalho na educação, para instrumentalizar a vivência de um projeto-piloto das Cosates em duas escolas municipais (2015).

## **Inquérito de saúde: mapeando situações e sensibilizando os educadores**

Uma pesquisa perspectivada na linha epidemiológica dos inquéritos de saúde foi realizada como um gesto de leitura mais imediata sobre o estado de saúde/vida do trabalhador na rede. A ferramenta visou trazer um retrato instantâneo de como professores se percebiam, interpretavam e nomeavam sua condição de saúde/adoecimento. Utilizamos como instrumento para produção de dados o questionário Self Report Questionnaire (SRQ20), já traduzido, testado e validado em populações urbanas brasileiras. O questionário estruturado e autoaplicado levantava informações, desde aspectos sociodemográficos básicos até percepções de saúde, compondo 20 questões do tipo sim/não, das quais 4 eram sobre sintomas físicos e 16 sobre distúrbios psicoemocionais. Os docentes foram selecionados a partir de uma amostragem estatística de conveniência, com base nos dados fornecidos pela Secretaria Municipal de Educação, referente ao quantitativo de 2.566 professores de ensino fundamental, efetivos e contratados no primeiro semestre do ano de 2010. 300 professores constituiriam a amostra programada. Ao final do processo, obteve-se o total de 289 participações, referente a 22 escolas do município.

Sobre as principais fontes de tensão e desgaste, destacam-se: 1) ritmo intenso de trabalho (65,7%); 2) número excessivo de alunos (61,6%); 3) estado psicológico dos alunos (56,7%); 4) tempo de descanso insuficiente (56,4%); 5) ruído nas aulas (50,9%); 6) má remuneração (48,4%); 7) política de gestão de educação (47,4%); 8) volume elevado de trabalho (46,4%); 9) posturas penosas e fatigantes (41,9%); 10) improviso no desenvolvimento das atividades (40,5%); carga horária (38,4%). Os professores identificam da seguinte maneira os transtornos de saúde mais incidentes: transtornos osteoarticulares (46,0%); gastrointestinais (43,3%); auditivos e garganta (40,1%); cardio-circulatórios (33,9%); mentais (28,7%); neurológicos (27%); dermatológicos (20,1%).

Recortando um segmento mais qualitativo do questionário encontraremos a pergunta: “Para que o trabalho seja realizado adequadamente, você depende de você mesmo ou depende de outras pessoas?”, 75,4% dos professores consideraram depender de outra pessoa, enquanto 20,8% afirmaram depender somente deles mesmos. Contudo, do ponto de vista da qualidade dos contatos entre os trabalhadores na escola, 30,1% declaram serem insatisfatórios, 26,0% satisfatórios e 23,9% às vezes são satisfatórios, 11,4% dos docentes informaram ser muito insatisfatórios e 1,0% declaram ser ora insatisfatórios, ora muito insatisfatórios. Indicam ainda que o planejamento pedagógico está desconectado das políticas de gerenciamento educacional: 47,4% dos professores a destacam como uma das principais fontes de insatisfação.

Essas informações se mostram condizentes com outros levantamentos desta ordem, já realizados no Brasil (Rocha et al., 2017; CNTE, 2012). Contudo, na dinamização desse processo de pesquisa-intervenção em Serra/ES, tal instrumento funcionou estrategicamente como importante ferramenta de aproximação com as escolas. Mais do que isso, ele operou para disparar outras conversas com os trabalhadores, de modo a sensibilizá-los para o desenvolvimento de diferentes formas de cuidado no cotidiano. Isso porque o momento da pesquisa exigia redimensionar, junto com os professores da Rede, os atravessamentos institucionais relacionados às condições de adoecimento no trabalho; almejava-se desespecializar o problema da saúde/adoecimento e instigar o professor à análise crítica dos nexos relacionais entre processo de trabalho e produção de saúde. Isso interessava, sobretudo, ao que estava em vias de acontecer com maior força naquele território, a saber, a possibilidade da voz do professor se encontrar com

uma rede de assistência que poderia, por meio de seus agentes sociais, fomentar atividades cogestivas, programas de formação, instrumentos de apoio à atividade docente e políticas municipais em prol do cuidado em saúde do trabalhador.

## **Fórum-cosate: um coletivo ativando ações de cuidado às escolas**

Em agosto do ano de 2012, uma reunião intersetorial foi proposta pelo grupo de pesquisa, com objetivo de discutir a real viabilidade da implantação de Cosates em Serra/ES, já que as tentativas anteriores foram desmobilizadas pelo executivo municipal. Construir um processo de implementação de política pública de modo participativo era fundamental. Legítimo possibilitar que o docente, conhecedor das dores e prazeres do seu fazer, fosse capaz de produzir, no diálogo com técnicos de segurança do trabalho ou da perícia, fonoaudiólogos, etc., novos conhecimentos acerca do risco no trabalho, a partir da maior visibilidade aos enfrentamentos e às resistências encontrados no cotidiano municipal.

Contudo, uma reunião prevista se transformou num espaço coletivo permanente, importante ferramenta de pesquisa: o Fórum-cosate (2012-2018). Este estava em consonância com o funcionamento da pesquisa acadêmica que não opera com a separabilidade neutra entre pesquisador e objeto pesquisado, produzindo relação lateralizada, saberes se perpassando e questionamento às hierarquias de especialidades/funções sociais. Ou seja, uma coprodução da autonomia. Forma de cogerir processos. Abertura à polissemia das participações. Esse foi o espaço de análise e intervenção no trabalho mais efetivo ao longo dos últimos anos, pois instaurou uma coletividade laboral e política, dimensionando o caráter coletivo dos problemas e colocando em análise as culpabilizações e individualizações associadas ao mal-estar sofrido pelo trabalhador (Zamboni, Szpilman, Miranda, & Barros 2013). Fórum-cosate, experiência que envolve trabalhadores, o Centro de Formação de professores, o Sindicato dos Trabalhadores em educação pública, o Centro de Referência em Saúde do Trabalhador, o Ministério Público estadual, bem como instâncias de controle social, Conselho Municipal de Educação, a Universidade.

O método da Roda ou Paideia (Campos, 2003) subsidiava processos dialógicos e encaminhamentos coletivos de forma a legitimar a decisão pela implementação das Cosates nas unidades escolares do município. Um diário de campo fora constituído no formato de Atas, sendo que esses dados, relativos aos encontros e às pactuações, serviam de material de análise para o caminho investigativo, assim como ferramenta de devolutiva da pesquisa. Um Boletim-cosate também fora criado para ampliar o alcance do processo, restituindo informações aos trabalhadores que não estavam presentes nas reuniões mensais. A participação dos membros do Fórum-cosate em mesas, tanto de congressos científicos, quanto de congressos de Professores e Assembleias, ampliava ainda mais o alcance do debate. Insistia-se no convite à ampla participação, vejamos o Boletim:

Fique atento! Durante as reuniões do fórum-cosate-Serra, estamos discutindo a Lei Estadual 5.627/97, que criou as Comissões de Saúde do Trabalhador (COSAT) do Serviço público do Estado do Espírito Santo e o Conselho das Comissões de Saúde do trabalhador (CONCOSAT), e propondo alterações com vistas a instituir comissões de saúde na educação de Serra/ES. Essa é uma primeira rodada de debates e sugestões. Mas do que uma proposta de Lei, é um espaço de

construção coletiva de dispositivos de atenção à saúde do trabalhador da educação. É muito importante que todos os interessados participem e contribuam! (Diário de Campo da Pesquisa, abril de 2013).

Assim, por meio do Fórum-cosate, novas redes foram produzindo uma comunicação mais articulada entre equipamentos e políticas públicas territoriais. O fórum, como mais uma estratégia, não se interessava pela sua formalização como sujeito jurídico, mas pelo seu desenvolvimento como política cognitiva e formativa. Uma Comissão-cosate em cada unidade escolar e um Conselho-concosate no município implicaria: 1) garantia de participação paritária do trabalhador na comissão com dispensa de carga-horária; 2) Cosate e Concosate como órgãos deliberativos; 3) autonomia na análise (mapa de risco) da saúde e na decisão de intervenções cabíveis; 4) responsabilidade perante investigação de acidentes de trabalho, inspeções, estudos epidemiológicos, avaliações ambientais e outros controles e, claro, 5) garantia da publicização do trabalho preventivo e interventivo, por meio de Atas, Semana de Saúde nas escolas, campanhas e outras atividades formativas para os trabalhadores da rede de ensino.

Em outubro de 2012, a Lei Estadual começa a ser estudada e discutida em adaptação ao município e ao campo educacional. Em setembro de 2013, o Fórum-cosate já tinha assento na Mesa de negociação sobre o Plano Nacional de Educação do Movimento Capixaba. Delibera-se sobre uma região geopedagógica do município – José de Anchieta – como área de experimentação do projeto-piloto. Em junho de 2014, o Fórum-cosate tem representação oficial na Conferência Estadual de Saúde do Trabalhador, garantindo a inclusão de um artigo sobre saúde e Cosates nas escolas no documento consolidado para a etapa nacional. O projeto-piloto foi iniciado com a instituição de um curso de formação. Ocorreu, também, uma Audiência Pública sobre a Lei Cosate em Serra. Com esse movimento, o desafio continuava sendo o efeito de desmobilização das ações pela saúde, ora advindo do executivo municipal, ora advindo do esfriamento da participação direta de professores regentes de sala de aula nos debates, que tinham grande dificuldade de ‘liberação para participar’.

Até o ano de 2018, quando a pesquisa redireciona a estratégia interventiva no território, as entidades de saúde, os sindicatos, coletivos do controle social, bem como os gerentes do sistema educacional continuavam com participação efetiva nos processos disparados pelo Fórum-cosate, o que garantiu, conforme defende Clot (2010): “(...) um dispositivo em que seja possível começar a pensar coletivamente o trabalho para reorganizá-lo (...) instrumento psicológico da mobilização subjetiva (...) um meio vital para apoiar uma experiência coletiva de retomada em mãos do trabalho por aqueles que o fazem” (p. 85).

## **Curso-cosate: formação em saúde no projeto-piloto**

A formação para intervir na problemática da relação saúde-trabalho na escola é um desafio. Acompanhar a implantação das Cosates nas unidades escolares, negando a formação tecnocrata e afirmando o método da cartografia das potências do trabalho (Barros & Silva, 2013), no sentido da promoção de saúde, exigiu tecnologias singularizadas por esta pesquisa-intervenção. Uma reunião do Fórum-cosate, exclusiva com diretores das escolas da região escolhida para o projeto-piloto, acontece para disparar a capilarização dessa ampla experiência territorial. Outras reuniões trabalhavam a sensibilização dos trabalhadores para um

ergoengajamento (Schwartz, 2015). Acontece o processo de candidatura e eleição para as comissões do projeto-piloto em uma escola de educação infantil e uma de ensino fundamental. Para isso, foram feitas negociações com a Secretaria de Educação na liberação dos trabalhadores para as atividades, garantindo 4 horas semanais (fora da sala de aula) para realizar o trabalho de formação. A Secretaria de Educação financiou extensão de carga horária a outros docentes, que assumiram as turmas dos regentes enquanto estes estavam em situação de curso.

Como processo de trabalho e aprendizagem são indissociáveis, adotou-se metodologias ativas e interventivas, a partir da dinâmica de encontros presenciais e de atividades de dispersão, estas realizadas pela Cosate na escola e orientadas por um agente formador. A matéria era a própria vivência dos membros da Cosate em suas atuações com a equipe escolar, conectando temas como: 1) o Projeto de Lei, o funcionamento de comissões de saúde do trabalhador e outras legislações pertinentes; 2) trabalho, saúde e meio ambiente; 3) mapa de risco e segurança em ambiente laboral; 4) rede territorial, etc. Essa formação implicou mapear situações concretas no ambiente escolar para apoiar os debates conceituais nas aulas presenciais, assim como fazer uso de conceitos para catalisar experiências dialógicas novas nas duas escolas envolvidas no projeto-piloto.

Observamos que essas comissões elaboravam estratégias para ampliar o fluxo comunicativo nas escolas, investindo no coletivo de trabalhadores, criando instrumentos de trabalho e produzindo diagnóstico quanto a fatores que geram nocividades. Houve construção de um objeto final do curso, a saber, um plano de ação para cada escola. Algumas atitudes iam se modulando, já que as queixas, sempre presentes nos encontros, mudavam de enfoque e intensidade. Para essas comissões-piloto, houve apropriação das discussões. Houve garantia de espaço-tempo na escola para lateralização da análise e reorganização de aspectos pontuais do trabalho. Mesmo não se tratando da ênfase dada neste artigo, confirmamos, como indicadores de resultado do processo investigativo, as narrativas dos trabalhadores que indicavam maior confiabilidade nas mudanças, tais como: “Mesmo em turnos, convivendo ‘3 escolas em 1’ é possível criar o encontro”; “A gente tem de virar cachorro grande”; “[...] o prazer que a gente sente quando o menino não lê nada e de repente, começa a ler tudo”; “[...] o nosso bem-estar físico, mental e social depende das nossas ações, da não aceitação de coisas que são impostas e nos fazem mal”; “A gente, dos anos iniciais, achava que vocês, do fundamental, não gostavam de se misturar...”; “A gente nunca se falou, antes desta vivência de Cosate, mas não é porque a gente não se gosta. É que a gente não tem tempo nem para respirar, quem dirá para conversar”. Enfim, a experiência piloto de um trimestre em escolas da rede de ensino de Serra/ES confirmou dois aspectos prevalentemente. Neste meio profissional, as Cosates se efetivaram como: 1) dispositivo de conversação e 2) instrumento de gestão do trabalhador. (Brito, Freitas e Chambela, 2015) A capilarização do processo se efetivou com a constituição de uma comissão de regulamentação, nomeada pelo prefeito, para que a experiência fosse multiplicada em outras escolas da rede. No momento, duas outras escolas estão experimentando o processo e dois cursos de formação foram desenvolvidos para preparar outras escolas para que a implantação das comissões seja realidade na rede num processo que se pretende multiplicador.

## **Considerações Finais**

Reduzir o fenômeno do adoecimento de professores a uma axiomática biologicista, ainda que esta contemple o diagnóstico de algumas das situações conhecidas, produz uma leitura que tende a individualizar o problema. A sensação de impotência, quer dizer, de que os trabalhadores nas escolas têm pouco a fazer com o que desafia o campo educacional, engendra outras fragilizações que tanto pesam o corpo do trabalho, quanto enferruja as engrenagens sociais a ele vinculadas. Contudo, o que as políticas públicas engendram deve considerar efeitos dignos para a vida desses trabalhadores, o que será possível se esse processo não for paralisado. Junto a eles é fundamental assumir a criação de novas vias de ação e reflexão crítica, instrumentalizações novas e, principalmente, o enfrentamento deste contemporâneo hábil em produzir consumos: de imagens, estigmas, diagnósticos e identidades estanques.

Ronda uma espécie de ressentimento social e também a naturalização de terrorismos, racismos e outras lógicas sectárias. Um sistema de difusão e gestão do medo. Sobre esse efeito de cultura, Safatle (2018) recentemente alertou: “O descontentamento e o desencanto quanto às possibilidades de realização de si oferecidas pela vida social são atualmente os afetos fundamentais de socialização” (p. 34). Por isso, para nós, fortalecer grupalidades, fundamentadas na valorização de situações singulares e na experiência sensível dos trabalhadores, foi o caminho de aposta para ampliar a compreensão sobre o vivido no trabalho, garantindo o que nos desafiou Benjamin (2013), ou seja, a tentativa de forjar “uma saída de cunho comunitário” para o que preocupa, assola, desgasta, despotencializa. Isso não é banal. Na atualidade, “Somos socializados por meio não da partilha de expressões positivas de expectativa de realização social, mas da produção de nosso desencanto e de sua inscrição no imaginário social” (Safatle, 2018, p. 34).

Metodologicamente, em termos da realização de pesquisa em ciências humanas e sociais, práticas, dispositivos e instrumentos precisam estar em consonância com o que desafia nosso tempo e o cotidiano dos equipamentos sociais públicos. Adotar a estratégia epistemológica da pesquisa-intervenção em dado território responde a essa responsabilidade social de uma política cognitiva. Situada no campo institucionalista francês e brasileiro, uma pesquisa-intervenção não produz a representação/interpretação da realidade sob um esquema explicativo generalista e/ou totalizante. Nesta modalidade de produção de conhecimento, a atenção está naquilo que as práticas teóricas e técnicas exercitam, configuram, encarnam, afirmam, em termos de fluxos: jurídico, laboral, monetário, libidinal (Baremblit, 1984; Lourau, 2014).

Nesse sentido, operativamente, fazer intervenção é inseparável do processo de análise/pesquisa que se provoca: é importante que uma pesquisa se pergunte sobre o complexo socioeconômico-político-ideológico-desejante que a implica. Assim, não existindo uma realidade pronta a ser pesquisada, campo de pesquisa e pesquisadores coemergem na cena investigativa para transformar contextos educacionais e compreender um pouco mais o que se vive, a partir do que se cria e intervém conjuntamente. Portando, tratou-se, neste artigo, de uma prática com a produção do conhecimento marcada intensivamente pela processualidade. Sempre atentos a elaborar o que se passa no curso da investigação para ampliar o grau de participação e democratização do fazer educativo (Cesar & Barros, 2015).

Por fim, os autores, entendem que, em contraponto aos estudos que privilegiam os processos de adoecimento na escola, buscou-se colocar em análise tensionamentos que afirmam a vida nas suas diferentes dimensões. Seja considerando os desabafos dos docentes; os registros dos encontros nos equipamentos escolares e territoriais; os debates nas rodas-fórum; assim como a potencialidade do levantamento epidemiológico e do curso para a atuação nas comissões de saúde do trabalhador (Cosates) da educação de Serra/ES. O intento sempre foi de demarcar um plano cognitivo com a pesquisa que, ao ser consistido, poderia afetar o vivido, alargando noções e experiências corpóreas.

Em dezembro de 2014, um Relatório consolidado do projeto-piloto das Cosates foi entregue à secretária municipal de educação, de modo a documentar o que foi produzido junto com os trabalhadores naquele território. Em agosto de 2015, o grupo de pesquisa realizou sucessivos encontros de uma Oficina de Memória para dimensionar qualitativamente a formação em pesquisa durante aqueles anos. Em 2014 e 2015, realizou-se o *Seminário de Saúde do Trabalhador da Educação*, ampliando o alcance da pesquisa para um público maior. No Diário Oficial dos Municípios (DOM/ES) em 31 de maio de 2016, é sancionada pelo Prefeito de Serra a Lei nº 4.513, referente às Cosates no município. Para não nos estendermos mais, lembra-se que, em 2018, o Ministério do Trabalho, por meio da Fundacentro, publica o Caderno de Formação: saúde e trabalho na educação (Bonaldi, Cruz, & Correia, 2018), ou seja, um material didático e instrutivo ao coletivo de professores deste país, fundamentado por esta pesquisa e desenvolvido por seus pesquisadores.

Eis um processo investigativo e sua produção política imanente aos gestos de um trabalho, afeiçoada a ideia de ativar o tempo da transmissibilidade de uma sabedoria sobre o vivido nas relações de trabalho, que dista do discurso vendido, massificado, pasteurizado e reproduzido do tempo do culto e da dívida; da precarização e do esgotamento, certamente, um dos elementos mais assoladores da cultura política nacional na contemporaneidade (Benjamin, 1994). Para estes pesquisadores, diferentemente, nada reconforta tanto como continuar a aventura do conhecimento e uma luta, junto, àqueles que heterogeneamente a empreendem (Barembli, 1984).

## Referências

- Assunção, A. & Oliveira, J. (2009). Intensificação do trabalho e saúde dos professores. *Revista Educação & Sociedade*, 30 (107), 349-372.
- Barembli, G. (1984). *O inconsciente institucional*. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Barros, M. E. B., & Silva, F. H. (2013). O trabalho do cartógrafo do ponto de vista da atividade. *Revista Fractal*, 25 (2), 339-356.
- Benjamin, W. (2013). *O capitalismo como religião*. São Paulo: Boitempo.
- Benjamin, W. (1994). *Magia e técnica, arte e política: ensaios sobre literatura e história da cultura*. São Paulo: Brasiliense.
- Botechia F. & Athayde M. (2008). Conversas sobre o trabalho sob o ponto de vista da atividade. In M. E. Barros & L. Margoto (Eds.), *Trabalho e saúde do Professor* (pp. 43-78). Belo Horizonte: Autêntica.
- Bonaldi, C. M., Cruz, C. B., & Correia, J. A. (2018). *Caderno de formação: saúde no trabalho na educação*. São Paulo: Fundacentro.
- Brito, H., Freitas, M. C. A., & Chambela, S. M. G. (2015). *Relatório de pesquisa: comissões de saúde do trabalhador de serra/ES*.

- Brito, J. & Athayde, M. (2003). Trabalho, educação e saúde: o ponto de vista enigmático da atividade. *Revista Trabalho, Educação e Saúde*, 1 (2), 63-89.
- Campos, G. W. (2003). *Saúde Paideia*. São Paulo: Hucitec.
- Canguilhem, G. (2005). *Escritos sobre a medicina*. Rio de Janeiro: Forense Universitária.
- Cesar, J. M. & Barros, M. E. B. (2015). Pesquisa-intervenção em dispositivos participativos: ensejando outras relações entre produção de conhecimento e educação. *Revista Polis e Psique*, 5 (2), 171-192.
- Clot, Y. (2010). *Trabalho e poder de agir*. Belo Horizonte: Fabrefactum.
- CNTE. (2012). Condições de trabalho e saúde dos profissionais da educação. *Revista Retratos da Escola*, 6 (11), 315-326.
- Deleuze, G. (1999). *Bergsonismo*. São Paulo: Editora 34.
- Guattari, F. (2014). *Caosmose: um novo paradigma estético*. São Paulo: Editora 34.
- Lourau, R. (2014). *Análise institucional*. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Muniz, H. P., Brito, J., Souza, K. R., Athayde, M., & Lacomblez, M. H. (2013). Ivar Oddone e sua contribuição para o campo da saúde do trabalhador no Brasil. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 38 (128), 280-291.
- Oddone, I., Re, A., & Briante, G. (1981). *Redécouvrir l'expérience ouvrière: vers une autre psychologie du travail?* Paris: Messidor/Éditions Sociales.
- Rocha, R. E. R., Prado Filho, K., Silva, F. N., Boscari, M., Amer, S. A. K., & Almeida, D. C. (2017). Sintomas osteomusculares e estresse não alteram a qualidade de vida de professores da educação básica. *Revista Fisioterapia e Pesquisa*, 24 (3), 259-266.
- Safatle, V. (2018). *Só mais um esforço*. São Paulo: Três Estrelas.
- Schwartz, Y. (2015). Conhecer e estudar o trabalho. *Revista Trabalho & Educação*, 24 (3), 83-89.
- Zamboni, J., Szpilman, A. R. M., Miranda, G. U., & Barros, M. E. B. (2013). Primeiras notas sobre o fórum das Comissões de saúde do trabalhador da educação no Município de Serra/ES. *Revista Advir*, 30 (3), 105-118.

**Endereço para contato:**

betebarros@uol.com.br, heldermuniz@uol.com.br,  
jhanybrito@gmail.com

Recebido em: 08/01/2019  
Revisado em: 06/08/2019  
Aprovado em: 26/08/2019

# A norma de responsabilidade social e a discriminação da mulher negra no setor industrial

Valdenice Portela Silva<sup>1,1</sup>, Marcus Eugênio Oliveira Lima<sup>1,2</sup> e Patrícia da Silva<sup>II,3</sup>

<sup>1</sup> Universidade Federal de Sergipe (São Cristóvão, Sergipe, Brasil)

<sup>II</sup> Universidade Federal do Acre (Rio Branco, Acre, Brasil)

O objetivo deste estudo foi analisar, de forma comparativa, os impactos da norma de responsabilidade social empresarial e a discriminação das mulheres negras, na indústria de transformação sergipana. Para tanto, foram utilizados os microdados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do Ministério do Trabalho e Emprego (MET) de 2007/2008 e 2013/2014. A partir da análise dos dados, nota-se, em relação à discriminação de gênero, uma tendência à predominância *masculina* no setor da indústria de transformação sergipana. Os dados indicam também que não apenas o sexo feminino é aquele com menor presença no setor industrial, mas é a mulher de cor preta que possui os menores percentuais de inclusão no setor industrial sergipano. Esse cenário comparativo de discriminação de gênero e raça pouco se alterou com a introdução da norma de responsabilidade social empresarial, a partir da década de 1990. Os resultados são discutidos de acordo com as teorias do sexismo e do racismo.

Palavras-chave: Indústria, Raça, Gênero, Norma social, Discriminação.

Social responsibility standard and the discrimination of black women in the industrial sector

The aim of this study was to analyse comparatively the impact of social responsibility norm on black women discrimination in Sergipe's manufacturing industry, between 2007 and 2008 vs. 2013 and 2014. The data was collected from the Annual Report of Social Information (RAIS) of Ministry of Labor and Employment (MET). The results show a strong pattern of gender discrimination, indicating a male predominance in the Sergipe's manufacturing industry. The data also shows race discrimination, once the blacks were sub represented. Most important, was the intersection between gender and race, which demonstrates that black women had the lowest indexes of inclusion and salary in the industrial sector. This scenario of gender x race discrimination has changed little from 2007/08 to 2013/14, with the introduction of the social responsibility norm since the 1990s. The results were discussed in accordance to theories of sexism and racism.

Keywords: Industry, Race, Gender, Social norm, Discrimination.

---

<sup>1</sup> <https://orcid.org/0000-0002-8812-6884>

<sup>2</sup> <https://orcid.org/0000-0001-5280-130X>

<sup>3</sup> <https://orcid.org/0000-0003-3435-7852>

## Introdução

A elevada desigualdade entre homens e mulheres, negros e brancos é uma característica marcante no mercado de trabalho brasileiro. Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), do período de 1995 a 2009, verifica-se que 42,7% dos homens brancos e 35,4% das mulheres brancas têm emprego com carteira assinada e, no polo oposto, 36,9% dos homens negros e 24,8% das mulheres negras (pardas e pretas). De modo que, mesmo com o aumento do grau de instrução das mulheres, no respectivo período, ainda é o segmento masculino aquele com maior acesso ao emprego estável e de maior proteção social, em comparação ao segmento feminino (Lima, Rios, & França, 2013).

Em 2007 e 2010, considerando as 500 maiores empresas do Brasil, foi constatado que o empregado em pior situação era a mulher negra devido à sub-representação de 9,3%, no quadro funcional; 5,6%, na supervisão, e 0,5%, no quadro executivo. Essas estatísticas significam a presença de seis negras (todas pardas) entre as 119 mulheres ou os 1.162 diretores, negros e não negros, de ambos os sexos, cuja cor ou raça tenha sido informada durante a pesquisa (Custódio & Moya, 2007; Instituto Ethos, 2010)<sup>4</sup>.

Entre os anos de 2001 e 2011, foi observado que o grupo de mulheres que estava trabalhando, em 2001, representou 38%, aumentando para 42%, em 2011, o que denota a crescente entrada de mulheres no mercado de trabalho brasileiro. Esse resultado, em diferentes proporções, vale também para todas as regiões, exceto o Norte, onde a proporção de mulheres caiu no mesmo período de 37% para 36%. Apesar da expressiva entrada das mulheres no mercado de trabalho, a diferença de rendimentos entre homens e mulheres permanece relevante, mesmo dentre os que desempenham funções produtivas semelhantes. Tanto que, no período analisado, a diferença salarial das mulheres em relação aos homens foi de 20% para o Brasil, o mesmo para a região Centro Oeste, 22% para a região Nordeste, 27% para o Norte e 15% para as regiões Sul e Sudeste (Souza, Salvato, & França, 2013).

De modo geral, observam-se os seguintes resultados, a partir dos dados apresentados pela maioria dos estudos sobre a discriminação no mercado de trabalho: a) uma predominância de homens no mercado de trabalho em relação às mulheres; b) um aumento na participação das mulheres no mercado de trabalho, em especial, das mulheres negras; c) as mulheres ganham menos do que os homens, e os negros menos do que os brancos. Os maiores salários são dos homens brancos e os menores salários das mulheres pretas (Soares, 2000).

Os dados mostram que, passados mais de 60 anos de lutas pelos direitos civis e promulgação de normas contra o preconceito, como a Convenção Internacional Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (ONU), de 1965, ainda há diferenças no mercado de trabalho entre homens e mulheres brancos e negros. Uma das explicações para essa diferença repousa no preconceito e no racismo, incluindo as novas formas de expressão e também as mais tradicionais – preconceito e racismo – que se apresentam como um contraponto às tradicionais ou clássicas (Lima & Vala, 2004). No Brasil, onde até pouco tempo

---

<sup>4</sup> O Instituto Ethos é uma OSCIP, cuja missão é mobilizar, sensibilizar e ajudar as empresas a gerir seus negócios de forma socialmente responsável, tornando-as parceiras na construção de uma sociedade justa e sustentável (Instituto Ethos, n. d.).

atrás não existia reconhecimento oficial do racismo, essas novas manifestações, assim como as expressões mais fora de moda, têm a marca da discriminação, ou seja, da restrição dos espaços e dos acessos a indivíduos e grupos minoritários, em relações intergrupais, como é o caso das relações de trabalho. No contexto de análise da discriminação no trabalho, merece destaque o racismo aversivo que, diferentemente do tradicional (cujas expressões preconceituosas são explícitas), opera de forma sutil e quase imperceptível (Silva, Lima, & Silva, 2017).

Dentro desse contexto, este estudo tem o objetivo de analisar a discriminação de mulheres negras (pretas e pardas) na indústria de transformação sergipana, após a norma de responsabilidade social empresarial se consolidar, na década de 1990, com maior força no cenário nacional e internacional. O *corpus* da pesquisa foi fornecido pela base de dados Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Para análise do efeito da norma, foram considerados, de forma comparativa, os anos de 2007, 2008, 2013 e 2014.

## **Racismo e relações sociais**

A fim de apresentar um panorama de como as relações étnico-raciais foram investigadas pela pesquisa em Psicologia no Brasil, na primeira década do século XXI, Martins, Santos e Colosso (2013) realizaram uma revisão sistemática nas bases de dados *Scientific Eletronic Library Online* (SciELO) e Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS). Nessa pesquisa, foram encontrados 41 artigos, entre o período de 2000-2009, e distribuídos nas seguintes categorias relacionadas ao conteúdo dos trabalhos: “Novas formas de compreensão do preconceito”, “Racismo: história e ideologia”, “Identidade étnico-racial e manifestações culturais” e “Recepção das ações de promoção da igualdade étnico-racial pela sociedade brasileira”.

Nos estudos analisados, foi observado que os procedimentos utilizados para coleta de dados foram pesquisas de campo com o predomínio da entrevista e procedimentos experimentais. Os 41 artigos, objetos de estudo da revisão sistemática, indicam que o tema das relações étnico-raciais tem sido objeto de investigação da Psicologia, notadamente da Psicologia Social. Em alguns desses estudos, existe a preocupação de investigar as formas sutis de manifestação de atitudes preconceituosas, as quais, na atualidade, adquirem formas disfarçadas e indiretas com o objetivo de não ferir a norma de igualdade nem ameaçar a autoimagem de pessoa igualitária (Martins et al., 2013).

Numa outra revisão sistemática sobre os estudos com foco no preconceito racial, cujas buscas ocorreram nas bases de dados Periódicos Eletrônicos de Psicologia (PePSIC), Index Psi Periódicos, PsycINFO, SciELO e LILAC, utilizando os termos “racismo” ou “preconceito racial”, foram encontrados 77 artigos publicados desde 2001. Os temas mais frequentes utilizados estavam relacionados às cotas de acesso ao Ensino Superior; nos artigos empíricos, às origens do preconceito racial e suas formas de expressão, às consequências do preconceito para as vítimas racismo e às influências de teorias raciais no desenvolvimento da Psicologia. Entre as lacunas identificadas, estão escassas pesquisas que tenham usado, como cerne, adultos não universitários e pessoas que pertençam a grupos discriminados (Sacco, Couto, & Koller, 2016).

Ao considerar a relevância social do estudo sobre preconceito racial no Brasil e as contribuições que a Psicologia pode gerar, a quantidade de artigos sobre o tema no país ainda é restrita (Sacco, Couto, & Koller, 2016), isso porque, dos 279 artigos não duplicados, encontrados inicialmente, apenas 66 eram realmente da Psicologia e tratavam do preconceito racial.

Quanto à discriminação, um dos estudos, que articula raça e gênero, tem como foco o mercado de trabalho e base teórica na Psicologia Social é “Mulher negra no mercado de trabalho”, de Maria Aparecida Silva Bento, publicado em 1995. Bento (1995) analisa os mecanismos da discriminação racial, no trabalho, utilizando os depoimentos de trabalhadores/as negros/as. Não diferentemente de boa parte das pesquisas sobre preconceito e discriminação, no campo da Psicologia, a pesquisa de Bento (1995) também faz uso de entrevistas para identificar atitudes discriminatórias consideradas explícitas e analisa as percepções e significados da discriminação.

Com efeito, nos estudos sobre racismo, preconceito e discriminação, que utilizam como base teórica a Psicologia Social, normalmente, é identificado o uso de métodos como os estudos de percepção, sondagens de atitudes e experimentos de laboratório e de campo para mensurar a discriminação (são as medidas explícitas). Por enquanto, são exíguas as investigações que analisam as práticas ou resultados sociais, a exemplo da discriminação no mercado de trabalho, adotando bancos de dados de grande escala, que investigam desigualdades nos resultados sociais entre grupos (medidas implícitas) (Pager, 2006; Quillian, 2006).

A partir do surgimento de novas expressões de preconceito, em esferas sociais como a do trabalho, aparecem novas formas de discriminar, quase imperceptíveis, as quais, na maioria das vezes, exigem novos procedimentos para identificá-las. Além das atitudes mais evidentes ou explícitas, há também a sobreposição de categorias que levariam, não apenas à discriminação interseccional, mas também à manifestação de atitudes preconceituosas de forma mais automática ou inconsciente no ambiente de trabalho.

Nesse sentido, a questão que se coloca é a de saber como mensurar a discriminação racial diante das mudanças de atitudes raciais após a Segunda Guerra Mundial e os movimentos sociais no mundo como um todo, a exemplo dos movimentos pelos direitos civis nos EUA, quando as pessoas, em determinados ambientes (como na esfera do trabalho), se tornaram menos dispostas a expressar abertamente seus sentimentos e crenças preconceituosas (Dovídio & Gaertner, 2004; Lima & Vala, 2004).

O uso de atributos produtivos ou não produtivos, para mensurar a discriminação, tem sido feito nos estudos econômicos sobre discriminação no mercado de trabalho, entre eles os da Teoria Neoclássica da Discriminação (TND), da Teoria Estatística da Discriminação e da Teoria da Segmentação do Mercado de Trabalho (Silva, Lima, & Silva, 2017). Na maioria desses estudos, a análise da discriminação parte da remuneração média recebida por homens e mulheres negros e brancos, justamente para verificar a desigualdade existente no mercado de trabalho. Acredita-se que se os trabalhadores, com os mesmos atributos profissionais, mesma escolaridade, mas de raça ou gênero distintos, recebem salários diferentes é porque há discriminação de raça e gênero.

É interessante observar que, embora muitos dos estudos sobre discriminação no mercado de trabalho estejam mais preocupados com os motivos que levam à discriminação do

que com os mecanismos da discriminação, há pesquisas que apontam a relação entre a discriminação e fatores psicossociais. Carneiro, Heckman e Masterov (2004), ao analisarem a relação entre as ações afirmativas e as diferenças salariais no mercado de trabalho de homens e mulheres afro-americanos e hispânicos, nos Estados Unidos, estimaram que as diferenças na escolaridade, entre hispânicos e afro-americanos, acabam influenciando as diferenças salariais no mercado de trabalho. Em função das expectativas negativas que a discriminação gera nos pais das crianças negras, estes podem não incentivar seus filhos nos estudos, comprometendo não apenas o desempenho escolar dos filhos, mas o seu futuro profissional.

Em contrapartida, Cruz (2010) pondera que os estudos econométricos sobre a discriminação no mercado de trabalho não abarcam todos os aspectos da discriminação, isso porque certos trabalhadores exigem uma análise que vai além da Teoria da Discriminação Econômica (TDE). Para o autor, a discriminação no mercado de trabalho não advém apenas dos empregadores, mas também de fatores psicossociais como as crenças e os sentimentos dos discriminados, os quais, por se sentirem incapazes de assumir certos cargos, nem sequer cogitam a possibilidade de trabalharem em determinados lugares ou assumirem certos postos de trabalho.

Analisando a mobilidade social de mulheres negras na estrutura social brasileira, ainda que tenha ocorrido uma elevação no nível de escolaridade da mulher negra no Brasil, nos últimos 10 anos, ela continua a ocupar os mais baixos níveis sociais. Enquanto homens brancos se encontram nas melhores ocupações profissionais, as mulheres negras são as que enfrentam fortes barreiras para converterem suas melhores qualificações em maiores vantagens no mercado de trabalho, isso porque frequentam os cursos de formação menos valorizados pelo mercado de trabalho brasileiro (Carvalhoes & Rodrigues, 2019; Lima, Rios, & França, 2013).

O conceito de discriminação adotado neste artigo consiste no ato de classificar o outro, “baseado em categorias naturais e sociais sem que haja relação com as capacidades e os méritos individuais, ou com o real comportamento da pessoa. É o *ato de separar* que tanto pode privilegiar uma pessoa ou grupo como prejudicá-la/o” (Ministério da Educação, n. d., p. 2) e exige uma compreensão acerca do tipo de diferenciação que produz e a espécie de informação que sustenta e gera exclusão. Os mecanismos discriminatórios são entendidos a partir do momento em que são feitas tais diferenciações, pois elas se configuram de distintas maneiras em cada sociedade. Em termos psicossociais, a discriminação acontece quando o tratamento desigual for injustificável socialmente (Mummendey & Wenzel, 1999).

Entende-se a desigualdade como o oposto da igualdade, a qual está atrelada à discussão dos direitos à diferença. As sociedades democráticas estão constituídas de grupos minoritários que reclamam para si uma nova forma de discriminação, dita positiva, por meio da qual esses grupos teriam igualdade de oportunidade pela equidade com respeito às diferenças. Deste modo, a ideia de desigualdade estaria associada à de diferença; ou seja, à ideia de pessoa ou unidade absolutamente singular e, por sua vez, à de igualdade de oportunidades que contribui para o surgimento de políticas de justiça social, em detrimento das liberdades individuais ou da promoção do nivelamento das necessidades humanas (Carone, 2009).

A discriminação no mercado de trabalho compreende a exclusão social (ou inclusão precarizada) na esfera do trabalho de certos indivíduos em razão de atributos relativos à produtividade e eficiência (escolaridade, experiência profissional, região de moradia e faixa etária) e outros não relativos (raça e gênero). Pode ser classificada em: a) discriminação

salarial; b) discriminação de emprego; c) discriminação de trabalho e ocupação; e d) discriminação de acesso ao capital humano (Cruz, 2010).

O mercado de trabalho é, portanto, um importante contexto de análise da discriminação de raça e gênero, sendo possível mensurar a discriminação por meio da análise estatística de banco de dados de grande escala que investiga desigualdades nos resultados sociais entre grupos.

## **Método**

A abordagem desta pesquisa apresenta características quantitativas com procedimentos da pesquisa documental que se divide em dois momentos: a *análise preliminar* do documento e a *análise descritiva*. A análise preliminar abrange as seguintes etapas: a identificação dos autores do documento, a identificação da natureza do texto, o exame do contexto da produção do documento, a verificação de sua autenticidade e a confiabilidade da informação transmitida (Vasconcellos & Silva, 2013). A análise descritiva foi conduzida para conhecer o perfil sociodemográfico da população estudada (sexo, cor ou raça, escolaridade e renda mensal) e avaliar a relação entre a participação da mulher negra na indústria de transformação sergipana e a norma de responsabilidade social empresarial.

Segundo a Federação da Indústria do Estado de Sergipe (2012) e o Ministério do Trabalho e Emprego (2014), a população da indústria de transformação em Sergipe está estimada em 758 empresas e 48.306 trabalhadores, dentre os quais 23% são da cor branca, 8% da cor preta e 59% da cor parda. Fizeram parte da pesquisa 149.635 vínculos formais dos trabalhadores da indústria de transformação sergipana, cadastrados pela Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), nos anos de 2007, 2008, 2013 e 2014.

A indústria de transformação sergipana, pela Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), utilizada em cadastros e registros de pessoa jurídica, é composta dos seguintes subsetores: Extrativa Mineral; Produção Mineral Não Metálico; Indústria Metalúrgica; Indústria Mecânica; Elétrico e Comunicação; Material de Transporte; Madeira e Mobiliário; Papel e Gráfica; Borracha, Fumo, Couros; Indústria Química; Indústria Têxtil; Indústria de Calçados; Alimentos e Bebidas; Serviço Utilidade Pública e Construção Civil (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2007).

É importante salientar que o registro administrativo RAIS contabiliza vínculos existentes e não o número de indivíduos, isso porque um assalariado pode ter mais de um vínculo. Neste caso, os empregos são sinônimos de vínculos empregatícios, não são postos de trabalho ou indivíduos. O universo representado pela RAIS está restrito ao segmento formal do mercado de trabalho e consiste na contabilização da soma dos empregos assalariados regulados pela Consolidação da Legislação Trabalhista (CLT) e pelos estatutários (Ministério do Trabalho e Emprego, 2008; Servo, Furtado, Amorim, Ribeiro, & Souza, 2006).

Estudos têm demonstrado que, embora seja uma fonte de dados relativamente recente (criada em 1975), a RAIS se constitui como um excelente instrumento de análise de curto e longo prazo do mercado de trabalho brasileiro (Saboia & Tolipan, 1985). Ela é confiável para a

análise do mercado de emprego formal (Negri, Castro, Souza, & Arbache, 2001), embora possa, no que concerne ao quesito raça ou cor, apresentar alguma vulnerabilidade, levando a um perfil de distribuição relativamente mais branco do que os Microdados PNAD do IBGE (Paixão, Rosseto, & Monçores, 2013).

O motivo para escolha dos anos 2007, 2008, 2013 e 2014 diz respeito às diversas práticas empresariais ocorridas antes e após o respectivo período pesquisado; entre elas, a criação, em 1998, do Instituto Ethos e com ela a elaboração de documentos como: *O compromisso das empresas com a valorização da mulher*, de 2004 e *O compromisso das empresas com a promoção da igualdade racial*, de 2006. A intenção é comparar os anos de 2007 e 2008 com os de 2013 e 2014, numa abordagem longitudinal em relação ao período de consolidação da norma de responsabilidade social empresarial no contexto organizacional brasileiro. Outra razão para escolha desse período refere-se ao fato de que o quesito raça ou cor, introduzido em 1998, no questionário RAIS, somente passou a ser disponibilizado *online* pela Coordenação Geral de Estatística e Trabalho (CGET) do TEM, a partir de 2006.

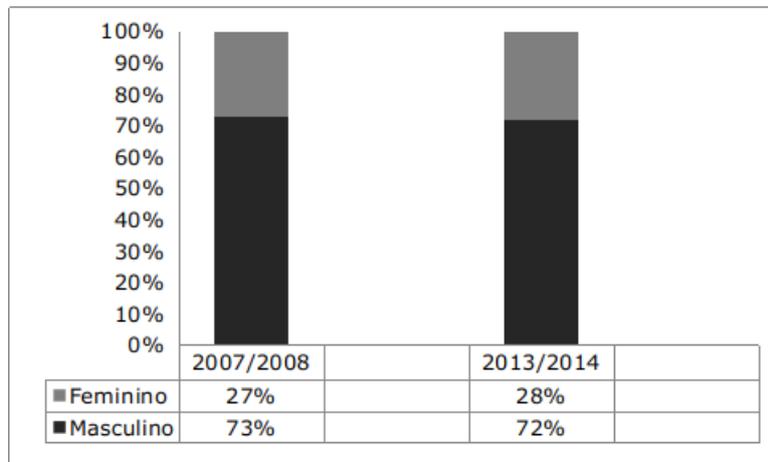
## Resultados e discussão

Com o objetivo de analisar o impacto da norma de responsabilidade social empresarial sobre a participação de mulheres negras (pretas e pardas) na indústria de transformação sergipana, por meio da base de dados RAIS, nos anos de 2007, 2008, 2013 e 2014, as variáveis analisadas são os atributos produtivos e não produtivos relacionados à discriminação no mercado de trabalho, entre eles: escolaridade, rendimentos, ocupação profissional, raça e sexo. Por meio das respectivas variáveis, foi investigada a relação existente entre as desigualdades de gênero e raça e a norma de responsabilidade social empresarial com a observação da evolução das desigualdades no mercado de trabalho. Utilizaram-se, como parâmetro de comparação, os dados dos Censos Demográficos de 2000 e 2010. Assim, os primeiros dados apresentados são pertencentes às desigualdades de gênero, em seguida às desigualdades de raça e ao cruzamento entre as categorias raça ou cor e sexo, que permitiu identificar o nível de exclusão que a mulher negra, em relação aos demais grupos, está sujeita, na indústria de transformação sergipana.

### *Desigualdades de gênero*

Quanto às desigualdades de gênero, observa-se, na Figura 1, a predominância e a constância da inserção masculina no setor da indústria de transformação sergipana, representando 73% dos vínculos formais dos trabalhadores e 27% das trabalhadoras, nos anos de 2007 e 2008. Nos anos de 2013 e 2014, a taxa de sobre-representação masculina praticamente não se altera, diminuindo apenas 1%.

Figura 1: População ocupada com carteira assinada, segundo participação dos grupos por sexo, distribuída na indústria de transformação sergipana em 2007, 2008, 2013 e 2014



Fonte: Elaboração própria.

Em relação à população ocupada com carteira assinada, no censo demográfico de 2000, verifica-se a predominância masculina de 63% para os homens e 37% para as mulheres (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2000). Em 2010, essa desproporção representacional se inverteu a favor das mulheres. Isto é, os valores foram para 48% e 52%, uma redução percentual de 15% da participação masculina no mercado de trabalho sergipano mais um aumento de 15% da presença feminina em diversos setores da economia sergipana.

Cabe ainda referir que, do total de 2.037.047 da população residente em Sergipe, segundo o Censo de 2010, 49% e 51% representam respectivamente a população masculina e feminina. Destes, 2,3%, nos anos de 2007 e 2008, e 3,05%, nos anos de 2013 e 2014, retratam os vínculos formais dos homens da indústria de transformação sergipana.

Quanto aos vínculos formais das mulheres na indústria, referentes aos dados RAIS, estes correspondem a 0,83% e 1,2 % do total de 2.037.047 da população residente, sergipana, do Censo de 2010, nos períodos de 2007 e 2008, 2013 e 2014. Isso significa que uma pequena quantidade da população feminina, residente, sergipana se encontrava empregada no setor industrial sergipano e em situação regular no mercado de trabalho.

No Censo Demográfico de 2010 (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2014), a maior diferença entre os sexos se encontra na Educação Superior e Ensino Médio completo, cuja proporção dos que completaram a graduação é de 25% para as mulheres e 9,9% para os homens. Em se tratando da distribuição percentual da população sem instrução, por todo Brasil, 47,8% corresponde ao sexo feminino e 50,8% ao masculino na categoria sem instrução, confirmando-se, então, uma evolução no nível de instrução do sexo feminino em relação ao masculino.

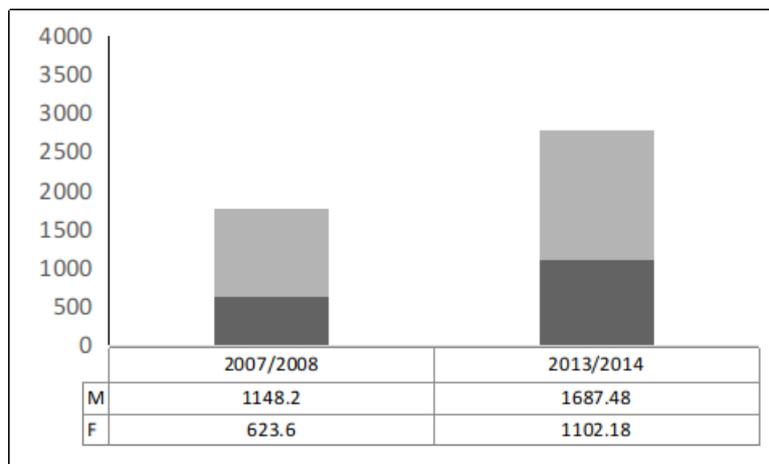
Apesar de o aumento no nível de instrução das mulheres e da escolaridade significar um valor que eleva a produtividade da economia como um todo, capaz de gerar efeitos virtuosos como a melhora do salário, as mulheres permanecem recebendo menores salários em relação aos homens no Brasil, independentemente da área de formação profissional (Instituto Patrícia Galvão, 2014).

No que tange às desigualdades de gênero, cabe destacar uma contínua supremacia dos vínculos formais masculinos, no setor da indústria de transformação sergipana. Isso porque a mão de obra feminina não só continua a ser minoria no setor industrial sergipano, como também a receber os menores salários, a possuir os mais baixos níveis de instrução e se encontra menos presente nos cargos de direção. Por isso, a avaliação empreendida autoriza afirmar que o ingresso feminino no mundo laboral apenas tem a aparência de conquista.

Com a identificação de uma pequena participação feminina na indústria de transformação sergipana, parece ter ocorrido uma alteração na forma do patriarcado essencialmente privado “para o patriarcado público, com a expressão nas relações de segregação e subordinação existentes nas estruturas e no funcionamento das instituições públicas” (Casaca, 2009, p. 30). É como se houvesse, segundo a teoria do patriarcado, um acordo implícito entre homens e mulheres acerca de suas responsabilidades. À mulher é atribuído o trabalho doméstico, pelo qual não é remunerada, ao homem à atividade econômica, pela qual é remunerado, excluindo, dessa forma, as mulheres da esfera laboral e das profissões mais bem remuneradas, qualificadas e prestigiadas.

A partir do determinismo biológico (a dicotomia fêmea e macho), é possível entender como se reproduzem as diferenças entre homens e mulheres, no mercado de trabalho, via a determinação de papéis sociais; ou seja, o papel que deve ser exercido pela mulher, já que, ao ser vista historicamente como a cuidadora do lar por conta dos estereótipos que lhe são atribuídos (de ser culturalmente concebida como sensível, fraca, desprotegida etc.), a ela foram outorgados cargos ou atividades no mercado de trabalho, nos quais fosse capaz de pôr em prática o que lhe foi socialmente imputado pelo sexo.

**Figura 2:** População ocupada com carteira assinada, segundo participação dos grupos por sexo, distribuída por remuneração média na indústria de transformação sergipana em 2007, 2008, 2013 e 2014



Fonte: Elaboração própria.

A discriminação salarial é uma das formas de exclusão no mercado de trabalho, ela consiste na diferença salarial não justificável entre categorias sociais. Na Figura 2, observa-se que houve um aumento considerável na remuneração média dos trabalhadores, nos anos de 2007, 2008, 2013 e 2014, com um crescimento de mais de 32%. Todavia, a remuneração das trabalhadoras é substancialmente mais baixa que a dos trabalhadores. Em 2007 e 2008, a renda

das mulheres equivalia a 54,3% da renda dos homens, já em 2013 e 2014 equivale a 65,3%. A discriminação salarial se mostrou consistente e mesmo crescente, no período analisado, não obstante, o montante da remuneração dos trabalhadores ter aumentado de forma significativa.

Quando comparamos esses dados com os dados gerais de remuneração da população brasileira com mais de 10 anos de idade, segundo o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2014), vemos que o rendimento médio mensal das mulheres correspondia a 65% do auferido pelos homens, no ano de 2000, e subiu, em 2010, para 68%. Não é, contudo, um crescimento linear. Na região Nordeste, a renda das mulheres que equivalia a 72% da masculina, em 2000, caiu para 68%, dez anos depois. Se considerarmos apenas os dados da população ocupada, notamos que, em 2013, as mulheres recebiam, no Brasil, 79,5% do salário dos homens e 80% em 2014. Uma ampla pesquisa da CATHO, em 2017 (Kometani, 2017), feita com 13.161 profissionais, avaliou oito funções, de estagiários a gerentes, e constatou que as empresas pagam menos às mulheres em todos os cargos e, sobretudo, nos mais especializados.

Nesse sentido, o sexismo institucional compreende a exclusão promovida por entidades, organizações e comunidades que impõem às mulheres certas barreiras, impedindo-lhes de ter as mesmas oportunidades dos homens em situação de trabalho, já que são elas a receberem os menores salários, mesmo assumindo cargos semelhantes aos dos homens, e a serem excluídas de certas posições atribuídas ao sexo masculino.

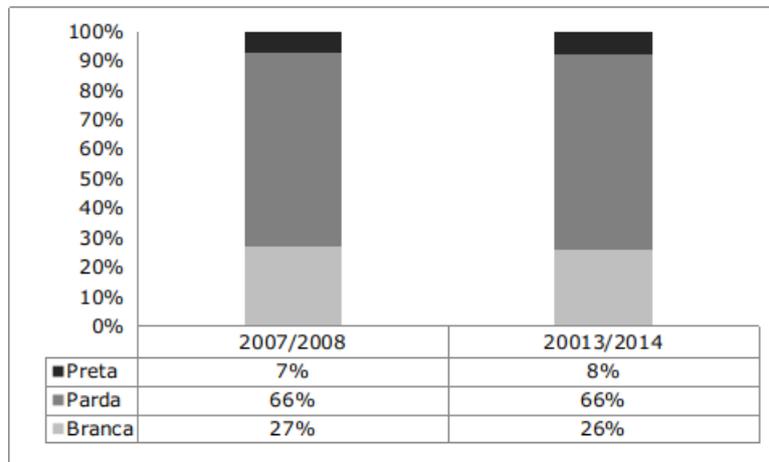
Por outro lado, além de fatores psicossociais ligados ao efeito dos estereótipos sobre os julgamentos sociais dos responsáveis pelo recrutamento e seleção de pessoal do setor industrial, há o fato de que as diferenças salariais tanto podem estar associadas à produtividade (Teoria Estatística de Discriminação) quanto à qualificação da mão de obra (Teoria do Capital Humano) e à localização geográfica do produto (Teoria da Segmentação do Mercado de Trabalho).

No entanto, como a qualificação da mão de obra feminina e sua capacidade produtiva vêm aumentando nos últimos anos, acredita-se que, além dos atributos “produtivos”, há os “não produtivos” (raça ou cor e sexo) que podem contribuir para atual posição das operárias do setor industrial sergipano. Fora o efeito do sexo a determinar as diferenças entre homens e mulheres na esfera do trabalho, há também a categoria raça ou cor que pode acarretar desigualdades raciais no mercado de trabalho sergipano.

### ***Desigualdades de raça***

Em relação às desigualdades de raça, presentes no setor industrial sergipano, a Figura 3 mostra uma tendência à concentração maior de trabalhadores pardos, representando 66%; outros 27% brancos e 7% pretos, em 2007 e 2008. Da mesma forma, em 2013 e 2014, mantêm-se os 66% de trabalhadores pardos, 26% brancos e 8% pretos. Tais resultados sugerem que a predominância de pessoas pardas do setor industrial sergipano reflete a própria composição etnográfica do estado.

**Figura 3: População ocupada com carteira assinada, segundo participação dos grupos de raça ou cor, distribuída na indústria de transformação sergipana em 2007, 2008, 2013 e 2014**



Fonte: Elaboração própria.

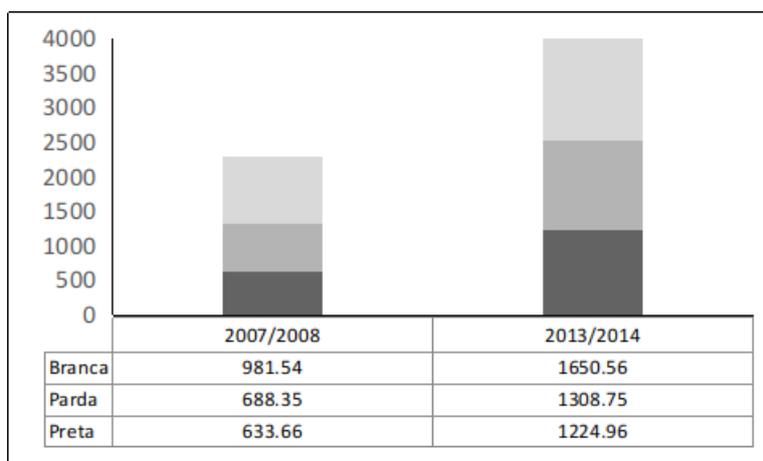
Como a ação afirmativa de incentivo à imigração não teve a mesma evidência em Sergipe, como no Oeste Paulista (Domingues, 2008), acredita-se que a tendência à predominância de pardos na indústria de transformação sergipana não se deu obrigatoriamente por conta do processo imigratório, da substituição da mão de obra ex-escrava pela imigrante, mas como consequência da mestiçagem da população nordestina, fomentada pela ideologia do branqueamento, que se constituiu como elemento central das relações sociais no Brasil (Telles, 2004).

Segundo Domingues (2008), o período de formação do trabalho livre em Sergipe não se deu da mesma forma que o Oeste Paulista, onde a imigração europeia foi um fator decisivo para o abastecimento de força de trabalho da grande lavoura; no entanto, houve diversas vias de transição para o trabalho livre no Brasil. Em Sergipe, onde se optou pela estratégia de persuadir ou obrigar a população livre a se engajar nos trabalhos agrícolas, crê-se que, supostamente, esse fato tenha contribuído para a grande presença de trabalhadores pardos na indústria de transformação sergipana após a revolução industrial.

De acordo com a literatura relacionada à discriminação no mercado de trabalho brasileiro, constatam-se, na Figura 4, que são os trabalhadores brancos aqueles com maiores rendimentos em relação aos pardos e pretos. E os trabalhadores pretos os que expõem remunerações substancialmente mais baixas que os demais segmentos apresentados pelos dados RAIS relacionados às desigualdades de raça.

Nesse sentido, mesmo que a mão de obra preta da indústria de transformação sergipana apresente as mais baixas taxas de participação, os mais baixos níveis de escolaridade e a menor remuneração média, no período analisado, ainda assim houve, no mesmo período, uma evolução na remuneração média tanto desses trabalhadores, bem como daqueles pertencentes ao grupo de cor parda.

Figura 4: População ocupada com carteira assinada, segundo participação dos grupos de raça ou cor, distribuída por remuneração média na indústria de transformação sergipana em 2007, 2008, 2013 e 2014



Fonte: Elaboração própria.

### Desigualdades de gênero e raça

Articulando as categorias gênero e raça, o Quadro 1 mostra os vínculos formais de trabalhadores da cor parda com 48% do total dos vínculos formais da indústria de transformação sergipana no período analisado. O percentual de vínculos formais da mão de obra do sexo masculino da cor branca é de 19% e da preta de 6%. Já o percentual de vínculos formais da mão de obra do sexo feminino constitui 19% de pardas, 8% de brancas e 2% de pretas. Chama a atenção também, na mesma estatística, uma tendência à predominância da mão de obra masculina parda nesse setor industrial e uma pequena participação da mão de obra feminina preta. Apesar disso, constata-se uma sutil evolução na taxa de participação das trabalhadoras negras no respectivo setor econômico, isso em relação à mão de obra preta.

Do total de 606.588 da população sergipana ocupada com carteira, no Censo de 2000 (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2000), 59,3% representam as trabalhadoras pardas e 62% os trabalhadores pardos. A mão de obra que exibe a menor taxa de participação (6,2%) deste total é a de cor preta e sexo feminino. Já do total de 1.694.022 da população ocupada com carteira, apresentado pelo Censo de 2010 (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2010), 62% correspondem à cor parda do sexo feminino e 62,4% equivalem à cor parda do sexo masculino, o que significa existir uma predominância do sexo masculino no mercado de trabalho sergipano. A população ocupada com menor taxa de participação (9%), no mesmo censo, é a de cor preta e sexo feminino. Apesar de a participação de mulheres pretas ainda ser pequena, houve um aumento percentual de 2,8% entre os anos de 2000 e 2010.

A população residente sergipana branca, parda e preta, segundo o Censo de 2000, consiste respectivamente em 562.858, 1.850.409 e 111.461. De acordo com os dados RAIS, nos anos de 2007 e 2008, esta população pode representar a indústria de transformação sergipana da seguinte forma: 2% (do sexo masculino) e 1% (do sexo feminino) constituem os vínculos formais dos trabalhadores brancos, 2% (do sexo masculino) e 1% (do sexo feminino) dos pardos e 3% (do sexo masculino) e 1% (do sexo feminino) dos pretos (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2000). Percebe-se, nestes resultados, não somente um número muito pequeno

daqueles que se autodeclararam pretos, mas uma pequena participação da população residente em Sergipe que trabalha na indústria de transformação sergipana.

**Quadro 1: População ocupada com carteira assinada, segundo participação dos grupos por raça ou cor e sexo, distribuída na indústria de transformação sergipana em 2007, 2008, 2013 e 2014**

Raça/Cor	2007/2008		Subtotal	Raça/Cor	2013/2014		Subtotal
	M	F			M	F	
Branca	12324	4714	17038	Branca	15696	6784	22480
	71%	29%	27%		70%	30%	26%
	27%	28%			26%	28%	
	20%	8%			18%	8%	
Parda	30414	11377	41791	Parda	41060	16194	57254
	73%	27%	66%		72%	28%	66%
	65%	67%			65%	66%	
	48%	18%			47%	19%	
Preta	3503	819	4322	Preta	5344	1406	6750
	81%	19%	7%		79%	21%	8%
	8%	5%			9%	6%	
	6%	1%			6%	2%	
Total	46241	16910	63151	Total	62100	24384	86484
		73%			27%		

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego/CGET: Microdados RAIS.

A população residente sergipana branca, parda e preta é constituída, segundo o Censo de 2010, respectivamente por 583.428, 1.269.565 e 184.054, correlacionando-a com os dados RAIS de 2013 e 2014, esta população corresponde a 3% (do sexo masculino) e 1% (do sexo feminino) dos vínculos formais de trabalhadores brancos, 3% (do sexo masculino) e 1% (do sexo feminino) dos pardos e 3% (do sexo masculino) e 1% (do sexo feminino) dos pretos. Embora tenha sido identificado um aumento da população residente sergipana preta, entre os Censos de 2000 e 2010, sua participação na indústria de transformação sergipana permaneceu estagnada.

A mão de obra ocupada com carteira assinada do sexo feminino de cor preta, entre os Censos de 2000 e 2010, apresenta uma evolução na sua taxa de participação no mercado de trabalho sergipano como um todo e o mesmo grupo apresenta uma pequena evolução na sua participação na indústria de transformação sergipana, nos anos de 2007, 2008, 2013 e 2014. Ao confrontar tais dados, percebe-se que há uma pequena participação das mulheres pretas com vínculos formais na indústria de transformação. O mesmo pode ser observado em relação aos vínculos formais dos homens pretos.

Quanto às diferenças salariais entre homens e mulheres, na indústria de transformação sergipana, nota-se, na Figura 5, que tanto os trabalhadores do sexo masculino quanto do feminino da cor branca, parda e preta tiveram, no período analisado, um aumento na sua remuneração. Enquanto a remuneração dos vínculos formais dos homens brancos em relação às mulheres pretas, conforme observado na Figura 6, mantiveram-se os mesmos com uma diferença de 2,1 pontos dos primeiros em relação aos segundos. Durante o período, os vínculos

formais dos homens pardos e pretos apresentaram remunerações médias acima dos vínculos formais das mulheres pardas e pretas.

Se tais diferenças salariais entre homem branco *versus* mulher branca e mulher parda *versus* mulher preta aumentaram, esse fato não apenas reflete as desigualdades de gênero e de raça existentes no setor industrial sergipano, mas também a confirmação de que os homens brancos estão no topo da pirâmide e as mulheres pretas na base. De modo que as trabalhadoras pretas detêm as remunerações substancialmente mais baixas (R\$ 766,96) do que os demais grupos, e os trabalhadores brancos possuem uma remuneração média superior (R\$ 1.640,86) aos pardos (R\$ 1.168,85) e pretos (R\$ 1.091,96), seguidos pelas trabalhadoras brancas (R\$ 993,24) e pardas (R\$ 828,48).

Segundo dados da PNAD, em 2002 (Pinto, 2006), os homens brancos apresentavam um rendimento médio de R\$ 1.102,50 e as mulheres brancas R\$ 686,70; os homens negros, em média, R\$ 521,10 e as mulheres negras R\$ 342,50. Os homens brancos lideram com relação a todos os outros, as mulheres brancas ganham mais do que os homens e mulheres negros, mas é, sobretudo, contra as negras que a disparidade pesa mais: elas ganham praticamente a metade do rendimento das brancas e a quarta parte do rendimento dos brancos (Pinto, 2006).

Resultado semelhante foi encontrado em 2006, quando o rendimento real médio mensal do trabalho principal dos homens brancos, em todo o país, equivalia a R\$ 1.164,00. Este valor, no mesmo ano, era 56,3% superior à mesma remuneração obtida pelas mulheres brancas (R\$ 744,11), 98,5% superior à auferida pelos homens pretos e pardos (R\$ 586,26) e 200% à recebida pelas mulheres pretas e pardas (R\$ 388,18) (Paixão & Gomes, 2008).

Quando se trata dos dados RAIS, no mercado de trabalho formal, em relação à remuneração média, os grupos sociais se posicionam hierarquicamente da seguinte forma: os homens brancos no topo e as mulheres negras na base da pirâmide. Quando se trata de dados da PNAD, do mercado de trabalho formal e informal, os homens brancos e as mulheres pretas permanecem respectivamente no topo e na base da pirâmide, com uma pequena alteração: as mulheres brancas apresentam remunerações maiores do que os homens pardos e pretos.

Diante de tais resultados, o cruzamento entre categorias como sexo e raça ou cor parece surtir um efeito maior sobre os vínculos formais constituídos pelas mulheres pretas do setor industrial sergipano, cuja articulação entre o racismo e o sexismo contribui para que este grupo sofra um grau maior de discriminação em relação aos demais grupos no mercado de trabalho. Em relação à remuneração média, observa-se que os grupos sociais estão distribuídos hierarquicamente da seguinte forma: homens brancos no topo e mulheres negras na base, ou seja, há uma tendência maior à discriminação de gênero no setor industrial sergipano.

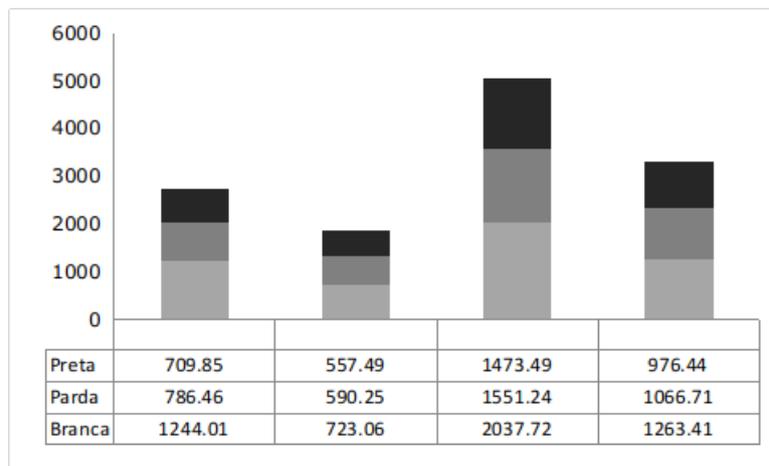
Embora, no caso da indústria de transformação sergipana, a remuneração média de mulheres pardas e pretas esteja muito próxima uma da outra, é aconselhável não considerá-las apenas como uma categoria, isso porque reconhecer mulheres pardas e pretas como negras, consiste em desconsiderar o efeito da escravidão, da colonização e do racismo sobre as diferenças sociais construídas historicamente e responsáveis pelas desigualdades de raça e gênero presentes no mercado de trabalho (Biroli & Miguel, 2015).

Conclui-se, então, que, em função das categorias raça ou cor, as mulheres pretas estão sujeitas à dupla discriminação, cujas desigualdades de raça e gênero são vistas como determinantes da discriminação laboral. Dessa forma, ainda que as mulheres negras elevem o

seu nível de escolaridade, continuarão a ocupar os mais baixos níveis sociais, por enfrentarem fortes barreiras para converterem suas melhores qualificações em maiores vantagens no mercado de trabalho (Borges, 2013; Lima, Rios, & França, 2013).

A discriminação consiste no agir baseado em categorias “naturais” e sociais sem que haja relação com as capacidades e os méritos individuais, ou seja, o ato de separar tanto pode privilegiar um grupo ou pessoa quanto prejudicá-los, exigindo uma compreensão acerca do tipo de diferenciação que produz e a espécie de informação que sustenta e gera exclusão (Ministério da Educação, 2008). Os mecanismos de discriminação presentes na indústria de transformação sergipana são entendidos a partir dessas diferenciações na taxa de participação, no capital humano, na ocupação profissional e na remuneração média que existem entre vínculos formais dos trabalhadores brancos, pardos e pretos.

**Figura 5: População ocupada com carteira assinada, segundo participação dos grupos por raça ou cor e sexo, distribuída por remuneração média na indústria de transformação sergipana em 2007, 2008, 2013 e 2014**

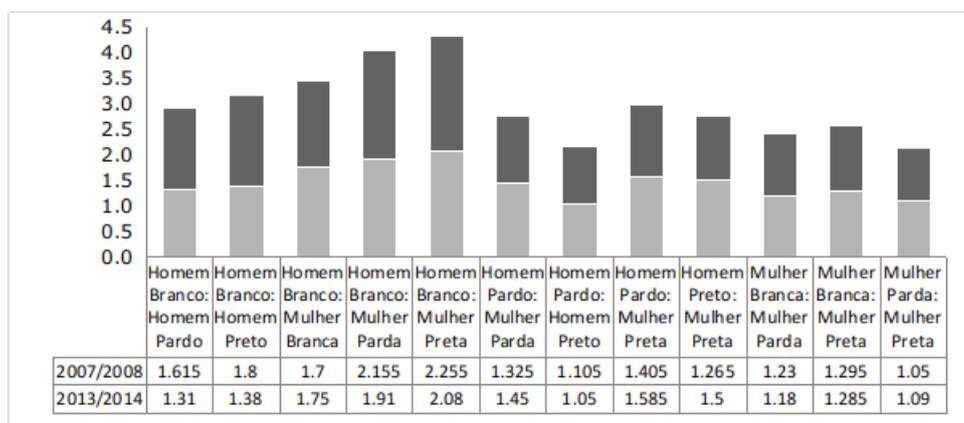


Fonte: Elaboração própria.

A discriminação racial é, então, toda distinção, restrição ou preferência baseada na raça ou cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha por objetivo restringir o reconhecimento, gozo ou exercício em um mesmo plano (em igualdade de condições) de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos políticos, econômico, cultural ou qualquer outro da vida pública (Organização das Nações Unidas, 1998). As desigualdades de gênero e raça são comprovadas por dados RAIS e é nítido o fato de que há discriminação tanto de gênero quanto de raça na indústria de transformação sergipana.

Julga-se pertinente destacar que, embora desde 1998 o Instituto Ethos tenha publicado diversos documentos de combate à discriminação no mercado de trabalho e de promoção da diversidade organizacional, nem todas as empresas distribuídas pelos estados do Brasil se associaram ao Instituto. O efeito da norma de responsabilidade social sobre o posicionamento de mulheres negras, em determinados setores da economia, não apenas é nulo como também dificulta a correlação entre norma social e comportamento organizacional, ou seja, é difícil identificar até que ponto os racistas aversivos, influenciados pela norma de responsabilidade social empresarial, evitam expor explicitamente suas atitudes preconceituosas.

Figura 6: População ocupada por carteira assinada, segundo participação dos grupos por raça ou cor e sexo, distribuída por remuneração média na indústria de transformação sergipana em 2007, 2008, 2013 e 2014



Fonte: Elaboração própria.

## Considerações finais

Uma das limitações deste estudo consiste no método de classificação da categoria raça ou cor, utilizado pela RAIS, no seu formulário. Se, nos censos demográficos, o critério de classificação da raça ou cor do emprego é autotransferível, corre-se o risco de alguém de aparência branca se declarar negro ou vice-versa. Quando se trata de registros administrativos, como a RAIS, a situação se complica porque o método utilizado para classificação da raça ou cor é o heterotransferível, no qual é o empregador e não o empregado que declara a raça ou cor do empregado (Paixão, Rosseto, & Monçores, 2013).

Comparando os Microdados RAIS com os produzidos pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), quanto ao quesito raça ou cor, adotado nos seus formulários, constatou-se que o maior problema do critério heterotransferível adotado pela RAIS é o de apresentar uma maior vulnerabilidade em relação aos padrões étnico-raciais ainda hegemônicos no país, o que a levaria a um perfil de distribuição relativamente mais branco do que os Microdados PNAD produzido pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (Paixão, Rosseto, & Monçores, 2013).

As implicações dos resultados apresentados pelos dados RAIS podem estar em consonância com o pertencimento racial, ou seja, com a dificuldade em definir-se negro no Brasil — principalmente quando se discute políticas de ações afirmativas — não somente em razão biológica de que muitos brasileiros aparentemente considerados brancos trazem traços marcadores genéticos africanos, mas pelo desejo do embranquecimento. Por conta desta miscigenação, o negro no Brasil é diferente do negro nos Estados Unidos da América, onde não existem as categorias pardo, mulato ou mestiço, e qualquer descendente de negro pode simplesmente se apresentar como negro (Munanga, 2004, p. 52). Por outro lado, a cor, como uma construção ideológica, adquiriu a função de marcar socialmente a posição dos indivíduos ou grupos dentro de uma determinada estrutura social.

Nesse sentido, tanto este estudo confirmou a dupla discriminação sofrida pelas mulheres negras na indústria de transformação, como diversos outros estudos, sobre a discriminação interseccional no mercado de trabalho, constataram que o Brasil ainda é extremamente colonial e que sua história é constituída não apenas de desigualdades sociais e econômicas, mas também de *injustiça social*. O Brasil é um país onde se herda do colonizador a noção de que a raça e o sexo compõem uma situação natural de inferioridade que justifica o racismo e a discriminação indireta.

## Referências

- Bento, M. A. S. (1995). A mulher negra no mercado de trabalho. *Estudos Feministas*, 3 (2), 479-488. Recuperado de: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/16466>
- Biroli, F. & Miguel, L. F. (2015). Gênero, raça, classe: opressões cruzadas e convergências na reprodução das desigualdades. *Mediações – Revista de Ciências Sociais*, 20 (2), 27-55. Recuperado de: <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/mediacoes/article/view/24124>
- Borges, R. S. (2013). Pensando a transversalidade de gênero e raça. In G. Venturi & T. Godinho (Eds.). *Mulheres brasileiras e gênero nos espaços público e privado* (pp. 63-89). São Paulo: Perseu Abramo.
- Carneiro, P., Heckman, J. J., & Masterov, D. V. (2003). Understanding the sources of ethnic and racial wage gaps and their implications for policy. In *ABF conference Rights and Realities: Legal and Social Scientific Approaches to Employment Discrimination* (p. 58). Standford, CA. Recuperado de <http://www.ucl.ac.uk/~uctppca/disc.pdf>
- Carone, I. (2009). Igualdade versus diferença: um tema do século. *Programa de apoio Pedagógico na Relação Educação e Tecnologia da Faculdade de Educação da Unicamp*. Recuperado de [http://www.lite.fe.unicamp.br/papet/2003/ep403/igualdade\\_versus\\_diferenca.htm](http://www.lite.fe.unicamp.br/papet/2003/ep403/igualdade_versus_diferenca.htm)
- Carvalhoes, F. & Ribeiro, C. A. C. (2019). Estratificação horizontal da educação superior no Brasil: Desigualdades de classe, gênero e raça em um contexto de expansão educacional. *Tempo Social*, 31 (1), 195-233. Recuperado de: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0103-20702019000100195&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0103-20702019000100195&lng=pt&nrm=iso)
- Casaca, S. F. (2009). Revisitando as teorias sobre a divisão sexual do trabalho. *SOCIUS Working Papers*, 4, 1-61. Recuperado de [https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/1116/1/WP\\_4\\_2009.ultima.versao.pdf](https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/1116/1/WP_4_2009.ultima.versao.pdf)
- Cruz, M. S. (2010). *Atitudes, expectativas e discriminação no mercado de trabalho brasileiro*. Tese de Doutorado, Departamento de Economia Aplicada, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza. Recuperado de <http://www.repository.ufc.br/handle/riufc/683>
- Custódio, A. L. M. & Moya, R. (2007). *Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial 2007*. Recuperado de [https://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2013/07/IndicadoresEthos\\_2013\\_PORT.pdf](https://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2013/07/IndicadoresEthos_2013_PORT.pdf)
- Domingues, P. (2008). Decifrando os segredos internos: a transição do trabalho escravo para o livre no Brasil. *Iberoamericana*, 8 (31), 197-205. Recuperado de: <https://www.jstor.org/stable/41676656>
- Dovidio, J. F. & Gaertner, S. L. (2004). Aversive Racism. *Advances in experimental Social Psychology*, 36, 1-51. Recuperado de <http://www.psych.purdue.edu/~willia55/392F'06/Dovidio&Gaertner.pdf>
- Estatísticas de Gênero 1 – Escolaridade das mulheres aumenta em relação à dos homens (2014, 14 de novembro). *Instituto Patrícia Galvão*. Recuperado de [http://agenciapatriciagalvao.org.br/trabalho\\_/estatisticas-de-genero-1-escolaridade-das-mulheres-aumenta-em-relacao-dos-homens/](http://agenciapatriciagalvao.org.br/trabalho_/estatisticas-de-genero-1-escolaridade-das-mulheres-aumenta-em-relacao-dos-homens/)
- Federação da Indústria do Estado de Sergipe. (2012). *Cadastro Industrial de Sergipe*. Recuperado de <http://www.fies.org.br/leitura/29/cadastroindustrial.html>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2000). *Universo – Características da população de dos domicílios*. Recuperado de <http://www2.sidra.ibge.gov.br/bda/tabela/protabl.asp?c=210&z=cd&o=27&i=P>

- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2007). *Classificação nacional de atividades econômicas – CNAE*. Recuperado de <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/economia/classificacoes/cnae2.0/cnae2.0.pdf>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2010). *Universo – Características da população de dos domicílios*. Recuperado de <http://www2.sidra.ibge.gov.br/bda/tabela/protabl.asp?c=3177&z=cd&o=7&i=P>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2014). *Estatística de Gênero: Uma análise do censo demográfico de 2010* (Estudos e Pesquisas Informação Demográfica e Socioeconômica número 33). Recuperado de <http://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=288941>
- Instituto Ethos. (2010). *Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil*. Recuperado de <https://www3.ethos.org.br/cedoc/perfil-social-racial-e-de-genero-das-500-maiores-empresas-do-brasil-e-suas-acoes-afirmativas-pesquisa-2010/#.W2KEJUxZfIU>
- Kometani, P. (2017, 15 de março). Mulheres ganham menos do que os homens em todos os cargos, diz pesquisa. *GI Globo*. Recuperado de <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/mulheres-ganham-menos-do-que-os-homens-em-todos-os-cargos-diz-pesquisa.ghtml>
- Lima, M., Rios, F., & França, D. (2013). Articulando gênero e raça: a participação das mulheres negras no mercado de trabalho. In M. M. Marcondes et al. (Orgs.). *Dossiê mulheres negras: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil* (pp. 53-80). Recuperado de [http://www.ipea.gov.br/igualdaderacial/index.php?option=com\\_content&view=article&id=731](http://www.ipea.gov.br/igualdaderacial/index.php?option=com_content&view=article&id=731)
- Lima, M. E. O. & Vala, J. (2004). As novas formas de expressão do preconceito e do racismo. *Estudos de Psicologia*, 9 (3), 401-411. Recuperado de: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-294X2004000300002](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-294X2004000300002)
- Martins, E., Santos, A. O., & Colosso, M. (2013). Relações étnico-raciais e psicologia: publicações em periódicos da SciELO e Lilacs. *Psicologia: Teoria e Prática*, 15 (3), 118-133. Recuperado de: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1516-36872013000300009](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-36872013000300009)
- Ministério da Educação. (n. d.). *Estereótipos, preconceito e discriminação*. Recuperado de [https://grupos.moodle.ufsc.br/pluginfile.php/1706/mod\\_resource/content/0/modulo4/mod4\\_unidade2\\_texto5.pdf](https://grupos.moodle.ufsc.br/pluginfile.php/1706/mod_resource/content/0/modulo4/mod4_unidade2_texto5.pdf)
- Ministério do Trabalho e Emprego. (2014). *Dados Aleatórios – Microdados da RAIS*. Recuperado de <http://www.dadosaleatorios.com.br/2014/05/microdados-da-rais.html>
- Mummendey, A. & Wenzel, M. (1999). Social discrimination and tolerance in intergroup relations: Reactions to intergroup difference. *Personality and Social Psychology Review*, 3 (2), 158-74. Recuperado de: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/15647144>
- Munanga, K. (2004). A difícil tarefa de definir quem é negro no Brasil. *Estudos Avançados*, 18 (50), 51-56. Recuperado de: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-40142004000100005](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142004000100005)
- Negri, J. A., Castro, P. F. de, Souza, N. R. de, & Arbache, J. S. (2001). Mercado de trabalho formal: Comparação entre os Microdados da RAIS e da PNAD. *Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada*. Recuperado de <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/2155>
- Organização das Nações Unidas. (1998). *Convenção da ONU de 21 de dezembro de 1965: Sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial*. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001393/139390por.pdf>
- Pager, D. (2006). Medir a discriminação. *Tempo Social*, 18 (2), 65-88. Recuperado de <http://www.revistas.usp.br/ts/article/view/12515/14292>
- Paixão, M. & Gomes, F. (2008, setembro). Histórias das diferenças e das desigualdades revisitadas: notas, sobre gênero, escravidão, raça e pós-emancipação. *Revista de Estudos Feministas*, 16 (3), 949-964. Recuperado de: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-026X2008000300014&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-026X2008000300014&script=sci_abstract&tlng=pt)
- Paixão, M., Rosseto, I., & Monçores, E. (2013). Investigação sobre a qualidade da variável cor ou raça na RAIS através de um estudo comparativo com a PNAD e o IBGE. In *36º Encontro Anual da ANPOCS* (pp. 1-28). Águas de Lindóia, SP. Recuperado de [http://www.anpocs.org/portal/index.php?option=com\\_docman&task=doc\\_view&gid=8349&Itemid=76](http://www.anpocs.org/portal/index.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=8349&Itemid=76)

- Pinto, G. (2006). *Situação das mulheres negras no mercado de trabalho: uma análise dos indicadores sociais*. Recuperado de <http://files.ufgd.edu.br/arquivos/arquivos/78/NEAB/Giselle%20Pinto.PDF>
- Quillian, L. (2006). New approaches to understanding racial prejudice and discrimination. *Annual Review of Sociology*, 32, 299-328. doi: 10.1146/annurev.soc.32.061604.123132
- Saboia, J. L. M. & Tolipan, R. M. L. (1985, agosto). A relação anual de informações sociais (RAIS) e o mercado formal de trabalho: uma nota. *Pesquisa Plano Econômico* 15 (2), 447-456. Recuperado de: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/6161>
- Sacco, A. M., Couto, M. C. P. P., & Koller, S. H. (2016). Revisão Sistemática de estudos de psicologia brasileira sobre preconceito racial. *Temas psicologia*, 24 (1), 233-250. Recuperado de: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-389X2016000100012](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2016000100012)
- Servo, L. M. S., Furtado, P., Amorim, B. M. F., Ribeiro, E. P., & Souza, A. L. (2006). Base de dados: apresentação e opções metodológicas. In C. Henrique Courseuil & L. M. S. Servo (Orgs.). *Criação, destruição e realocação de empregos no Brasil* (pp. 09-103). Brasília: IPEA. Recuperado de: [http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id=5534](http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=5534)
- Silva, V. P., Lima, M. E. O., & Silva, P. (2017). Teoria do Racismo Aversivo. In *A discriminação da mulher negra no setor industrial sergipano entre 2007 e 2014: Uma análise dos impactos da norma de responsabilidade social empresarial*. Dissertação de Mestrado em Psicologia Social, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de Sergipe, Aracaju.
- Soares, S. D. (2000). *O perfil da discriminação no mercado de trabalho: homens negros, mulheres brancas e mulheres negras*. Brasília: IPEA. Recuperado de [http://www.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/TDs/td\\_0769.pdf](http://www.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/TDs/td_0769.pdf)
- Souza, P. F. L., Salvato, M. A., & França, J. M. (2013). Ser mulher e negro no Brasil ainda leva a menores salários? Uma análise de discriminação para Brasil e regiões: 2001 e 2011. In *XLI Encontro Nacional de Economia* (p. 19). Foz do Iguaçu, PR. Recuperado de [https://www.anpec.org.br/encontro/2013/files\\_I/i13-fdf7ed2c0ef980eed5174b846032f924.pdf](https://www.anpec.org.br/encontro/2013/files_I/i13-fdf7ed2c0ef980eed5174b846032f924.pdf)
- Telles, E. E. (2004). *O significado da raça na sociedade brasileira*. Recuperado de <https://professorsauloalmeida.files.wordpress.com/2014/07/livro-o-significado-da-raca-na-sociedadebrasileira2.pdf>
- Vasconcellos, M. A. & Silva, R. H. (2013). Reflexões teórico-metodológicas sobre a análise documental em processos judiciais trabalhistas. *Revista da ABET*, 12 (2), 115-132. Recuperado de: <https://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/abet/article/view/20201>

#### **Endereço para correspondência:**

valdenice.portela3@gmail.com, marcuseolima@gmail.com,  
dasilvapaty@yahoo.com.br

Recebido em: 12/01/2019  
Revisado em: 21/09/2019  
Aprovado em: 27/09/2019



# Profissão docente no ensino superior privado: o difícil equilíbrio de quem vive na corda bamba

Marisa Aparecida Elias<sup>I,1</sup> e Vera Lucia Navarro<sup>II,2</sup>

<sup>I</sup> Universidade Federal de Uberlândia (Uberlândia, Minas Gerais, Brasil)

<sup>II</sup> Universidade de São Paulo (Ribeirão Preto, São Paulo, Brasil)

Este artigo tem por objetivo discutir o trabalho e a saúde de professores do ensino superior privado. Parte-se da premissa de que a precarização do trabalho é um dos principais fatores que degradam a educação e a saúde desses profissionais. Considerando a complexidade do tema, este artigo se fundamentou no materialismo histórico dialético e em estudos sobre saúde mental relacionada ao trabalho. Os dados foram obtidos por meio de entrevistas semidirigidas. Os resultados mostram que os docentes estão submetidos a condições precárias e intensificadas de trabalho. A preservação da idealização da atividade profissional é um facilitador da alienação que prende os docentes a uma representação do trabalho como missão, que, além de submetê-los a condições fisicamente desgastantes, também os sujeitam a pressão psicológica potencialmente adoecedora. Conclui-se que a mercantilização da educação e do ensino descaracterizam a função do educador e propiciam o desgaste, o mal-estar e o adoecimento.

Palavras-chave: Condições de trabalho, Ensino superior, Professores universitários, Saúde do trabalhador.

Teaching profession in private higher education: the difficult balance of who always walks a tightrope

This article aims to discuss the work and the health of professors who work at private institutions of higher education. It is assumed that the precarious work is one of the main factors which degrade not only education but also the health of those workers. Considering the complexity of the theme, this study was based on dialectical and historical materialism, in addition to studies about occupational mental health. Data have been collected through semi-structured interviews. Results showed that professors are subjected to precarious and intensified working conditions. To remain idealizing the profession is to facilitate an alienation that holds professors to see the work as a mission, what beyond to subject them to exhausting physical conditions, lead to a psychological pressure that may become a disorder. Thus, it is concluded that the commercialization of education distort the role of the educator and cause exhaustion, malaise and illness.

Keywords: Working conditions, Higher education, Professors, Occupational health.

---

<sup>1</sup> Escola Técnica de Saúde. <https://orcid.org/0000-0002-9300-9519>

<sup>2</sup> Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto, Departamento de Psicologia. <http://orcid.org/0000-0003-4669-0011>

## Introdução

**D**urante o ano de 2014, chegou ao noticiário a informação de que foi criado o maior conglomerado do setor educacional do mundo, em consequência da fusão dos dois maiores grupos de educação do Brasil. A companhia resultante teria faturamento bruto de R\$ 4,3 bilhões, cerca de um milhão e meio de alunos e valor de mercado próximo a 12 bilhões de reais<sup>3</sup>. Não poderia haver melhor confirmação do processo de mercantilização da educação vigente no país e, provavelmente, no mundo.

Sendo assim, a pertinência de investigar o trabalho dos docentes do ensino superior torna-se cada vez mais inegável. A compreensão desse campo de estudo não pode se furtar ao entendimento das transformações do mundo do trabalho na contemporaneidade e suas consequências na vida, no trabalho e no corpo das pessoas.

Este artigo é parte dos resultados de pesquisa de doutoramento que discutiu a relação entre as condições de trabalho e a saúde de professores de Instituições do Ensino Superior Privado (IESP). Parte-se da premissa de que o trabalho ocupa função central na vida das pessoas, portanto, afeta a vida e a saúde delas. As últimas décadas se caracterizaram por profundas transformações no mundo do labor como consequência do processo de reestruturação produtiva que flexibilizou o trabalho permitindo, dentre outras consequências, que um mesmo trabalhador passasse a executar múltiplas funções. Tais mudanças visam o aumento da produtividade e a diminuição das perdas dentro do sistema produtivo, porém, não evitam a crise. Conforme Marx (2005), a crise é inerente ao capitalismo e, dessa forma, esse sistema de caráter cíclico alterna períodos de prosperidade com outros de perdas. Baseado na acumulação de riqueza por meio da produção de mais-valia e na ampliação do consumo e realização da mercadoria, esse modo de produção parte da exploração dos trabalhadores para diminuir os custos do trabalho e aumentar a mais-valia e o lucro. A crise atual do sistema capitalista decorre do esgotamento desse modelo de exploração e de sua incapacidade de responder aos problemas intrínsecos a ele e, assim, impedir o avanço da exclusão social e da miséria humana. São contradições presentes nesta sociedade marcada por um desenvolvimento paradoxal, em que riqueza e pobreza aumentam, assim como também o conhecimento e a ignorância, a criação e a destruição, bem-estar e sofrimento, proteção e insegurança (Gaulejac, 2007).

Diferentes autores, tais como Antunes (1999) e Gaulejac (2007), denunciam que o mundo do trabalho, na contemporaneidade, apresenta mutações que afetam direta e indiretamente todas as pessoas. A ideologia presente no modo de produção capitalista coloca o trabalho como atividade social valorizada, produzindo a associação entre identidade e trabalho. No entanto, as condições para sua realização são precárias e, por isso, oferecem potencial risco à saúde de quem o executa.

O risco é um dos efeitos do processo de reestruturação produtiva, que envolve o uso de tecnologias e a inclusão de novas formas de gestão da força de trabalho, em geral, poupadoras de mão de obra, priorizando o mercado e maximizando os lucros. Dessa forma, a organização do trabalho é modificada para atender à necessidade de aceleração da produção, interferindo diretamente nas relações entre funcionário e empresa, flexibilizando os contratos e intensificando a atividade. Um dos elementos utilizados para garantir a

---

<sup>3</sup> Informação obtida no jornal Estado de São Paulo. Souza, D. (2014) Fusão que cria maior grupo educacional do Brasil é aprovada. Jornal Estado de São Paulo, 03/07/2014. Retirado de: <http://economia.estadao.com.br/noticias/negocios,fusao-que-cria-maior-grupo-de-educacao-do-brasil-e-aprovada,1522995>. Acesso em 04/07/2014.

reprodução da lógica capitalista é o uso da gestão, entendida como processo de organização do processo de trabalho, de modo a obter mais eficiência e eficácia. Ela se tornou nas últimas décadas a ciência do capitalismo, fundada no interesse de domínio e disfarçada pelo discurso da racionalidade. Ela se infiltra não só no campo da economia, mas na sociedade inteira: na educação, no direito, na vida política. Como afirma Gaulejac (2007, p. 79), a justificativa é:

Racionalizar a produção com menor custo para favorecer o crescimento e satisfazer as “necessidades” dos consumidores. [...] O paradigma utilitarista transforma a sociedade em máquina de produção sendo o trabalhador o agente a seu serviço. A economia se torna finalidade exclusiva da sociedade, participando da transformação do humano em “recurso” (aspas do autor).

Nessa perspectiva, uma das estratégias modernas de controle dos gestores são as novas tecnologias, que utilizadas pelo discurso da modernização, sofisticam os processos de exploração do trabalho e do trabalhador, possibilitando maior cobrança e controle sobre a atividade laboral. As ditas ‘novas’ formas de organização das relações submetem as pessoas a modelos de gestão que desconsideram a humanidade, tratando os homens como máquinas, de modo a operacionalizar as ações e diminuir o tempo para a execução das atividades. Em consonância a esse fato, a reestruturação produtiva, sustentada na revolução tecnológica, altera a organização do processo de produção e modifica a estrutura e as relações de trabalho.

A atividade docente, especialmente aquela realizada em instituições privadas, verdadeiras empresas educacionais, está submetida às mesmas regras e modos de gestão que existem nas demais empresas capitalistas. Dessa forma, no contexto do capitalismo em crise, se desenha um novo perfil para a educação e o trabalho docente, visando atender às exigências do mercado. O cenário que possibilita atender a essas demandas se concretiza nas reformas na educação brasileira, em especial naquelas realizadas nas últimas décadas, afetando de forma incontrolável o trabalho dos profissionais que atuam na esfera educacional. Sendo assim, o ensino, de modo geral, e o superior, de forma particular, sofreram e sofrem as mesmas consequências das transformações dos setores produtivos da economia.

Atendendo às exigências dos órgãos internacionais, ocorreu no Brasil, a partir de 1990, o processo de expansão do ensino superior por meio de políticas públicas que financiaram o ensino superior privado (Chomsky, 2014; Silva Júnior & Sguissardi, 2001). Diante disso, ao mesmo tempo em que difunde a ideologia do acesso ao ensino como meio de ascensão social, o Estado sustenta o setor privado direcionando verbas que poderiam financiar o ensino público. A criação de programas como o Programa Universidade para Todos (PROUNI), Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e ao Emprego (PRONATEC), Fundo de Financiamento Estudantil (FIES) são exemplos de implementação dessas políticas.

Não há como negar a importância do acesso ampliado ao ensino superior, o que se questiona é a implementação de políticas que investem e financiam o setor privado e que poderiam ser investidas em infraestrutura do setor público educacional. O modelo de educação superior, sustentado pelos organismos internacionais e assumido pelo Brasil, teve na modificação da natureza do trabalho docente uma de suas diretrizes, o que alterou sua função, aumentando a desqualificação técnica e ideológica (Dos Santos, 2010; Sampaio, 2000).

Atender às exigências do paradigma do mercado trouxe consequências nefastas para o fazer docente, afetando seu status profissional. Como consideram Gaulejac (2007) e Heloani (2018), sob a aparente neutralidade dos novos modelos de gestão, os mecanismos de controle e poder evoluíram desde os tempos da organização científica do trabalho. Um poder sutilmente infiltrado nas relações e de difícil detecção, com instrumentos ideológicos que traduzem as atividades humanas em indicadores de desempenho e esses

desempenhos em custos ou em benefícios. O humano se torna um recurso dentro da empresa, a seu serviço, contribuindo assim para sua própria instrumentalização. O poder gerencialista atua diretamente sobre a psique, instigando o trabalhador a identificar-se com os objetivos da produção e, assim, associar trabalho e identidade. Tal associação mobiliza desejos e provoca angústias, colocando o sujeito trabalhador a serviço da empresa, numa submissão livremente consentida.

A mercantilização da educação a desqualifica como direito e a transforma em mero serviço sob a égide da produtividade e lucro, próprios do sistema capitalista. O ensino superior privado é a representação dessa situação, visto que o fazer pedagógico – ou o processo de produção dessas instituições – está subordinado à lógica mercantil (Dos Santos, 2012). A educação foi incorporada ao capital e, hoje, tem a função de sustentar o mercado e de nutri-lo de mão de obra especializada. É um novo campo de atuação do capitalismo parasitário que desqualifica para lucrar. Sendo assim, as políticas públicas das últimas décadas tiveram e têm importante papel na sustentação da educação para o mercado, criando incentivos e permitindo a ampliação do ensino superior privado. Desse modo, o trabalhador da educação arca com as consequências da perda de sentido em seu fazer, com a desvalorização e a precarização, manifestando em seu corpo e psiquismo os efeitos deletérios desse sistema desumano.

Dados dos censos do Ensino Superior no Brasil (2003, 2007, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2018) comprovam o aumento desproporcional das Instituições de Ensino Superior Privado em comparação com o ensino público, tanto em número de alunos, quanto de docentes contratados. Especial atenção é preciso dar ao tipo de contrato de trabalho, predominando o contrato parcial, por hora, confirmando a precarização da profissão. Importante destacar que o censo de 2016, publicado em 2018, mostra que 87,7% das Instituições de Ensino Superior no Brasil são privadas. A mercantilização, a perda de sentido, a perda de autonomia e o ensino cada vez mais submetido a práticas gerenciais que atendem ao mercado são fatores que afetam o fazer profissional e atingem a identidade do docente, ocasionando mal-estar e adoecimento.

A investigação quanto à precariedade das condições de trabalho dos docentes tem sido objeto de estudo em diferentes instituições de ensino. Nas últimas décadas, as pesquisas (Agra, 2015; Elias, 2014; Hashizume, 2018; Mancebo & Silva Júnior, 2012; Silva, 2017; Silva Júnior, 2012) aumentaram consideravelmente e o ensino superior privado começou a despertar, também, interesse por parte da academia. Não por coincidência, o aumento das pesquisas acompanha o crescente aumento do número de instituições e de alunos matriculados, na chamada expansão do ensino superior privado.

A profissão docente recebe especial destaque nos veículos midiáticos e no senso comum, em geral, quando se pretende responsabilizá-la pelo sucesso ou fracasso do aluno e até mesmo do país. A desqualificação da profissão está inscrita na produção de sentido, que não considera o ato de ensinar um trabalho e, sim, uma vocação, uma missão, uma atividade que se faz por amor. E, como se sabe, amor não se paga, não se remunera. Um dos recursos utilizados para aproximar o sujeito do trabalho é o uso do comprometimento para manipular os trabalhadores, reforçando a adesão ao projeto da empresa e seus objetivos. No caso dos docentes, a profissão de educador, carregada da ideologia do mestre, se torna alvo fácil da manipulação do comprometimento. “O comprometimento é a chave do sucesso e sua ausência é a causa do fracasso” (Gaujelac, 2007, p. 89). Considerando que apesar de toda essa produção discursiva, a docência é um trabalho, cabe discutir as consequências das condições de trabalho sobre a saúde mental dos docentes do ensino superior privado.

A concepção de saúde abordada neste artigo parte da desmistificação do modelo biomédico tradicional e do resgate dela como jogo de forças que consideram a complexidade dos fenômenos vitais e

incorpora os determinantes histórico-econômicos, sociais e culturais para além da posição meramente biológica. Busca-se refletir como a produção do processo saúde doença precisa levar em conta os diversos elementos que contribuem para a sobrevivência humana, tanto do ponto de vista material, quanto subjetivo. Saúde e doença são processos que envolvem não só as condições biológicas, mas também as condições de vida materiais e simbólicas, como colocado por Canguilhem (2006). Da mesma forma que saúde não é mera ausência de doença, saúde mental não se limita à adaptação ao meio. A dicotomia mente e corpo da medicina tradicional é questionada, visto que esse tipo de consideração serve a um posicionamento positivista que aproxima o ser humano da máquina e desconsidera a subjetividade. Sendo assim, busca-se uma construção teórica que leve em conta as condições concretas de vida de cada sujeito (Canguilhem, 2006).

Por conseguinte, o trabalho é incluído como categoria fundamental para discutir esse processo, já que corpo e mente, social e individual não são categorias separadas e, se a saúde e a doença são forças em constante luta, esta luta se trava no corpo, na mente e na sociedade, já que o ser humano se fez e se faz pelo trabalho. Nas palavras de Marx:

Como criador de valores de uso, como trabalho útil, é o trabalho, por isso, uma condição de existência do homem independente de todas as formas de sociedade, eterna necessidade natural de mediação do metabolismo entre homem e natureza e, portanto, da vida humana (1985, p. 50).

A partir disso, a centralidade da categoria trabalho na discussão sobre o adoecimento se torna mais clara, sendo o trabalho atividade vital do ser humano. A contribuição de Laurell e Noriega (1989) é fundamental para compreender o caráter social do adoecimento, entendendo que ele é determinado pela inserção dos grupos humanos no processo de produção e, por isso, o processo de trabalho é fundamental para a compreensão do processo saúde doença.

A especificidade da relação entre trabalho docente e identidade se destaca em razão da singularidade da profissão que carrega em si uma representação idealizada, da qual o sistema se utiliza para atar esse profissional a condições desfavoráveis, intensificando sua atividade. A partir de Dejours (1999), concebemos identidade como uma construção social que envolve contextos históricos e simbólicos e que implicam não apenas a relação com o outro, mas também a relação com o real. Dessa forma, pode-se pensar no trabalho como campo privilegiado de construção do eu no campo social. Essa influência é denunciada no cotidiano, quando a maioria das pessoas que se apresenta a um estranho relata seu nome e sua profissão. O fazer se sobrepõe ao ser. Sendo assim, depreende-se que a identidade dos professores é forjada pela relação com o trabalho. A atividade é, portanto, carregada de elementos afetivos propiciados pelas interações intensas com um número vasto de atores sociais (alunos, colegas, gestores), os quais participam ativamente do processo de reconhecimento e de autoidentificação dos docentes. Constatou-se, assim, a vulnerabilidade em relação a esses atores, dependentes que são do reconhecimento do esforço pessoal empreendido no trabalho para a composição de sua identidade e construção de sua autoimagem.

Outro elemento que vulnerabiliza o profissional docente em relação aos pares é a necessidade de reconhecimento. Este, conforme Dejours (2007), é o meio pelo qual o sofrimento pode ser transformado em prazer no trabalho. Segundo o autor, existem dois tipos de reconhecimento: o de utilidade econômica e técnica das contribuições e transgressões que, geralmente, é emitido pelos superiores hierárquicos, clientes e subordinados; e o de beleza, relacionado com a arte e a criatividade que, em geral, é aquele emitido pelos pares. A não valorização da contribuição e do esforço do indivíduo provoca sofrimento e afeta a construção da identidade social, podendo levar ao adoecimento. Dessa forma, observa-se que a profissão docente carrega em si características singulares, que desamparam o sujeito que se identifica com ela.

Dentre as diversas formulações teóricas que tratam da relação saúde e trabalho destacam-se aquelas que tratam da Saúde Mental Relacionada ao Trabalho (SMRT), escolhida como eixo teórico para discussão dos resultados desta investigação. Esse campo de estudo é considerado por Seligmann-Silva (2011) um campo de investigação e práticas, acolhendo diferentes correntes teórico-metodológicas em função da singularidade de elementos que compõem essa área. No que se refere à saúde do trabalhador, três referenciais são fundamentais: as teorias sobre o estresse, os que utilizam o referencial psicanalítico, como a psicodinâmica do trabalho, e os que se fundamentam no materialismo histórico e dialético e adotam o conceito de desgaste. Os teóricos que utilizam o referencial psicanalítico e o materialismo histórico dialético fundamentam a presente investigação e permitem considerar como as condições de trabalho do sistema capitalista conduzem ao desgaste no trabalho, atingindo a subjetividade do trabalhador, além de seu corpo, produzindo adoecimento.

## **Método**

Trata-se de uma pesquisa com delineamento qualitativo, como descrito por Minayo (2004), uma abordagem aplicada à complexidade e subjetividade das narrativas das experiências humanas, relacionada diretamente às interpretações que as pessoas fazem, pensam, sentem e como vivem os processos sociais. Esse tipo de estudo permite, durante a investigação, a construção de novos conceitos e categorias bem como a revisão e a criação de abordagens e novas hipóteses, sendo, portanto, uma forma única e fundamental de produção de conhecimento. Foram tomados os cuidados éticos preconizados pela norma 196/13 em vigor na época da coleta dos dados (dezembro de 2012 e janeiro de 2013).

O estudo foi ancorado no referencial teórico metodológico do materialismo histórico dialético. Ademais, todo o processo de investigação vinculou-se a uma concepção de realidade e de mundo e todas as escolhas estão relacionadas a ele. O método possibilita captar as forças determinantes em sua totalidade, desvelando a realidade, apreendendo o real a partir de suas contradições, buscando as categorias mediadoras que possibilitam a apreensão da totalidade.

O método dialético propõe, como categorias permanentes de análise, a contradição, a historicidade, a totalidade e a mediação. Dessa forma, acredita-se ser impraticável a neutralidade nas ações cotidianas e no conhecimento científico. Essa perspectiva representa a busca pela superação da dicotomia sujeito-objeto, alcançando o entendimento de como o ser humano se relaciona com as coisas, com a natureza, com a vida (Pires, 1997).

Assim, conforme Lukács (1979), é preciso ter em mente que a história da humanidade não é construída de maneira linear, ao contrário disso, ela constitui-se de múltiplos fatos essencialmente dinâmicos e conectados que a compõem. Isso posto, o fundamental é a compreensão dos acontecimentos a partir da história, buscando alcançar sua verdadeira essência e não simplesmente descrevê-los. Esses foram os elementos que nortearam a coleta de dados.

O foco do estudo foram os professores que atuam em Instituições de Ensino Superior Privado, buscando analisar a relação trabalho e saúde desses profissionais. O principal critério para definição dos entrevistados foi lecionar há, pelo menos, cinco anos nessa modalidade de ensino. O recorte estabelecido se deu pela cidade escolhida, visto ser uma cidade polo na região e nesse tipo de ensino, representando o microcosmo da referida atividade profissional. As entrevistas, agendadas e realizadas em local definido pelo

entrevistado, tiveram duração média de noventa minutos e foram norteadas por um roteiro delimitado pelos objetivos da investigação. Tomou-se o cuidado de não limitar o depoimento por perguntas fechadas, permitindo mais liberdade para os entrevistados, como preconiza a entrevista semiestruturada.

Como pontua Minayo (2004), esse tipo de entrevista caracteriza-se por um roteiro de perguntas elaboradas de acordo com os objetivos da investigação e que possibilita que o entrevistado discorra sobre o tema abordado sem condições pré-fixadas pelo pesquisador, técnica que permite, também, o aprofundamento nos temas, visto que possibilita estabelecer uma relação entre o pesquisador e o entrevistado, por meio de um diálogo dinâmico composto por interações e trocas, das quais poderão aflorar os sentidos e significados do tema investigado (Maykut & Morehouse, 1994).

Foram entrevistados cinco professores mestres com idade entre 32 e 44 anos, quatro do sexo feminino e de diferentes graduações. Apenas um deles era contratado por quarenta horas, os demais eram horistas. A faixa salarial foi acima de sete salários mínimos<sup>4</sup> e a carga horária acima de 20 horas-aula por semana. O número de entrevistados se definiu durante a investigação ao se constatar que as informações se repetiam. A análise dos depoimentos transcritos tomou por base os pressupostos teóricos discutidos por esta pesquisa. A leitura detalhada da transcrição de cada entrevista permitiu compreender os discursos em sua totalidade e perceber núcleos de sentido que dali emergiam e que se repetiam, desvelando informações que, associadas às teorias, permitiram compreender melhor o fenômeno estudado.

## Resultados

Os resultados desta investigação confirmaram a premissa de que a atividade docente também está sendo afetada pelas mudanças no mundo do trabalho que atingem todas as categorias de trabalhadores. Sobretudo, aquela desenvolvida nas Instituições de Ensino superior Privadas, onde se observou um quadro em que as condições de trabalho se apresentam cada vez mais precarizadas e intensificadas.

A primeira categoria que emergiu das entrevistas foi a intensificação e ampliação do labor para fora do espaço da sala de aula, invadindo a vida privada. Essa ampliação das atividades segue a lógica gerencialista, com cobrança de metas e uso de recursos tecnológicos como aulas informatizadas e em ambiente virtual, intensificando o labor. Consolida-se um modo de gerenciar o trabalho, utilizando-se de ameaças e pressão, produzindo trabalhadores submetidos ao medo, ansiosos, submissos e obedientes. O que se observa é que, “a cultura gerencialista hoje consolidada no âmbito educativo tem como um de seus fundamentos um pragmatismo utilitário e fragmentador do coletivo” (Heloani, 2018, p. 204). Esse modelo gerencial afeta diretamente as relações interpessoais conduzindo ao risco da quebra da solidariedade e à abertura para a banalização do mal. O que significa relativizar a violência e as situações de pressão e ameaça, tornando-as inerentes ao trabalho. O mal-estar em si e nos colegas deixa de ser percebido e reconhecido. O lazer e as horas de descanso são comprometidos pela atividade que não cessa.

Os novos modelos de gestão instituem a naturalização do produtivismo na educação, aumentando o número de alunos em sala, por exemplo. No contexto da reestruturação produtiva, a utilização de inovações tecnológicas, para tornar a organização do trabalho mais produtiva, conduz à precarização da atividade

---

<sup>4</sup> Refere-se a salário mínimo no valor R\$ 622,00 em vigência em janeiro de 2012.

docente com aumento de tarefas, mais turmas e diferentes conteúdos, salas mais cheias, maiores exigências e demandas para o docente.

Sempre tenho o que fazer. Eu acabo preparando as aulas no domingo. No domingo, eu me organizo e preparar e pensar o que eu vou trabalhar em todas as aulas da semana. Domingo à tarde, é um dia que eu tiro pra lançar faltas, é um dia que eu tiro pra preparar aula, é um dia que eu tiro pra organizar o que eu vou trabalhar. Então, geralmente, é um domingo à tarde ou, então, eu chego da faculdade e vou organizar (Depoimento de Clarice<sup>5</sup>).

O espaço do lazer e descanso é tomado pela atividade profissional. Foi recorrente o aparecimento de relatos de atividades extraclasse e sintomas de mal-estar que foram ignorados pelos profissionais em nome do bom cumprimento das tarefas e em nome da responsabilidade inerente ao ofício. Adicionado à ausência de descanso e lazer, aparecem também a autorresponsabilização pelo conseqüente adoecimento e cobrança interna pela sua ocorrência. A atividade docente exige que o professor assuma diversas responsabilidades que vão além da sala de aula e, para agravar a situação, a condição de instabilidade e insegurança profissional, vivida pelos professores do ensino privado, os colocam em posição de profunda vulnerabilidade.

Meu contrato de trabalho é de 40hs. Dou aula, oriento trabalho, pesquisa, TCC, tenho atividades administrativas, como coordenador adjunto. Tenho cinco disciplinas, uma faixa de 160 alunos mais ou menos, por aí. Trabalho em média umas 10 horas em casa (Depoimento de Fernando).

Este semestre, estou contratada por 32 horas, mas, no ano passado, eram 52 horas por semana. Fora especialização, aos sábados. Quando há especialização no sábado, são mais 8 horas, 60 horas por semana. Mas, atualmente, são apenas 32. Fora os filhos pequenos. A gente usa bastante a voz (Depoimento de Cora).

A segunda categoria que emergiu na análise dos depoimentos refere-se às representações simbólicas do trabalho docente. Destaca-se o ofício da docência como recurso ideológico que caracteriza a profissão como missão, atando o profissional a essa representação e o deixando mais vulnerável aos efeitos da precarização sobre as condições de trabalho. A mercantilização do ensino leva à intensificação das atividades profissionais. Tal fato piora as condições de trabalho e cria um hiato maior entre o trabalho real e o trabalho prescrito, tornando a docência uma atividade potencialmente adoecedora. O conceito de trabalho real e trabalho prescrito se baseia no fato de que nas situações reais, a atividade vai muito além daquelas que estão previstas e percebidas pelo exterior. O trabalho prescrito é aquele inerente à atividade profissional, à tarefa propriamente dita, porém, para ser realizado precisará de muito mais ações que só se manifestam no trabalho real (Dejours, 1997). A pergunta do senso comum: Você só dá aula? É um exemplo da diferença entre o real e o prescrito. Não é visível todo o esforço realizado pelo docente para planejar e executar sua tarefa.

Os depoimentos a seguir mostram a ambivalência dos entrevistados na sua relação com sua atividade profissional:

Acho que foi um caminho muito bom, apesar dos dilemas que a gente enfrenta, eu acho que (a escolha da profissão) foi uma tomada de decisão muito importante, muito significativa para o meu desenvolvimento profissional. (...) eu gosto muito da sala de aula, eu gosto muito do trabalho direto com o aluno. Assim, por mais que eu tenha muitas dificuldades (...), cada aula pra mim é uma realização. É uma coisa engraçada que acontece (...) Expectativa? Não, eu era mais encantada (Depoimento de Adélia).

Eu baixei muito a minha expectativa em relação a mim mesma e eu acho que em relação à instituição e aos meus alunos (...). Eu gosto demais de viver, eu gosto demais de trabalhar, eu gosto demais de me sentir útil. Eu acho que é isso me dá prazer (Depoimento de Cecília).

---

<sup>5</sup> Todos os nomes são fictícios.

Heloani (2018) ressalta que a manipulação da classe trabalhadora pela classe dominante se dá por meio da criação de sucessivos meios de controle econômicos e ideológicos implicando um esforço para a manipulação da subjetividade do trabalhador. Dessa forma, esse autor mostra que o reordenamento da subjetividade no interior do processo laboral serve tanto para otimizá-lo, como para garantir o domínio sobre a força de trabalho e, assim, observa-se a expropriação da capacidade intelectual do trabalhador. Os dados desta investigação mostram professores exaustos e adoecidos, porém, sustentam um discurso de identificação com sua atividade que facilita, justifica e torna o profissional o principal agente de seu próprio sofrimento.

Em consonância com as representações ideológicas da profissão percebe-se a alienação presente ao não identificar os mecanismos de manipulação a que estão expostos e a manutenção da ideologia de doação profissional. A alienação é utilizada como estratégia pelo sistema visando intensificar o trabalho e manter o professor numa teia de representações de seu trabalho que, ao mesmo tempo, o desqualifica e anula. Observou-se também o presenteísmo como efeito dessa alienação, levando o docente a descuidar da própria saúde e ignorar os sinais de fadiga e de doença física e mental. Conforme Sennett (2003), a alienação é um recurso que oculta parte desse mal-estar, banalizando-o e submetendo o docente a situações em relação às quais discorda, mas contra às quais se sente impedido de lutar.

Recursos que seriam facilitadores das tarefas cotidianas, como as estratégias digitais e mecanismos de internet, são, de fato, usados como forma de controle, tanto por parte da instituição, como por parte dos alunos para garantir que o professor permaneça na sala de aula e também trabalhe grande parte do dia conectado ao computador. A desqualificação e a intensificação das atividades acarretam a perda do sentido simbólico do trabalho docente, o que repercute na subjetividade e no corpo dos professores, promovendo seu adoecimento físico e mental. O controle da subjetividade (Heloani, 2018, p. 212) não é apenas de um instrumento de dominação, é um projeto neoliberal, um processo que transcende os diferentes setores do mundo do trabalho e chega à “universidade – seduzida pela lógica da quantificação e privatização e escoltada pela vaidade docente e monetarização da vida acadêmica - e incorpora outros instrumentos de poder ainda mais sofisticados e difíceis de serem decifrados”.

O campo educacional é repleto de representações ideológicas que preservam a atividade profissional e, ao mesmo tempo, criam uma armadilha. Acreditando que sua identidade se vincula ao seu labor, sofre o docente ao perceber sua profissão sendo desqualificada, comprometendo seus propósitos de autorrealização e a própria subjetividade. Esta última se constrói na interseção das relações sociais e precisa do reconhecimento para se estabelecer. Uma atividade desqualificada não favorece o reconhecimento.

Não, acho que não sei se eu posso chamar isso de um cansaço. Ultimamente, eu ando bem cansada, ou é por conta da gravidez, ou é por conta dos excessos de atividade. Porque eu sempre trabalhei muito, muito, esse tempo, depois que eu me formei. Mas assim, desânimo não (Depoimento de Cecília).

A equipe de professores é muito bacana. A equipe te dá muito suporte, te dá muita atenção. Nos momento assim, de hora de intervalo, que você reúne com a equipe, é muito bacana. Com os alunos, em geral, é bom. É um ou outro que, às vezes, te causa uns estresses (Depoimento de Cecília).

A frustração se evidencia quando os mecanismos de alienação não são suficientes para ocultar as iniquidades dentro da atividade laboral. A consequência é a desilusão profissional na impossibilidade de identificação com sua atividade, dada a desvalorização cotidiana vivenciada por eles. A mercantilização da educação é fator desqualificante da profissão e gerador de desgaste.

Os professores gostam de seu trabalho, mas desgostam das condições oferecidas para realizá-lo. Ocorre um processo de idealização de sua atividade e também muito desgaste. Nesse sentido, a alienação funciona como recurso defensivo. Ao ignorar as estratégias perversas da instituição de ensino para manipular e controlar seu trabalho, o docente adia o reconhecimento do sentimento de mal-estar decorrente dessa constatação. A consciência constante da situação de exploração e degradação a que se expõe seria sofrer duplamente, visto que depende do emprego para sobreviver. Ter consciência do mal e ainda ser obrigado a se submeter pode ser causa de intenso sofrimento. Nesse sentido, estar alienado e não buscar sair dessa condição pode ser uma forma de se manter mais tempo no campo do trabalho, ignorando o sofrimento ou banalizando-o.

É importante destacar o tipo de contrato de trabalho como fator de precarização econômica, e também fator gerador de instabilidade e insegurança ocasionadas pelo temor de demissão ou de perda de horas-aula a cada período letivo. Pode-se ressaltar que esse tipo de medo é utilizado pela direção das IES privadas para fazer aceitar a intensificação e a degradação, tanto das condições, quanto das relações no exercício profissional. O docente se torna vulnerável às ameaças de demissão e/ou perdas de carga horária e se submete às condições precárias

Professor de instituição privada, que não é dedicação exclusiva, nunca sabe quanto vai ganhar o semestre que vem (Depoimento de Cecília).

Eu tenho tesão em dar aula, ainda. Só que as condições de trabalho não são muito boas. E também por conta da questão salarial. As salas são muito cheias, eu dou aula em sala com ar-condicionado, não tem nem janela. Na faculdade onde eu estou atualmente, porque eu dei aula em várias faculdades. Tenho muitos alunos por sala, então, a gente acaba tendo problema com cordas vocais (Depoimento de Cora).

No que se refere à saúde, foi possível identificar a trivialização e negação do sofrimento e do adoecimento. Os professores entrevistados não reconheceram adoecimento ou mal-estar em suas vidas. Contudo, ao serem indagados sobre sintomas relacionados ao estresse e às doenças psicossomáticas identificaram-se com a maioria dos sintomas. O adoecimento psicossomático aparece como via privilegiada de descarga do mal-estar quando os outros mecanismos de enfrentamento não são suficientes para isto. Ao serem questionados sobre adoecimento, os professores, a princípio, não se percebiam doentes ou com problemas de saúde, porém, ao serem apresentados diferentes sintomas do estresse, tais como dores de cabeça, insônia e ansiedade, perceberam a contradição e reconheceram-se surpresos com a negação do adoecimento.

Eu fiz *check-up* recente de esteira, essas coisas, tá tudo bem. Agora o que eu tenho muito é dor nas pernas, aparecimento de varizes, isso é de ficar e trabalhar em pé. É muita dor nas costas, isso aí eu não tinha, então eu sinto muita dor na cervical e na lombar (Depoimento de Clarice).

Faço terapia e nunca fiquei afastada. Eu fiquei dois dias até hoje sem trabalhar. Porque eu fiquei, uma era suspeita de dengue e a outra porque eu tive uma úlcera e eu não consegui trabalhar. Então, (...) eu tive uma úlcera no esôfago e em 2006, e tive que ficar um dia afastada. Porque era um dia que tinha um feriado na semana, eu precisei ir ao médico fazer uns exames, aí eu tive que ficar um dia afastada (...) acho que é, ser saudável é isso, estar bem, você está sem dor, estar conseguindo fazer as coisas direito, não ter nada que está te angustiando, não ter ansiedade (Depoimento de Cecília).

Evidencia-se o fato de que os professores entrevistados neste estudo estão expostos a condições de trabalho precárias, sendo submetidos a gestões que desqualificam a educação e transformam o ensino em mercadoria barateada por um sistema de exploração da força de trabalho.

Os efeitos da precarização, apontados por Dejours (2007), destacam-se aqui, são eles: neutralização da mobilização subjetiva contra o sofrimento, contra a dominação e contra a alienação e a estratégia defensiva do silêncio, cegueira e surdez que implicam negar o sofrimento alheio e o próprio, produzindo consequências importantes no corpo e na vida dos professores.

A perda de sentido do trabalho e a perda do controle sobre a atividade, culminando na perda da autonomia, são dois elementos importantes para elucidar a autoalienação, que pode levar a uma acomodação a essa situação, tentando, talvez, suportar as iniquidades vivenciadas. Percebe-se como o projeto neoliberal é bem sucedido no meio universitário ao transformar o próprio docente em cúmplice de seu processo de adoecimento.

Os dados sinalizam a precarização da educação e do trabalho docente como importante fator desencadeante de adoecimento psicossomático. O mal-estar aparece encoberto por um discurso que nega problemas de saúde diretos. No entanto, se desvela em queixas variadas e não atribuídas ao trabalho diretamente, como dores no corpo e na cabeça, problemas estomacais, nervosismo, problemas de memória e concentração e alergias que são sinais e sintomas de estresse e afecções psicossomáticas.

Eu tenho muita sinusite, bronquite, rinite. Aí essa história do ar-condicionado que impacta também né? Eu sou muito alérgica (Depoimento de Cora).

Dor de cabeça todos os dias! Fora o período da gravidez, que eu acho que a gravidez foi ótima pra não ter dor de cabeça. Pode ser por semana e também eu tenho problema de gastrite (Depoimento de Cecília).

A forma como o trabalho é organizado no modo de produção capitalista, inclusive nas Instituições de Ensino Superior Privadas, não possibilita a livre expressão e a manifestação de oposição aos modelos instituídos, impedindo a ressignificação do mal-estar vivido na atividade laboral (Seligmann-Silva, 2011). Tal situação é causadora de sofrimento e este, sem descarga, acaba por se deslocar para a via corporal, ocasionando gastrites, dores de cabeça e alergias. Outros sintomas presentes e relacionados ao alto nível de estresse são insônia, ansiedade e nervosismo.

A percepção da própria saúde é comprometida pelo não reconhecimento, em seu corpo, dos sinais de adoecimento. A investigação acabou se tornando um momento de tomada de consciência das dificuldades vivenciadas e a constatação delas como associadas ao trabalho. Deste modo, foi desmistificado o discurso da boa saúde e revelado o não reconhecimento do adoecimento. Porém, cabe aqui ressaltar o sentimento de impotência e vulnerabilidade, visto que a necessidade de sobrevivência material é uma das ferramentas mais eficientes para manter os trabalhadores submetidos. Os recursos internos dos professores, comprometidos pela alienação, fazem com que intensifiquem mais suas atividades e ignorem os sinais de sofrimento e adoecimento, criando um círculo vicioso difícil de ser quebrado.

Como estratégias saudáveis e promotoras de bem-estar, observou-se a importância da relação entre os pares, o *feedback* oriundo dos alunos e, acima de tudo, a crença em valores educacionais que se sustentam nos ideais educacionais. É a busca de sentido no trabalho educacional. O reconhecimento se destaca como um elemento fundamental para produzir a ressignificação do trabalho docente. Quando ele não acontece, o sentimento é de frustração, de desânimo e de impotência.

Os professores fazem uso das estratégias defensivas de forma intensa, especialmente a negação do sofrimento, das condições de trabalho adversas e do adoecimento. A preservação da atividade laboral é uma tentativa de manter algum tipo de prazer no trabalho, sustentada pela ideologia do professor que cumpre sua missão e é reconhecido pelos seus pares e pelos seus alunos. Sustentar a representação de ser aquele professor

que faz diferença e realiza sua atividade, apesar das limitações do sistema, é fonte ilusória de gratificação e parece sustentar o profissional na docência. Por outro lado, tal posição leva também à intensificação das atividades e autoexigência.

Estudo realizado por Piolli (2010) aborda a centralidade do trabalho e do reconhecimento na construção da identidade do educador. O autor mostra que o modelo de gestão de autonomia controlada e a avaliação heterônoma fragilizam os processos de reconhecimento e intercompreensão no espaço de trabalho, gerando instabilidade e sofrimento que afetam diretamente a saúde. Nos depoimentos a seguir observa-se a importância da avaliação ou julgamento de beleza e utilidade.

[...] tem umas coisas interessantes que acontecem: é um aluno que você sente que ele tá se realizando com aquela aula e, aí, parece que tudo faz sentido (Depoimento de Clarice).

Por mais que o aluno tenha dificuldade, esse contato com o aluno, isso eu gosto. Então, na docência, a parte positiva é o contato com o aluno (Depoimento de Cecília).

O ambiente é bacana. A equipe dá um bom suporte, principalmente os colegas, a coordenação cobra, mas acredito que é esse o papel, de cobrar mesmo. E os alunos chegam no final do semestre, eles te cobram muito. No início parece que eles não tão nem aí com nada. Mas, em geral, o apoio que os alunos dão, o convívio com os alunos é muito bom (Depoimento de Fernando).

Eu falo que a saída ainda é a educação. Eu falo que eu sou utópica. Eu ainda acredito na educação (Depoimento de Cora).

O julgamento de utilidade se relaciona à utilidade socioeconômica e técnica do trabalho. Sua origem deve advir dos superiores hierárquicos e também pelos clientes, nesse caso, os alunos. O julgamento de beleza é feito pelo coletivo do trabalho, a equipe, os colegas, a comunidade da qual participa e é fundamental para a construção da identidade (Dejours, 1999).

A vulnerabilidade em relação ao aluno e à instituição, principalmente em função do regime de contratação, associam-se ao descrédito em relação à efetividade da luta pelos direitos trabalhistas, promovendo a desmobilização em relação à defesa de seus direitos e sustentando o comportamento submisso em relação à direção das IES. É importante realçar o descrédito dos entrevistados quanto à ação do sindicato:

Eu acredito que os sindicatos perderam representatividade e força. Muitos veem isso como alienação da classe. Mas eu vejo que é o mesmo que acontece com a política e outras áreas. As pessoas se sentem descrentes e preferem ignorar (Depoimento de Adélia).

O sindicato mesmo não faz nada. Na verdade, é o meu sentimento e o sentimento de todos os professores lá, né? Você sabe que o sindicato existe, sabe que você paga uma taxa todo início do ano. Mas o sindicato não te faz nada. O conselho te auxilia mais do que o sindicato (Depoimento de Fernando).

Merece destaque como causa de sofrimento na realização do trabalho docente a forma como a atividade se estrutura no processo de mercantilização da educação. Ela desvirtua o fazer educativo afetando o sentido do trabalho. Interessante observar que o cansaço, o excesso de atividades, o número de horas trabalhadas não são relatados como queixas, mas como naturais à profissão. O uso de mecanismos de defesa, como a racionalização, possibilita justificar e explicar as situações desagradáveis vividas na instituição. O desgaste só se materializou no discurso ao serem abordadas questões subjetivas e, mesmo o adoecimento, só foi admitido quando a contradição ficou impossível de ser negada.

## Conclusão

As informações obtidas neste estudo constituem um delineamento do cenário do trabalho nas IES privadas. Ocorre uma nítida sobrecarga oficializada pela flexibilização e desregulamentação dos direitos. A jornada de trabalho do docente invade a vida privada limitando o tempo para o lazer e aprisionando a própria vida, levando a um desgaste físico e emocional. Ao mesmo tempo em que ocorre a reconfiguração do trabalho docente, há o dismantelamento dos movimentos sindicais, com perda de credibilidade e de representatividade desses órgãos. Consta-se que, no exercício da docência no ensino superior privado, consolida-se a ideia de que quem está empregado deve suportar as adversidades a qualquer custo. De forma perversa, as Instituições de Ensino Superior Privado induzem à intensificação das atividades, submetendo os trabalhadores a uma condição de servidão alienada.

Diante disso, os resultados apresentados contribuem para o avanço na investigação da relação trabalho e saúde, em especial na especificidade do adoecimento psicossomático causado pelo desgaste laboral. É preciso dar maior visibilidade ao adoecimento pelo trabalho, discriminando e dando visibilidade às doenças que podem acometer o trabalhador, para possibilitar maior reconhecimento dessa relação e, assim, garantir os direitos e promover mudanças na organização do trabalho. Para o enfrentamento da precarização do trabalho docente, é fundamental denunciar os efeitos nefastos do neoliberalismo nas condições de trabalho e na subjetividade do professor. Do mesmo modo, é preciso buscar formas de emancipação por meio da humanização do trabalho.

O dismantelamento dos direitos trabalhistas ocorrido nos últimos anos, o descrédito nos órgãos de defesa do direito e, em especial, nos sindicatos colaboram para o isolamento e a desmobilização dos docentes e dificultam a ação do coletivo. Tal resgate é necessário para o fortalecimento da classe na esfera pública, bem como a humanização das relações e a politização do espaço de trabalho.

É papel dos pesquisadores investir em estudos que, ao problematizarem essa questão, desmobilizem o discurso alienador e promovam novas formas de viver no coletivo e, assim, produzir uma educação emancipatória que contribua para uma sociedade menos desigual, mais humana e justa.

Como aponta Mészáros (2004), é necessário romper o ciclo da alienação na educação e, assim, essa prática pode realmente se tornar transformadora de vidas. Para tal, será necessário que os professores encontrem espaço de mobilização. Salienta-se que esse não é um problema apenas dos profissionais da área pesquisada, mas de todos os trabalhadores, visto que é apenas pela via da discussão, reflexão e mobilização que eles podem conseguir romper paradigmas e transformar a realidade.

## Referências

- Agra, N. G. (2015). *Trabalho docente no ensino superior privado em Campina Grande/PB: controle, resistência e formação de consentimento*. Tese de doutorado, Universidade Federal de Campina Grande, Paraíba.
- Antunes, R. (1999). *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo.
- Brasil (2003). Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. *Censo da Educação Superior Estatísticas dos professores no Brasil*. Brasília.

- Brasil (2007). Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. *Censo da Educação Superior: sinopse estatística – 2005*. Brasília.
- Brasil (2009). Ministério da Educação. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. *Resumo técnico censo da educação superior 2008 (Dados preliminares)*. Brasília.
- Brasil (2010). Ministério da Educação. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. *Censo da educação superior: 2009 – resumo técnico*. Brasília.
- Brasil (2011). Ministério da Educação Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira Diretoria de Estatísticas Educacionais. *Censo da Educação Superior 2010*. Brasília.
- Brasil (2012). Ministério da Educação. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. *Censo da educação superior: 2010 – resumo técnico*. Brasília.
- Brasil (2013). Ministério da Educação Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. *Censo da educação superior: 2011 – resumo técnico*. Brasília.
- Brasil (2018). Ministério da Educação Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. *Censo da educação superior: 2015 – resumo técnico*. Brasília.
- Canguilhem, G. (2006). *O normal e o patológico* (6ª ed.). Rio de Janeiro: Forense Universitária.
- Chomsky, N. (2014). Sobre a precarização do trabalho e da educação na universidade. *Carta Maior*, 2 mar. 2014. Disponível na Internet em: <http://www.cartamaior.com.br/?%2FEditoria%2FEducacao%2FChomsky-Sobre-a-precarizacao-do-trabalho-e-da-educacao-na-universidade%2F13%2F30389>.
- Dejours, C. (1997) *O fator humano*. Rio de Janeiro: Editora da Fundação Getúlio Vargas, 1997.
- Dejours, C. (1999). *Conferências brasileiras: identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho*. São Paulo: FGV/FUNDAR.
- Dejours, C. (2007). A psicodinâmica do trabalho na pós modernidade. In A. M. Mendes, S. C. C. Lima, & E. P. Facas (Orgs.), *Diálogos em psicodinâmica do trabalho* (pp. 13-26). Brasília: Paralelo 15.
- Dos Santos, A. (2010). Política educacional para a “universidade microondas”: gestão universitária, trabalho docente e qualidade da formação humana sob o efeito do “mercado educador”. *Revista Gestão Universitária na América Latina*, 3 (1), 12-27.
- Dos Santos, A. F. T. (2012). *Pedagogia do mercado: neoliberalismo, trabalho e educação no século XXI*. Rio de Janeiro: Ibis Libris.
- Elias, M. A. (2014). *Equilibristas na corda bamba: o trabalho e a saúde de docentes do ensino superior privado em Uberlândia, MG*. Tese de Doutorado, Faculdade de Filosofia Ciências e Letras de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto.
- Gaulejac, V. (2007). *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. Aparecida, SP: Ideias e Letras.
- Hashizume, C. (2018). *Trabalho docente e precarização nas relações laborais da educação: uma abordagem crítica*. Curitiba: Appris.
- Heloani, R. (2018). *Modelos de gestão e educação: gerencialismo e subjetividade*. São Paulo: Cortez.
- Laurell, A. C. & Noriega, M. (1989). *Processo de produção e saúde: trabalho e desgaste operário*. São Paulo: Hucitec.
- Lukács, G. (1979). *Ontologia do ser social: os princípios ontológicos fundamentais de Marx*. São Paulo: Ciências Humanas.
- Mancebo, D. & Silva Júnior, J. R. (2012). *Trabalho docente e expansão da educação superior brasileira*. Rio de Janeiro: Editora UERJ.
- Marx, K. (1985). *O capital: crítica da economia política* (Livro 1, v. 1, t. 1. Regis Barbosa e Flávio R. Kothe, trad.). São Paulo: Abril Cultural.
- Marx, K. (2005). *O capital: extratos por Paul Lafargue* (A. Bastos, Trad., 2ª ed.). São Paulo: Conrad.
- Maykut, P. & Morehouse, R. (1994). *Beggining qualitative research: a philosophic and practical guide*. London: Farmer Press Teacher’s Library.
- Mészáros, I. (2004). *A educação para além do capital*. São Paulo: Boitempo.
- Mínayo, M. C. S. (2004). *Pesquisa social: teoria, método e criatividade* (23ª ed.). Petrópolis, RJ: Vozes.

- Pioli, E. (2010). *Identidade e trabalho do diretor de escola: reconhecimento de sofrimento*. Tese de Doutorado, Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas.
- Pires, M. F. C. (1997). O materialismo histórico-dialético e a educação. *Interface: Comunicação, Saúde, Educação*, 1 (1), 83-94.
- Sampaio, H. M. S. (2000). *O ensino superior no Brasil: o setor privado*. São Paulo: Hucitec/FAPESP.
- Seligmann-Silva, E. (2011). *Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo*. São Paulo: Cortez.
- Sennet, R. (2003). *A corrosão do caráter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo* (7ª ed.). Rio de Janeiro: Record.
- Silva Júnior, J. R. & Sguissardi, V. (2001). *Novas faces da educação superior no Brasil: reforma do Estado e mudança na produção*. São Paulo: Cortez. Bragança Paulista, SP: USF-IFAN.
- Silva Júnior, J. S. (2012). *Afastamento do trabalho por transtornos mentais e fatores associados: um estudo caso-controle entre trabalhadores segurados da Previdência Social*. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Silva, A. A. R. (2017). *Trabalho docente nas instituições de ensino superior privadas no estado do Piauí: significados e tendências*. Tese de Doutorado, Universidade Federal de Pernambuco, Recife.
- Souza, D. (2014). Fusão que cria maior grupo educacional do Brasil é aprovada. *O Estado de São Paulo*, 6 de julho. Disponível na Internet em: <http://www.economia.estadao.com.br/noticias/negocios,fusao-que-cria-maior-grupo-de-educacao-do-brasil-e-aprovada,1522995>.

**Endereço para correspondência:**

marisa.elias@ufu.br, vnavarro@usp.br

Recebido em: 29/01/2019

Revisado em: 06/07/2019

Aprovado em: 13/07/2019



# Saúde do trabalhador e economia solidária: um estudo do cotidiano em empreendimentos econômicos solidários

Matheus Fernandes de Castro<sup>1</sup>

Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho (Assis, São Paulo, Brasil)

Buscamos saber como os trabalhadores que se encontram em cinco empreendimentos econômicos solidários, de cinco diferentes cidades do oeste paulista, enfrentavam, tática e estrategicamente, suas dificuldades cotidianas no que se refere à saúde do trabalhador. Para tal, estabelecemos uma convivência etnográfica que não dispensou uma parceria e complementaridade metodológica com a pesquisa-ação para podermos intervir, sempre que os grupos assim negociavam nossa presença. Encontramos algumas ações táticas e estratégicas dos trabalhadores, que tanto os favoreciam como desfavoreciam, no enfrentamento cotidiano do trabalho. Contudo, pudemos desvelar a importância da busca pela Economia Solidária e pelo cooperativismo para os vetores que promovem a saúde dos trabalhadores dentro dos empreendimentos. Assim, com base em nossa experiência, podemos afirmar que, nos grupos supracitados, apesar da reprodução dos modos de produção capitalista ser uma realidade, o fato de se buscar modos diferentes de trabalhar e obter renda é capaz de promover, no cotidiano, alterações significativas para os grupos.

Palavras-chave: Saúde do trabalhador, Economia solidária, Cooperativismo, Cotidiano.

Worker's health and solidarity economy: a study of daily life in solidarity economic enterprises

We sought to know how the workers who find themselves in five solidarity economic enterprises undertakings, from five different cities of the west of São Paulo state, faced, tactically and strategically, their daily difficulties regarding the health of the worker. To that end, we established an ethnographic coexistence that did not exempt a partnership and methodological complementarity with the action research so that we could intervene whenever the groups negotiated our presence. We found some tactical and strategic actions of workers that favored them as well as disfavored them, daily, at the moment they work. However, we were able to unveil the importance of the search for the Solidarity Economy and the cooperation regarding the vectors that promote the health of the workers within the enterprises. Thus, from our experience, we can affirm that, in the aforementioned groups, although the reproduction of the capitalist modes of production is a reality, the fact of looking for different ways of working and earning income is capable state of promoting significant changes in daily life for groups.

Keywords: Worker's health, Solidarity economy, Cooperativism, Everyday life.

---

<sup>1</sup> <https://orcid.org/0000-0002-6554-7846>

## Introdução

Muitas pesquisas sob o enfoque da saúde do trabalhador já foram realizadas, no Brasil e no mundo, com trabalhadores formais e informais, sobretudo no ambiente fabril e em algumas atividades do setor terciário, porém, poucas dentro de ambientes cooperativos de trabalho, como enfatizam Barfknecht, Merlo e Nard (2006) e Sícoli (2007). Segundo Galon e Marziale (2016), após realizarem ampla revisão de escopo, da produção latino-americana, de 1999 a 2013, sobre o tema catadores de material reciclável e saúde do trabalhador, foram encontrados 53 artigos científicos, dos quais apenas 26 enfocavam trabalhadores de associações e cooperativas; as demais pesquisas remetiam ao trabalho nas ruas, aterros, entre outros lugares. Ainda segundo os autores supracitados, no Brasil, existem mais de um milhão de catadores, e apenas 85 mil são pertencentes a movimentos nacionais da categoria, que buscam melhorias e a geração de trabalho e renda.

Como assinalam Gutberlet, Baeder, Pontuschka, Felipone, Santos e Souza (2016), na maior parte dos países em desenvolvimento, aproximadamente 1% da população encontra-se envolvida com a reciclagem e as condições de trabalho, mesmo para aqueles que estão em cooperativas e associações essas condições ainda são muito ruins, pois problemas relacionados à saúde do trabalhador bem como os riscos de acidentes estão presentes.

Não podemos nos esquecer de que a economia solidária não está vinculada apenas a construções de ações e práticas internas a empreendimentos econômicos solidários<sup>2</sup> ou a grupos populares. Ela se faz presente também na articulação de discussões macrosociais, como a construção de uma economia nacional e internacional que contribua para a sustentabilidade social e econômica dos países. As organizações solidárias são alternativas ao desemprego, que podem gerar trabalho e renda não precarizados frente à globalização, às políticas neoliberais e à acumulação flexível do capital.

Levando em consideração o que foi exposto, esta pesquisa teve por objetivo geral compreender as práticas cotidianas de trabalhadores de cinco cooperativas de cinco diferentes cidades do oeste paulista, no que se refere à saúde do trabalhador. Entendemos por práticas cotidianas um conjunto de ações e atividades diárias carregadas de significados, que revelam as maneiras como as pessoas se relacionam com os produtos culturais da sociedade em que se encontram, como saúde e trabalho, por exemplo. Tais produtos permeiam os mais simples fatos de nosso dia a dia, pois são produzidos e sustentados – dialeticamente – no seio de nossa sociedade. Olhar para isso, para esse fenômeno social, significa buscar compreender uma relação de forças entre os significados dos produtos culturais e as ressignificações diárias que as pessoas lhes conferem ao trabalhar, morar, cozinhar, comer, vestir, se transportar, entre tantas outras atividades.

Essas ressignificações acontecem efetivamente no cotidiano, de forma tática ou estratégica (Certeau, 1994). A tática se configura como uma ação astuta, uma sabedoria do mais fraco para usar a força do outro a favor do primeiro e obter um ganho momentâneo, que não pode ser preservado, estocado para um uso possível: o que se ganha taticamente é uma

---

<sup>2</sup> Doravante, utilizaremos apenas a palavra empreendimentos para nos referirmos a empreendimentos econômicos solidários.

vantagem momentânea. A estratégia, por sua vez, provém um ganho mais estável, pois sua vantagem advém de uma ação que é calculada, premeditada e que contabiliza e conta com as forças de quem age. Ela pressupõe a existência de uma organização que permita ao agente uma desvinculação das contingências cotidianas e, assim, uma preparação prévia para desafios e problemas. Essa relação de combate se estabelece em virtude da pluralidade e da assimetria dos registros culturais, políticos e econômicos das sociedades humanas, entre outros motivos (Certeau, 1995). Dessa forma, podemos precisar a exposição do objetivo específico deste estudo: o interesse concentrou-se em saber como os trabalhadores que se encontravam em tais empreendimentos enfrentavam, tática e estrategicamente, suas dificuldades cotidianas, no que se refere à saúde do trabalhador.

Dentro da Psicologia Social do Trabalho, já há algum tempo, temos encontrado pesquisas que somam esforços para compreender as relações micropolíticas do cotidiano (Oliveira, 2014). Muitos estudos se inspiraram nessa proposta e foram ao encontro dos trabalhadores, a fim de tentar entender o que surgiria de um esforço como esse. Destacamos aqui a atuação de um grupo de pesquisa em especial, “Trabalho e processos organizativos na contemporaneidade”, que tem atuado na produção científica sobre grupos de trabalhadores, grifando referenciais teóricos e metodológicos que enfatizam o cotidiano. O comum nos resultados de muitos desses trabalhos foi a constatação da presença de uma resistência do trabalhador à forma como o mundo do trabalho interferia em seu cotidiano laboral. A lógica da organização científica do trabalho e uma economia política pautada nos princípios neoliberais aportam consequências para a vida comum desses trabalhadores que são combatidas, negociadas diariamente, em busca de uma possibilidade melhor de trabalho e de saúde.

Trabalhos como os de Sato (1997, 2006) e Bernardo (2009) são exemplos emblemáticos dessa corrente da pesquisa em Psicologia Social do Trabalho, que começa a valorizar o cotidiano e que descende da produção científica de Peter Spink e Arakcy Martins Rodrigues. Especificamente articulados aos grupos de trabalhadores que se organizavam dentro dos princípios do cooperativismo e da economia solidária, destacamos as pesquisas de Andrada (2013), Carvalho (2008) e Esteves (2010). Os pesquisadores puderam não apenas constatar as vantagens, mas também as dificuldades vividas por essas pessoas nesse modelo de organização social e de trabalho: formas modernas de trabalho, baseadas na competição, no individualismo e na exploração do homem pelo homem passaram a se reproduzir dentro de tais ambientes.

Acreditamos que essa vulnerabilidade da força econômica, política e tecnológica da autogestão do trabalho, diante do modelo industrial capitalista, possa ser compensada pela astúcia e por certa capacidade de organização dos trabalhadores, o que os ajudaria a alcançar algum equilíbrio nas relações cotidianas de poder entre eles e o mundo do trabalho, para restabelecer a solidariedade (Andrada, 2013; Bernardo, 2009; Sato, 2009; Torres, 2016). Esta última é fundamental para a conquista de um trabalho que contemple a saúde, já que, como destaca Sato (1993), um trabalho que contribua para a saúde do trabalhador e lhe possibilite uma vivência de prazer e conforto só é possível quando ele tem conhecimento, poder e instrumentos para controlar sua organização, facultando respeitar as necessidades e o limite subjetivo de cada um. Por isso, os conceitos de tática e estratégia são fundamentais, pois consideramos que permitem compreender as formas como os cooperados enfrentam as dificuldades cotidianas, no que se refere à economia solidária e à produção de saúde no trabalho, diante da configuração econômica e política do mundo contemporâneo.

## Método e desenvolvimento da pesquisa

O trabalho de campo durou de 2012 até 2017 sendo quatro deles com a participação direta do pesquisador e a intervenção de estagiários e bolsistas de extensão, e mais dois anos somente com os dois últimos grupos. O trabalho da equipe era orientado por nós em supervisões semanais de quatro horas de duração (em média), sendo todas as ações debatidas com o grupo de supervisão e com os grupos onde os trabalhos eram realizados.

O critério para a escolha dos grupos era apenas um: que eles fossem parceiros da INCOP<sup>3</sup>; além disso, somente a disponibilidade dos estagiários e dos grupos consultados é que regeu o processo de escolha. Dessa forma, neste estudo, abarcamos um total de cinco empreendimentos, entre cooperativas e associações, que congregavam entre 20 e 100 trabalhadores, localizados em cidades marcadas pelo cultivo da cana-de-açúcar (recentemente mecanizado), com uma média de aproximadamente 20.000 habitantes – excetuando-se a cidade de Assis com quase 100.000 habitantes – em uma das regiões mais carentes do estado.

O que possibilitou a integração de um projeto de pesquisa com um projeto de extensão foi o fato de serem construídos já de forma articulada, sendo um quase que uma consequência espontânea do outro, tanto pelo objeto como pela metodologia. Em ambos, a convivência, de cunho etnográfico, com os catadores e as possibilidades de intervenção garantidas pela pesquisa-ação (Neves, 2006) tinham a finalidade de compreender as práticas cotidianas de enfrentamento das contingências referentes à saúde do trabalhador.

Para registros dos dados valemo-nos da produção de um diário de campo (Rockwell, 1987), nos momentos em que os catadores se encontravam reunidos ou em ocasiões em que nos encontrávamos apenas com algum deles. Muitas vezes, nos deparávamos com esses trabalhadores pela cidade, seja trabalhando, devido à natureza de suas atividades de coleta, seja passeando. Também aconteceram encontros agendados ou fortuitos na própria Unesp. Quase sempre, aproveitávamos para discutir assuntos referentes aos empreendimentos e à saúde do trabalhador.

A descrição etnográfica, que surge da antropologia (Triviños, 1987), com o estudo de povos primitivos, vem sendo amplamente empregada para estudos de antropologia urbana (Magnani & Torres, 2008). No Brasil e em outros países, é utilizada em pesquisas de Psicologia Social do Trabalho (Andrada, 2010; Sato, 1997; Souza, 2015) e busca uma imersão no cotidiano dos grupos, com o intuito de conseguir uma “descrição densa” (Geertz, 1989), almejando documentar aquilo que não apareceria numa simples reunião, ou conversa, nem se encontra registrado em nenhum documento produzido pelo grupo: “documentar o não documentado” (Rockwell, 1986).

Em processo de observação mútua, pesquisador e pesquisado se observam e se inquiram, abrindo a possibilidade para que ambos possam, como antropólogos, buscar as experiências humanas, pois podem conhecer os arranjos particulares dados de maneiras diferentes, pelos diferentes grupos, para as questões mais comuns da humanidade. Isso aproxima esse método do referencial teórico de Michel de Certeau (1994), que, igualmente, procura os diferentes usos, ou seja, as diferentes maneiras de agir com as situações que se apresentam no cotidiano.

---

<sup>3</sup> Incubadora de Cooperativas Populares da Unesp.

Nos estudos etnográficos, o objeto não se apresenta como algo dado, mas construído no processo de convivência entre o pesquisador e o grupo pesquisado (Andrada, 2013). Os fenômenos não se constituem de dados que estão prontos para serem colhidos, mas de fatos que se constroem na experiência cotidiana, na busca pelo desvelamento das “camadas do real” (Rockwell, 1986).

Além disso, nesta pesquisa, assumimos a postura de estar no campo, proposta por Spink (1996, 2008, 2012) para os pesquisadores da psicologia social que buscam conviver com pessoas e grupos. Sua proposta do “pesquisador conversador no cotidiano” (Spink, 2008) preconiza que a coleta dos dados seja realizada por meio de conversas entre os pesquisadores e os pesquisados. Ele afirma que, durante a convivência, o pesquisador deve sempre buscar uma relação de simetria com as pessoas no campo, evitando qualquer situação que possa dificultá-la ou impedi-la. Afirma, ainda, que os aspectos éticos do trabalho devem ser definidos nessa convivência, pois a importância do estudo, bem como os rumos da pesquisa, durante o seu desenvolvimento, devem ser negociados constantemente com as pessoas do local. Isso nos levou a um processo constante de análise dos dados, cujo resultado era continuamente socializado nas rodas de conversas, nas reuniões e nos encontros casuais.

Por tudo isso, acreditamos que a busca por compreender as práticas cotidianas de promoção de saúde do trabalhador não teria sido efetiva mediante a utilização de modelos previamente construídos, desvinculados de sua realidade concreta e de seus interesses. Além disso, tal conhecimento deveria fazer parte de qualquer processo de transformação da realidade que decorresse das ações da pesquisa.

### ***Encontrando os catadores***

Começamos nossa pesquisa participando semanalmente das reuniões da diretoria da cooperativa de Assis e visitando esporadicamente os outros empreendimentos da região, bem como participando de reuniões com os trabalhadores e fazendo observações. Esses encontros, geralmente, foram marcados pela forma amistosa e calorosa como éramos recebidos: brincadeiras, risadas, cafezinho, bolachas, frutas etc. Somente em alguns momentos, o tom das reuniões dispensava o bom humor, especialmente em razão de algum problema que o grupo pudesse estar enfrentando. Do contrário, podemos dizer que havia uma predileção pela alegria, obviamente, sem perder a seriedade que a atividade exigisse.

Neste trabalho, para estabelecermos a convivência com os trabalhadores, utilizamos, junto com os estagiários e extensionistas, a estratégia da roda de conversa, a observação e a participação no desenvolvimento de algumas atividades cotidianas: alguns fizeram, junto com os catadores, a coleta de material reciclável nas casas; outros, a seleção de material nas esteiras mecânicas ou nas bancadas, entre outras atividades pertinentes ao trabalho dentro das cooperativas. Essas experiências eram sentidas como fundamentais, tanto por nós, como pelos trabalhadores, para o fortalecimento dos vínculos entre ambos: os primeiros passavam a compreender melhor a natureza e a dificuldade do trabalho, bem como se sentiam mais respeitados e acolhidos pelos trabalhadores; e os últimos sentiam mais implicação dos primeiros com a compreensão de suas realidades.

Nosso processo de aproximação e convivência com os trabalhadores foi marcado por bons momentos e momentos difíceis, como em qualquer relacionamento humano, mas trouxe

contribuições importantes para a compreensão de como os trabalhadores vivem, em seu cotidiano, a saúde do trabalhador. A seguir, apresentaremos alguns fatos, que comumente chamamos de resultados, e algumas discussões ou análises, que construímos ao longo do processo.

## **Discutindo possibilidades e resultados**

No começo do campo, quando os catadores mais antigos contavam sobre a origem das cooperativas, no início dos anos 2000, eles narravam as dificuldades pelas quais passavam naquela época e teciam comentários sobre a situação econômica e política que contribuiria para o grande aumento do desemprego, já havia alguns anos. Para eles, esse contexto político e econômico era um dos determinantes da condição de desemprego e da falta de oportunidades que os atingiu no passado, mas, dentre eles, alguns também associavam a dificuldade à falta de estudo. Segundo Teresa:<sup>4</sup> “é difícil político pensar no povo quando faz suas leis, hein?! E a gente não tem nem estudo, aí piora tudo” (DC<sup>5</sup>: 28/10/12).

Algumas pessoas aprenderam a ler e escrever de maneira efetiva ou, pelo menos, funcional, dentro da cooperativa com iniciativas como o Círculo de Cultura (Torres, 2016): uma proposta de educação popular realizada por incubadores e cooperados, alguns anos antes do início da pesquisa apresentada neste artigo. Se, para alguns, a autoculpabilização (Alencar, 2007; Paparelli, Sato, & Oliveira, 2011; Oliveira, 2012; Pereira, 2015) ainda vigia, para outros, a questão da qualificação ou da desqualificação para competir no mercado de trabalho era apenas um discurso para que as pessoas se culpabilizassem pela falta de trabalho e renda. Em sua maioria, afirmavam a relevância da educação para a vida das pessoas, mas também diziam que era importante saber trabalhar. É nessa afirmação que nos é dito sobre a importância e a autoridade (Certeau, 1995) que conferem ao saber prático construído no cotidiano de trabalho. Dizendo isso, não podemos afirmar que desvalorizavam a educação formal, no entanto, afirmavam que foram capazes de se instruir no trabalho: era visível que alguns se sentiam muito capazes, pois conduziam coletivamente seus empreendimentos, garantindo a muitas famílias uma oportunidade de trabalho e renda.

Era muito comum escutar nas conversas uma frase: “Nunca imaginei que chegaria onde estou hoje”. Ela foi enunciada de diferentes formas, mas sempre com o sentido do empoderamento, que vinha, em especial, do trabalho, mas também, segundo eles mesmos: de um comprometimento pessoal com a construção de uma alternativa coletiva de trabalho e renda, de uma grande contribuição da Incubadora e dos alunos da Unesp e dos próprios colegas catadores, seja pelos grupos organizados regionalmente, seja pelo movimento nacional dos catadores, que alguns ajudaram a construir e ainda contribuem com sua manutenção.

Muitos catadores sentem orgulho de sua profissão e demonstram que construíram, coletivamente, uma forma de ser trabalhador, e mais, de ser um cidadão crítico, politizado, consciente e que pode transformar a sua realidade, bem como a realidade de outras pessoas. Pedro dizia enfaticamente:

---

<sup>4</sup> Todos os nomes de trabalhadores apresentados aqui são fictícios.

<sup>5</sup> Diário de Campo.

A gente é catador. Tem gente que fala que nós somos agentes ambientais... nada contra o meio ambiente, a gente até ajuda, mas a gente é catador, a gente fez uma cooperativa e ajudamos a fazer outras... a gente é do movimento nacional da categoria (DC: 23/03/13).

Inserem-se no pacto social de uma sociedade que tem o trabalho como algo central, não como sujeitos massacrados pelas contingências que encontram uma saída *tática* que não lhes permite conservar vantagens, pelo contrário, construíram uma solução *estratégica* (Certeau, 1994)<sup>6</sup>, pois ao construírem e manterem uma cooperativa, produziram uma possibilidade de planejar, calcular e estocar ganhos (financeiros, legais e simbólicos) que lhes insere na sociedade como trabalhadores e também como cidadãos.

Acreditamos que isso seja um dos fatores que contribuem para que a realização das práticas cotidianas dessas pessoas tenha um caráter positivo e a possibilidade de uma boa manutenção da sua saúde mental, pois, quando somamos a esse autorreconhecimento pelo trabalho realizado, o controle da organização do trabalho e a posse dos meios de produção, nos aproximamos muito do que Sato (1993) define como uma situação que favorece a saúde do trabalhador. Além disso, tal convivência com o trabalho guarda uma grande congruência com o que Dejours (1992) define como o estabelecimento de uma ressonância simbólica, o que levaria à produção de saúde, na relação do sujeito com o seu trabalho.

Os trabalhadores percebem os benefícios dos seus esforços coletivos para a construção de uma possibilidade estratégica de produção de trabalho e renda e apresentam fatos cotidianos que corroboram o que foi supramencionado, como: a alegria no ambiente de trabalho, apesar das condições do mesmo; o sentimento de companheirismo entre alguns; as mudanças positivas que isso gerou em suas vidas fora do trabalho; o crescimento pessoal que construíram para trabalhar (e trabalhando) coletivamente e administrar o empreendimento, entre tantos outros. Ainda nesse sentido, um fato é narrado com muito destaque: muitos usuários do Centro de Atenção Psicossocial (CAPS), ao ingressarem no trabalho dentro das cooperativas, com o tempo, relataram ter deixado de tomar remédios psiquiátricos. Os trabalhadores atribuem tal mudança na vida destas pessoas ao ambiente cooperativo e acolhedor de alguns empreendimentos e ao tipo de trabalho que construíram nesses espaços. De alguma forma, sabem que a construção coletiva do trabalho – e como aponta Sato (1993) –, o controle da organização do trabalho e o respeito aos limites subjetivos aportaram ao grupo benefícios e uma sociabilidade no trabalho que permitem a promoção de saúde para as pessoas que ali se encontram realizando suas atividades.

A possibilidade de organizar o trabalho se manifesta em decisões simples, tais como quem vai para a esteira mecânica de seleção do material ou quem precisa descansar dela, pois enfrentar um serviço bastante cansativo em razão do ritmo contínuo e da diversidade do material a ser triado, exige um grau de concentração muito elevado, que pode ser demasiado desgastante para o psiquismo (Seligmann-Silva, 2011). O conceito de desgaste mental aponta os efeitos nocivos que o trabalho pode aportar para o psiquismo do trabalhador.

É fato que a relação com o trabalho não é a mesma para todos os catadores. Muitos não conhecem ou não reconhecem as possibilidades estratégicas do cooperativismo e justificam sua permanência nessa atividade por fatores variados, como: falta de oportunidade de fazer algo

---

<sup>6</sup> Doravante, todas as vezes que utilizarmos as palavras *tática* e *estratégia*, não faremos mais citação à obra de Certeau, pois isso ocorrerá com grande frequência e correremos o risco de poluir o texto com informações desnecessárias, já que o leitor compreendeu que estes conceitos foram extraídos da obra do referido autor.

melhor; falta de instrução para tal; entre outras alegações. Dessa forma, ainda se encontram presos às contingências econômicas e sociais de uma maneira que favorece uma relação ruim com o trabalho quando pensamos os aspectos da saúde do trabalhador, mesmo estando dentro de um empreendimento solidário. Essa constatação induz a pensar na importância do conceito de microlugares de Spink (2008), por meio do qual o autor expressa sua compreensão de espaço não somente como o que nos envolve, mas, sobretudo, pelas redes de significações tecidas no cotidiano: estar contido em um ambiente físico não permite por si só ter acesso às redes de significações construídas na realização das práticas cotidianas; existe um espaço que é simbólico, no qual é preciso se inserir por meio da comunicação, que se expressa nas negociações ordinárias que, além de ações, demandam reflexões.

Pudemos perceber que, por vários motivos, algumas pessoas não se conectam a essa dimensão simbólica do trabalho solidário e do cooperativismo e não conseguem acreditar nas metas coletivas, desprezando suas potencialidades. Alguns argumentam sobre a fraqueza da natureza humana para suportar a solidariedade, outros culpam as intervenções externas, como a sociedade do consumo, a competição etc. O fato é que alguns trabalhadores se encontram mais susceptíveis a reproduzir as formas capitalistas de produção dentro dos empreendimentos, sucumbindo aos desafios diários da manutenção do cooperativismo e da solidariedade, como apontam Addor (2006) e Brancaloni e Borges (2010), e se afastando de uma relação com o trabalho que contribua para uma boa manutenção da saúde.

Essas diferenças de comportamento e de compreensão do trabalho talvez se devam à heterogeneidade do grupo de pessoas que compõe as associações e cooperativas de trabalho. Muitos são os motivos que os levaram a se vincular aos grupos, mesmo que o pano de fundo do desemprego e da falta de trabalho e renda tenha sido uma tônica, especialmente no começo. Algumas pessoas que encontramos nesses empreendimentos têm uma história pessoal vinculada à catação nos antigos lixões, outros eram trabalhadores de meia idade que realizavam atividades diversas e que perderam seus empregos e não conseguiam encontrar recolocação no mercado de trabalho. Outros eram jovens em busca das primeiras oportunidades e encontramos, até mesmo, uma trabalhadora que, simplesmente, deixou o seu emprego para se vincular à proposta de um trabalho cooperativo e inspirado na Economia Solidária. Como vemos, havia muitas diferenças em suas vinculações aos objetivos cooperativos e solidários dos empreendimentos: o grau de conhecimento e de implicação com seus princípios variava bastante, o que, segundo Certeau (1995), seria o mesmo que dizer que a crença nesses princípios oscilava muito, ou seja, a forma como as pessoas conferiam autoridades a tais princípios variava em graus. A consequência disso, ainda segundo o autor, seria uma dificuldade para o estabelecimento da comunicação, fato que pudemos observar nos conflitos entre os trabalhadores, na dificuldade para fortalecer as decisões democráticas nas assembleias gerais, ou mesmos para realizá-las.

Se as pessoas eram diferentes entre si, podemos afirmar que os grupos também diferiam em vários aspectos, apesar de se conhecerem bem e de realizarem vários trabalhos em comum, chegando mesmo a compor uma cooperativa de segundo grau em conjunto. Nos trabalhos que desenvolvemos, entramos em contato com realidades muito distintas em relação ao tamanho dos empreendimentos, momento de formação dos grupos (tempo que as pessoas estavam juntas construindo o empreendimento), condições de trabalho, implicação com o cooperativismo e a Economia Solidária, receptividade ao nosso trabalho, estilo de organização do trabalho, relação

entre diretoria e os demais cooperados, isso sem mencionar que alguns grupos estavam organizados em cooperativas e outros em associações, como destacado anteriormente.

Essas diferenças, bem como a diferença dos momentos e da forma como nos conectamos aos grupos, sem falar dos extensionistas e estagiários que mudavam anualmente, geraram encontros muito particulares e convivências ímpares em cada local. Os assuntos discutidos, a forma de discussão, a observação e o acompanhamento das atividades, bem como a recepção ao trabalho e a sua continuidade variaram muito. Houve situações em que o nosso trabalho perdurou por anos e outras em que ele foi muito bem, num curto período de tempo, e depois, acordamos com os trabalhadores nosso afastamento e o fim das atividades. Esse fim foi definitivo em alguns empreendimentos e, em outros casos, apenas provisório. Os diferentes grupos também conferiam diferentes graus de autoridade (Certeau, 1995) ao tema saúde do trabalhador: alguns grupos acreditavam em sua importância e na relevância de ações afirmativas nesse sentido e nos impulsionavam a nos sentirmos valorizados, outros, contudo, nos recebiam, nos tratavam muito bem, mas, quando propúnhamos uma participação mais ativa das pessoas, no sentido da promoção da saúde do trabalhador dentro dos empreendimentos, não encontrávamos muita adesão e a intervenção entrava em um processo de letargia.

Ao chegarmos perto do restaurante, encontramos um grupo de cooperadas e perguntamos pelas outras pessoas que iriam participar da reunião. Elas riram meio constrangidas e disseram: “que engraçado, disseram que vocês não vinham hoje” (DC: 05/04/2013).

Contudo, quando nossos propósitos encontravam ressonância nos grupos, pudemos perceber que, em algumas situações, os trabalhadores se valiam do prestígio da Unesp, assegurado pela nossa presença nos empreendimentos, de forma estratégica, como uma ferramenta que poderia contribuir para sanar suas dificuldades e melhorar a saúde do trabalhador nesses locais. Ajudamos, por exemplo, nas seguintes atividades: elaboração e confecção de folders e cartazes de campanhas de conscientização da seleção dos materiais recicláveis para a população em geral; elaboração e execução da campanha de vacinação dentro dos locais de trabalho; produção de uma festa junina; elaboração e aplicação de PPRA e PCMSO<sup>7</sup>; e reelaboração de rotas de coletas de material reciclável, com intervenções junto ao poder público local. Outras vezes, percebíamos ações táticas nos envolvendo, como ajudar a compor e escrever uma letra de música das cooperadas, dias antes de um evento da categoria, no qual apresentariam seu trabalho artístico; em outros momentos éramos persuadidos a levar à diretoria assuntos que um ou outro trabalhador não tinha coragem para levar ou interesse de se expor; pediam-nos conselhos sobre problemas pessoais e familiares, entre outras situações.

Todas essas peculiaridades que fomos descobrindo ao longo do trabalho não desvirtuam os pontos em comum entre essas pessoas e os motivos que nos fizeram empreender nossos esforços: eram trabalhadores e grupos de trabalhadores que construía uma alternativa de trabalho e renda e que, por esta razão, enfrentavam as dificuldades de empreender, que qualquer pessoa ou grupo de pessoas está sujeita a enfrentar, sobretudo quando se pretende construir uma alternativa ao *status quo*. Entre as dificuldades, estavam demarcadas e explícitas

---

<sup>7</sup> Programa de Prevenção de Riscos Ambientais e Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional. Ambos são exigências legais estabelecidas, respectivamente, pela NR-9 e pela NR-7 (Norma Regulamentadora nº 7 e nº 9, instituídas pelo Ministério do Trabalho e Emprego) que visam a promoção da saúde e a preservação da integridade física dos trabalhadores, nas organizações de trabalho.

as possibilidades de viabilizar as questões referentes à saúde do trabalhador dentro dos empreendimentos.

Num primeiro momento, os trabalhadores nos viam como ponto de denúncia daquilo que julgavam pertinente à saúde do trabalhador e relatavam algum tipo de acidente na cooperativa: contusões, cortes, fraturas, quedas entre outros. Demorou algum tempo para que começassem a compreender que a saúde do trabalhador dentro das associações e cooperativas de trabalho era uma consequência da ação cotidiana de todas as pessoas, inclusive daquelas que viam, denunciavam, mas se omitiam no momento da articulação e do comprometimento coletivo para a construção de alternativas possíveis. É preciso destacar que, em cada empreendimento, isso também se deu de maneira particular.

No entanto, algo ficou muito claro logo nas primeiras rodas de conversa: apesar de relacionar certas coisas com o tema saúde, para eles, é a intensidade do fato que caracteriza, ou não, acidente de trabalho.

Perguntei se alguém que estava na roda tinha se acidentado e elas disseram que não. Achei esquisito e perguntei novamente: “ninguém se cortou, ou escorregou?” Elas riram e disseram que isso acontecia muito, assim como picadas de aranha, mordida de rato entre outras coisas... Helena, sorrindo, disse: “mas acidente não, acidente mesmo é raro... se a gente parasse por cada coisinha que acontece, o trabalho não ia andar direito não (risos)” (DC: 21/05/13).

Acontecimentos julgados como menores, como pequenos cortes, dores ou lesões, na maioria das vezes, não eram compreendidas como tal. Para eles, era preciso que o fato fosse agudo, intenso, para que se configurasse como um acidente de trabalho propriamente dito. Existe, portanto, uma compreensão de que esse último é algo importante, sério demais para ser confundido com os diversos problemas que enfrentam cotidianamente. Esses pequenos problemas devem ser banalizados para que a realidade de um trabalho duro e precário, como a seleção do lixo da cidade, seja suportável, aceitável dia após dia. Tal compreensão se apresenta para nós como uma tática desenvolvida durante a história de labor de trabalhadores acostumados a atividades penosas e que não devem ser interrompidas, pois isto significaria menos dinheiro no fim do dia, ou do mês, menos comida, ou seja, mais dificuldades e problemas para a vida comum.

Quando apontávamos como acidente de trabalho fatos comuns em seus cotidianos, eles os banalizavam. Pareciam afirmar que corpos tão acostumados ao trabalho penoso não têm o direito de parar de trabalhar e produzir renda ou, pelo menos não é sábio, muito menos prático, fazê-lo por uma lesão que, a primeira vista não traz consequência pior do que não poder se alimentar, não poder alimentar seus filhos. Pareciam estar acostumados a ter que demonstrar uma força muito grande, pois se habituaram a trabalhar no limite das forças humanas e dispensavam alguns cuidados que tentávamos oferecer, ou mesmo, cuidados que a própria cooperativa ou associação, de forma estratégica, já tinha compreendido a importância, como o uso dos EPIs<sup>8</sup>, por exemplo.

Eles afirmaram que poucas pessoas utilizavam os EPIs, mesmo sabendo de sua importância para a prevenção dos acidentes e manutenção da saúde. Diante de nossas argumentações sobre a necessidade e a importância da utilização de tais equipamentos, agiam taticamente, escolhiam as justificativas para nos relatar os fatos e ocultar, para nós e para eles

---

<sup>8</sup> Equipamento de Proteção Individual.

mesmos, os prejuízos cotidianos à saúde: diziam que não se protegiam em razão do incômodo que esses equipamentos causam, além de questões ergonômicas e da redução da eficiência no trabalho; usavam argumentos que julgavam justos, ou melhor, que justificariam, para nós pesquisadores e extensionistas, a não utilização dos equipamentos de segurança. Tratam-nos, em certos momentos, como fiscais que estão vigiando suas atitudes e não como pessoas que possam contribuir para a promoção de saúde e segurança no trabalho. Dessa forma, pudemos destacar que a ação tática nem sempre atua no sentido da promoção da saúde do trabalhador, pois, nesse caso, possibilita-lhes apenas um conforto momentâneo ou a manutenção de uma forma de subjetivação que foi muito importante para suportar o trabalho penoso ao longo de suas histórias como trabalhadores.

Outro exemplo de ação tática que pudemos observar foi a utilização da diretoria por parte dos trabalhadores como um escudo para se defenderem de tudo que apontamos como algo problemático no cotidiano trabalho. Constantemente, assumiam uma posição de empregados em relação aos diretores, como se eles os obrigassem a agir de maneira equivocada por uma ação direta, uma ordem, ou por uma omissão, privando-os, por exemplo, de equipamentos de segurança, de uma adequada organização do trabalho, entre outras coisas.

Se, por um lado, as ações táticas dos cooperados nem sempre contribuíam com a saúde do trabalhador nos empreendimentos, as soluções estratégicas seguiam outros rumos. Eles construíram um carrinho próprio para a coleta de material reciclável, que melhorou as condições de realização do trabalho: é mais leve, mais fácil de locomover e acumula maior quantidade de material. Segundo eles, esse novo instrumento de trabalho facilitou a vida das pessoas que empurram o carrinho nas ruas, diminuindo as dores e as lesões provenientes da realização da atividade; trata-se de um nítido exemplo do que Dagnino (2014) chamou de tecnologia social.

Como ação estratégica de promoção de saúde, destacamos também a vacinação dos cooperados, que começou com a ideia da elaboração de uma campanha junto com os extensionistas e culminou com a implementação do PCMSO. O próprio grupo de cooperados definiu a importância de se construir um programa de vacinação adequado para os trabalhadores dentro das rodas de conversa e, com o TAC<sup>9</sup>, isso passou a vigorar como uma das obrigações da cooperativa para responder às exigências do Ministério do Trabalho.

Outro fato estratégico bastante relevante foi a construção de um PPRA com o auxílio de uma escola formadora de Técnicos de Segurança no Trabalho<sup>10</sup>, que culminou na contratação de um desses profissionais para prestar o serviço de implementação do programa e na matrícula e formatura de uma cooperada, nessa mesma escola. Esses fatos alteraram a realidade do empreendimento, trazendo uma série de novas exigências no que se refere tanto à construção do hábito e à obrigatoriedade da utilização dos equipamentos de segurança, como à construção de uma organização do trabalho definida como mais segura e saudável por um especialista externo à cooperativa. No entanto, pudemos observar que tais transformações nem sempre são definitivas e muitos dos problemas sanados em uma época voltam a acontecer em outra.

---

<sup>9</sup> Termo de Ajuste de Conduta, imposto, nesta ocasião, pelo Ministério Público.

<sup>10</sup> CENTEA da cidade de Assis.

Muitos outros assuntos foram trazidos e discutidos pelos trabalhadores nos grupos, como possibilidades de ações estratégicas que gostariam de ver implantadas nas associações e cooperativas de trabalho: exames admissionais como a audiometria, exames de sangue, Papanicolau, entre outros. A limpeza e a organização do espaço também apareceram como temas relevantes para a manutenção da saúde e prevenção de acidentes, segundo os cooperados. Contudo, o melhor manuseio dos equipamentos de trabalho figurou como um tema destacado nos grupos acompanhados: o uso incorreto de máquinas e ferramentas, especialmente das prensas utilizadas para enfardar o papelão e as PETs.

Alguns cooperados reconhecem que precisam de mais treinamentos periódicos para operar determinadas máquinas e ferramentas, sobretudo em virtude da grande rotatividade de trabalhadores dentro desses empreendimentos e da natureza dos equipamentos, que constataam parecer equivocada: ao invés de auxiliar o trabalhador de forma segura parece não ter outro objetivo senão o aumento da produção, como aponta Weil (1979). Outros, no entanto, pela pressão do ritmo de trabalho, ou simplesmente banalizando o perigo, encontram soluções para realizarem suas práticas cotidianas por meio de operações arriscadas, como subir em um funil, na origem da esteira mecânica, para pular sobre o material que a está entupindo, correndo o risco de serem sugados e mutilados. Outros, ainda, operam as prensas com displicência sem cumprir todos os procedimentos de segurança. Ambos repetem vícios equivocados de comportamento no trabalho que contribuiriam para um suposto efetivo cumprimento das atividades, mas não contribuem para a prevenção de acidentes e a promoção da saúde do trabalhador.

Quando questionados sobre os riscos de suas atitudes, muitas vezes, esses trabalhadores recorriam à sua experiência e à destreza que construíram no cotidiano de trabalho ao longo de meses, ou até mesmo anos, para banalizar a gravidade da situação: “Nossa! Faço isso há muito tempo (falando sobre a prensa), não tem perigo não, o duro é quando o cara é novo... aí é perigoso” (Fabiano – DC: 21/06/16).

Isto nos faz pensar que o conhecimento prático produzido no dia a dia de trabalho, que muito valorizamos em nossas pesquisas e extensão, é, ao mesmo tempo, algo que pode contribuir tanto positivamente como negativamente para os próprios trabalhadores e para o coletivo. Quando ele não permite ao trabalhador perceber a complexidade da realização de suas tarefas, podemos dizer, então, que ele se encontra impregnado de uma ideologia produtivista e desumana, que não leva em conta uma consciência de si e do outro, bem como não permite construir uma nova realidade solidária e cooperativa. Esse fato, para nós, de certa forma, permite dizer que não favorece a saúde do trabalhador, compondo uma prática cotidiana que revelaria uma atitude de reprodução dos produtos culturais de opressão, adoecimento e aumento das condições acidentogênicas.

Questões sobre a saúde mental dos cooperados também foram debatidas. Relatos de humilhações, indiferença e invisibilidade social por parte da população apareceram nos grupos e nos remetem a trabalhos como os de Costa (2008) e Silva e Thomaz-Junior (2013), que mostram que, além das consequências sociais, essas experiências podem contribuir para o adoecimento. Autores como Dejourns (1992) apontam a grande importância do reconhecimento do trabalho para uma boa manutenção da saúde mental, e que a falta dele, pode levar ao adoecimento. No entanto, alguns trabalhadores encontram no pertencimento a uma cooperativa de catadores, ou mesmo em sua vinculação com o movimento nacional da

categoria, uma saída estratégica para esta questão e conseguem produzir uma identificação com o trabalho que lhes garante reconhecimento de seus pares, além do fato de terem construído uma compreensão da importância social do seu trabalho. Assim, caminham no sentido da motivação e do prazer no trabalho, contribuindo para a sua saúde.

Ainda no campo da saúde mental, os trabalhadores se referem às dificuldades trazidas por problemas de relacionamento entre eles. Os motivos que compõem esse quadro são de naturezas muito distintas, mas dificultam a realização das tarefas e a sua organização, favorecendo vivências de desprazer e adoecimento no trabalho. Como aponta Andrada (2013), apesar dos trabalhadores inseridos em cooperativas e buscando os princípios solidários comungarem de uma identidade coletiva que lhes fortalece, as tensões são constantes e problemas de relacionamento costumam aparecer. “Roberta disse com voz bem irritada ‘o que mata aqui é a fofoca!’” (DC: 25/08/16).

É fato que, nem sempre, os problemas de relacionamento são negativos e podem gerar reflexão e transformação, desde que propiciem o compromisso com o empreendimento. Contudo, por vezes, as tensões só contribuem para o acirramento de conflitos e aumento dos problemas não resolvidos, compondo, assim, ainda mais elementos negativos para a saúde dos trabalhadores e para o comprometimento do grupo com suas finalidades e objetivos.

A convivência com esses trabalhadores nos mostrou algo muito diferente do que já havíamos acompanhado em nossa história como pesquisador: viver a experiência de trabalho amparado por uma solução estratégica, que, ao longo de suas histórias como grupos de trabalhadores, lhes conferiu tantas vantagens tem uma marca fundamental para o campo da saúde dos trabalhadores, ou seja, permite uma experiência de trabalho que tende à promoção de saúde do trabalhador. Por mais que tenhamos observado e discutido com essas pessoas sobre seus problemas de condição e organização de trabalho, o fato de seu cotidiano se desenrolar em um campo próprio (Certeau, 1994) lhes confere certa imunidade contra o que costumamos chamar de trabalho, de forma genérica, pois eles se encontram inseridos no trabalho também de forma simbólica, já que esse campo próprio, esse espaço próprio é o espaço das significações tecidas no cotidiano, ou o que Spink (2008) denominou de microlugares. Tudo isso mostra a construção de um trabalho que tende a ser autônomo e cheio de sentido.

## **Considerações finais**

Nesses anos de convivência com os grupos, nosso referencial teórico e metodológico nos possibilitou grandes oportunidades de aproximação com o objeto de estudo, nos colocando diante das pessoas e de suas práticas cotidianas. Fomos introduzidos em um novo universo de significações e de possibilidades que revelou a existência de um tipo de trabalho que não conhecíamos, a não ser teoricamente. Com isso, não queremos dizer que desconhecíamos o trabalho cooperado e solidário, mas que não tínhamos uma compreensão mais efetiva de sua natureza e das suas consequências para os trabalhadores. Para usarmos uma expressão popular que, por vezes escutamos dos catadores, “atiramos no que vimos e acertamos no que não vimos”.

Por várias vezes, fomos levados a nos questionar sobre nossas convicções pessoais e profissionais e nos sentimos incomodados com tantos desafios. Resistimos em alguns momentos e sucumbimos em outros, assim como vimos os trabalhadores fazerem, mas como eles, ou com eles, aprendemos outros significados para a expressão seguir em frente e sonhar: no cotidiano do trabalho coletivo, a busca pela transformação é bem pouco romântica ou pragmática, necessita mesmo é de grande criatividade para negociar e muita disposição para respeitar os limites do outro. Vimos também situações com as quais não concordamos e, talvez, não tenhamos tido elementos suficientes para compreender.

Quanto aos resultados, este trabalho nos possibilitou confirmar e verificar como a reprodução capitalista acontece dentro dos empreendimentos econômicos solidários e de que maneiras seus efeitos nocivos os atingem. No entanto, nos mostrou, também, que tais efeitos são minimizados em nesses empreendimentos, pois a implicação com a busca pelos princípios da solidariedade e do cooperativismo possibilita um espaço privilegiado para a realização das práticas cotidianas e, confere a seus trabalhadores uma imensa possibilidade de produção de ações estratégicas. Isso é fundamental para a construção de um planejamento de ações preventivas, que permitam evitar o adoecimento, ou melhor, que possibilitem condições e organização de trabalho que contribuam para uma boa relação dos trabalhadores com o trabalho. Como afirma Sato (1993), o conhecimento e o poder para controlar a organização do trabalho e respeitar os limites subjetivos individuais são fundamentais para a saúde do trabalhador.

Por mais que existam dificuldades e desânimo, a certeza de que se conseguiu muito, partindo da vontade de trabalhar e resistir, lhes permite fortalecer-se novamente e sonhar, planejar mais e buscar ampliar suas possibilidades de geração de trabalho e renda, contribuir com a criação e o fortalecimento de outros grupos e tentar sanar os problemas que encontram pela natureza de sua empreitada.

Então, podemos dizer que essas pessoas, ao viverem o desafio de construir uma alternativa de trabalho e renda, se construíram como novos sujeitos e, conseqüentemente, construíram um novo trabalho. Não estamos trazendo essas afirmações com o objetivo de dizer que o trabalho nos empreendimentos econômicos solidários acompanhados é perfeito e inatingível. Pelo contrário, os resultados desta pesquisa apontam falhas e problemas graves vividos por alguns grupos, chegando mesmo a se desvincularem totalmente dos princípios cooperativos e solidários, bem como da incubação. No entanto, suas diferenças nos permitem afirmar uma das hipóteses deste trabalho, de que não se pode pensar a saúde do trabalhador, em tais grupos, da maneira convencional, como nos habituamos a fazer, o que deve acarretar especificidades para possíveis políticas públicas.

Por fim, gostaríamos de agradecer aos trabalhadores que nos receberam muito gentilmente em seu local de trabalho e de destacar que essa convivência, oriunda da pesquisa e da extensão que nos propusemos a realizar, nos permitiu ampliar nosso conhecimento sobre o objeto, articulando dimensões fundamentais do trabalho acadêmico.

## Referências

- Addor, F. (2006). Desafios da Economia Solidária no Brasil: uma sistematização da literatura existente. In *Anais do 4º Encontro Internacional de Economia Solidária: Educação, Política e Integração da América Latina NESOL*. São Paulo.
- Alencar, M. M. T. (2007). O apoio às pequenas unidades produtivas no Brasil: alternativa ao desemprego ou (des)construção do trabalho assalariado no Brasil? In E. M. E. Francisco & C. C. L. Almeida (Orgs.), *Trabalho, território, cultura: novos prismas para o debate das políticas públicas* (pp. 99-118). São Paulo: Cortez.
- Andrada, C. F. (2010). Etnografias em psicologia social: notas sobre uma aproximação fecunda. *Ponto Urbe [Online]*, 7 (1), 1-16.
- Andrada, C. F. (2013). *Trabalho e política no cotidiano da autogestão: o caso da rede justa trama*. Tese de Doutorado, Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Barfknecht, K. S., Merlo, A. R. C., & Nardi, H. C. (2006). Saúde mental e economia solidária: análise das relações de trabalho em uma cooperativa de confecção de Porto Alegre. *Psicologia & Sociedade*, 18 (2), 54-61.
- Bernardo, M. H. (2009). *Trabalho duro discurso flexível: uma análise das contradições do toyotismo a partir da vivência de trabalhadores*. São Paulo: Expressão Popular.
- Brancaleoni, A. P. L. & Borges, A. C. G. (2010). Saúde e segurança no trabalho em uma associação de reciclagem de Jaticabal-SP. In *Anais do 7º Seminário de Saúde do Trabalhador de Franca*. Franca, SP.
- Carvalho, A. M. R. (2008). *Cooperativa de catadores de materiais recicláveis de Assis - COOCASSIS: espaço de trabalho e seus desdobramentos para a consciência*. Tese de Doutorado, Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Certeau, M. (1994). *A invenção do cotidiano: artes de fazer*. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Certeau, M. (1995). *A cultura no plural*. Campinas, SP: Papyrus.
- Costa, F. B. (2008). *Homens invisíveis: relatos de uma humilhação social*. São Paulo: Globo.
- Dagnino, R. (2014). A tecnologia social e seus desafios. In R. Dagnino (Org.), *Tecnologia social: contribuições conceituais e metodológicas* (pp. 19-34). Campina Grande, PB: EDUEPB.
- Dejours, C. (1992). Por uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. In J. F. Chanlat (Org.), *O indivíduo na organização: dimensões esquecidas* (pp. 150-173). São Paulo: Atlas.
- Esteves, E. G. (2010). *Autogestão e identidade: a experiência dos trabalhadores da Metalcoop*. Tese de Doutorado, Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Galon, T. & Marziale, M. H. P. (2016). Condições de trabalho e saúde de catadores de materiais recicláveis na América Latina: uma revisão de escopo. In B. C. J. Pereira & F. L. Goes (Orgs.), *Catadores de materiais recicláveis: um encontro nacional* (pp. 169-199). Rio de Janeiro: Ipeia.
- Geertz, C. (1989). *A interpretação das culturas*. Rio de Janeiro: Guanabara.
- Gutberlet, J., Baeder, A. M., Pontuschka, N. N., Filipone, S. M. N., Santos, T. L. F., & Souza, A. M. (2016). Pesquisa ação em educação ambiental e saúde dos catadores: estudo de caso realizado com integrantes de cooperativas de coleta seletiva e reciclagem na região metropolitana de São Paulo. In B. C. J. Pereira & F. L. Goes (Orgs.), *Catadores de materiais recicláveis: um encontro nacional* (pp. 201-214). Rio de Janeiro: Ipeia.
- Magnani, J. G. C. & Torres, L. L. (2008). *Na metrópole*. São Paulo: Edusp.
- Neves, V. F. A. (2006). Pesquisa-ação e etnografia: caminhos cruzados. *Pesquisas e Práticas Psicossociais*, 1 (1), 1-17.
- Oliveira, E. S. S. (2012). *Qualidade de vida das mulheres de carreira docente*. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista, Franca, SP.
- Oliveira, F. (2014). Perspectivas psicossociais para o estudo do cotidiano de trabalho. *Revista Psicologia USP*, 25 (1), 41-50.

- Paparelli, R., Sato, L., & Oliveira, F. (2011). Saúde mental relacionada ao trabalho e os desafios aos profissionais de saúde. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 36 (123), 118-127.
- Pereira, J. A. (2015). *Trabalho docente e sofrimento mental: um estudo em uma escola pública do Estado de São Paulo*. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista, Franca, SP.
- Rockwell, E. (1986). Etnografia na pesquisa educacional. In J. Ezpeleta & E. Rockwell (Orgs.), *Pesquisa Participante* (pp. 31-54). São Paulo: Cortez.
- Rockwell, E. (1987). *Reflexiones sobre el proceso etnográfico (1982-85)*. México: DIE/CINVESTAV, IPN.
- Sato, L. (1993). A representação social do trabalho penoso. In M. J. Spink (Org.), *O conhecimento no cotidiano: as representações sociais na perspectiva da psicologia social* (pp. 188-211). São Paulo: Brasiliense.
- Sato, L. (1997). *Astúcia e ambigüidade: as condições simbólicas para o replanejamento negociado no chão de fábrica*. Tese de Doutorado, Universidade de São Paulo, Instituto de Psicologia, São Paulo.
- Sato, L. (2006). *Feira livre: organização, trabalho e sociabilidade*. Tese de Livre Docência, Universidade de São Paulo, Instituto de Psicologia, São Paulo.
- Sato, L. (2009). Trabalho: sofrer? constituir-se? resistir? *Psicologia em Revista*, 15 (3), 189-199.
- Seligmann-Silva, E. (2011). *Trabalho e desgaste mental: o direito de ser o dono de si mesmo*. São Paulo: Cortez.
- Sícoli, J. L. (2007). *Potencialidades e limites da autogestão ao nível da organização do trabalho e suas repercussões à saúde dos trabalhadores: estudo etnográfico da Coopermape – Cooperativa de Reciclagem de Matéria-Prima de Embu*. Dissertação de Mestrado, Universidade de São Paulo, Instituto de Psicologia, São Paulo.
- Silva, J. V. R. & Thomaz-Junior, A. (2013). As territorialidades do trabalho com a coleta de lixo domiciliar urbano em Presidente Prudente/SP: invisibilidade social e saúde do trabalhador. *Revista da Rede de Estudos do Trabalho*, 6 (13), 72-88.
- Souza, M. R. (2015). Psicologia social e etnografia: histórico e possibilidades de contato. *Psicologia: Ciência & Profissão*, 35 (2), 389-405.
- Spink, P. K. (1996). A organização como um fenômeno psicossocial: notas para uma redefinição da Psicologia do Trabalho. *Psicologia & Sociedade*, 1 (8), 174-192.
- Spink, P. K. (2008). O pesquisador conversador no cotidiano. *Psicologia & Sociedade*, 20 (ed. especial), 70-77.
- Spink, P. K. (2012). Ética na pesquisa científica. *GV-Executivo*, 11 (1), 38-41.
- Torres, A. E. (2016). *Círculo de cultura e economia solidária: uma investigação dessa aliança no cotidiano dos catadores da Coocassis*. Dissertação de Mestrado, Universidade Estadual Paulista, Faculdade de Ciências e Letras, Assis, SP.
- Triviños, A. N. S. (1987). *Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação*. São Paulo: Atlas.
- Weil, S. (1979). *A condição operária e outros escritos sobre a opressão* (Organização e Apresentação de Ecléa Bosi). Rio de Janeiro: Paz e Terra.

**Endereço para correspondência:**

castro.mf@hotmail.com

Recebido em: 12/03/2019

Revisto em: 16/08/2019

Aprovado em: 28/08/2019

# Violências contra trabalhadores adoecidos e instrumentos de gestão: uma relação a explorar

Daniela Sanches Tavares<sup>1</sup> e Cristiane Queiroz Barbeiro Lima<sup>2</sup>

Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho (São Paulo, São Paulo, Brasil)

Trata-se de estudo realizado por demanda de um sindicato de trabalhadores metalúrgicos à Fundacentro, objetivando analisar as situações de violências vividas por trabalhadores adoecidos pelo trabalho em uma montadora de automóveis. Foram realizadas entrevistas com sindicalistas, visita à montadora, entrevistas individuais e coletivas com trabalhadores, validação dos dados. À luz da discussão sobre violências relacionadas ao trabalho e intensificação do trabalho, analisou-se sua relação com instrumentos de gestão. Com base na compreensão de gestão de Gaulejac e na perspectiva das evoluções conceituais sobre violência no trabalho, expressada por Soboll, entre outros, confirmaram-se práticas de exclusão e isolamento de trabalhadores adoecidos, humilhações e descaracterização das doenças relacionadas ao trabalho, deslegitimando e colocando os adoecidos sob suspeita. Instrumentos de gestão e elementos da cultura organizacional eram utilizados nestas práticas violentas caracterizando um modo de agir sistêmico que contribui para a cronificação de doenças e a geração de incapacidade, além de prejudicarem ações preventivas, tanto da própria empresa, como do Estado, pela ocultação de riscos e danos. Demandas dessa natureza são frequentes, evidenciando que a violência contra adoecidos pelo trabalho e o ocultamento de doenças do trabalho constituem sério problema social com impacto dramático nas vidas de trabalhadores e no sistema de saúde pública.

Palavras-chave: Violência no trabalho, Doenças do trabalho, Saúde do trabalhador.

Violences against sick workers and management tools: a relationship to explore

This study was carried out by Fundacentro at the request of a metalworkers' union, aiming to characterize and analyze the situations of violence experienced by workers who had work-related injuries or illnesses, in an automobile assembly plant. Interviews with trade unionists, a visit to the automaker, individual and collective interviews with workers and validation of the data were carried out. It was based on the Gaulejac's management concept and the Soboll's violence at work concept. The exclusion and isolation of sick workers, humiliation, denial and de-characterization of work-related illnesses were confirmed, delegitimizing and placing the workers under suspicion. Management tools and elements of organizational culture were used in these violent practices, characterizing a systemic way of acting, which contributes to these diseases becoming chronic and generating incapacity, as well as impairing preventive actions, of both the company itself and the State, by concealment of risks and damages. Demands of this nature are frequent, evidencing that the violence against people with work-related illnesses and the concealment of such illnesses constitute an important social problem, with a dramatic impacts on the lives of workers and the public health system.

Keywords: Violence at work, Work-related diseases, Occupational health.

<sup>1</sup> Psicóloga, mestre em Saúde Pública, tecnóloga da Fundacentro. <https://orcid.org/0000-0002-3063-4026>

<sup>2</sup> Bacharel em Química, especialista em Ergonomia, mestre em Engenharia de Minas, tecnóloga sênior aposentada da Fundacentro. <https://orcid.org/0000-0002-1849-7540>

## Introdução

### *Caracterização do problema*

O sindicato dos metalúrgicos da região de Campinas solicitou um estudo a respeito das situações vivenciadas por trabalhadores adoecidos pelo trabalho dentro de uma montadora de automóveis. Na demanda, eram relatados ritmo intenso de produtividade e horas extras em excesso, tentativas contínuas de aumento do ritmo de trabalho e assédio moral/violência psíquica contra trabalhadores adoecidos pelo trabalho, levando ao surgimento ou ao agravamento de transtornos psíquicos e a sérias dificuldades no processo de reabilitação profissional.

A Gerência Regional do Trabalho e Emprego em Campinas (GRTE-Campinas) e o Centro de Referência em Saúde do Trabalhador de Campinas (Cerest Campinas) iniciavam um processo de fiscalização/vigilância nessa montadora, porém com dificuldades para caracterizar e tratar as situações de violência que vinham sendo narradas pelos trabalhadores. Um relatório anterior do Cerest Campinas (2016) referente à assistência à saúde de trabalhadores na empresa, apontava os seguintes problemas:

- ritmo de trabalho extenuante que fazia adoecer e dificultava o retorno dos já adoecidos;
- no geral, segundo a experiência dos trabalhadores, com 4 a 5 anos de trabalho, já não eram capazes de acompanhar o ritmo de trabalho;
- intenso sofrimento psicológico decorrente de humilhação e pressão psicológica;
- descumprimento legal ao não emitir Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT) e tentativa de anular as CATs emitidas por autoridades públicas, por via administrativa no Instituto Nacional do Seguro Social (INSS);
- negligência e omissão no exame de retorno ao trabalho e na mudança de posto nos casos de incapacidade laboral parcial e permanente, acarretando agravamento e cronificação de doenças relacionadas ao trabalho;
- descumprimento de dever legal ao não acatar as recomendações do INSS para reabilitação de trabalhadores com incapacidade permanente decorrente de quadro crônico, muitos deles submetidos a várias cirurgias no aparelho musculoesquelético.

O sindicato relatava dificuldades para mobilizar os trabalhadores e romper a dinâmica excludente contra os adoecidos e os readaptados e descrevia que os trabalhadores evitavam qualquer interação com aqueles adoecidos e/ou readaptados dentro da fábrica. Motivado por tais dificuldades, o sindicato solicitou à Fundacentro um estudo que analisasse e caracterizasse as situações de violência de modo a auxiliar no enfrentamento do problema.

As montadoras de automóveis já foram objeto de inúmeros estudos e têm papel histórico pioneiro em organização do processo de trabalho, o que equivale dizer em desenvolvimento de instrumentos para aumentar a produtividade. Bernardo (2009), ao analisar duas montadoras brasileiras, evidenciou as contradições entre o discurso gerencial e o discurso de trabalhadores a respeito de vários aspectos da organização do trabalho. Entre outros

aspectos, detecta a redução sistemática dos tempos do processo produtivo por meio da intensificação do trabalho e a maior segmentação das atividades individuais.

A autora aponta ainda uma fragilidade no sistema de produção flexível das montadoras analisadas. Ao trabalhar com estoques mínimos ou zero estoque, o sistema de produção flexível depende de um funcionamento quase perfeito, no tempo estipulado, sem intercorrências/paradas em algum setor, para que possa chegar ao final do dia com a meta de produção atingida. A autora explicou que uma intercorrência que parasse o funcionamento de um setor por sete minutos forçaria a parada dos setores subsequentes (Bernardo, 2009).

Investigar as decisões gerenciais nessas intercorrências pode fornecer elementos importantes referentes ao modo como repercutem sobre os trabalhadores em termos de pressão e intensificação do trabalho, especialmente sobre aqueles adoecidos. E esta foi uma das estratégias metodológicas deste estudo.

Praun (2016), em estudo sobre reestruturação produtiva e seus impactos na saúde dos trabalhadores em montadora no Brasil, alerta para a crescente vulnerabilização dos trabalhadores diante da intensificação do trabalho e da precarização dos vínculos e das condições de trabalho. Entre os aspectos analisados pela autora, destaca-se o que ela chama de “clima de envolvimento e colaboracionismo” que engloba não só o coletivo de trabalhadores, mas também o poder público no esforço de manutenção da viabilidade econômica da indústria (Praun, 2016). Isso comprometeria os papéis de ambos, sindicato e Estado, na defesa de interesses do coletivo e na garantia dos direitos e de mediação entre força econômica e força de trabalho.

A intensificação do trabalho corresponde aos “processos de quaisquer naturezas que resultam em maior dispêndio das capacidades físicas, cognitivas e emotivas do trabalhador com o objetivo de elevar quantitativamente ou melhorar qualitativamente os resultados” (Dal Rosso, 2008, p. 23). Para além da dimensão quantitativa de trabalho por unidade de tempo, a análise da intensificação do trabalho deve contemplar aspectos qualitativos como a incorporação de mais atividades às rotinas diárias, assunção de novas responsabilidades, redução de tempos mortos, ou seja, de momentos de não trabalho durante a jornada.

Pina e Stotz (2014) alertam para consequências pouco exploradas relativas ao abalo na identidade do trabalhador, seja pela fragmentação da tarefa, seja pela dificuldade de manter a qualidade do serviço ou produto em decorrência do ritmo e da pressão. Destacam-se igualmente mudanças na qualidade da interação social: degradação de valores de solidariedade e apoio no trabalho e a impossibilidade de se organizar como coletivo. Este último é aspecto ainda pouco evidente nas discussões sobre o tema, mas também é apontado pelos autores:

Conceitualmente, o objeto intensificação do trabalho e saúde do trabalhador pode ser definido e estudado nas práticas específicas de exploração/expropriação tendentes a enfraquecer a capacidade coletiva do trabalhador, para proteger sua saúde e, principalmente, para questionar as determinações dos problemas e dos agravos à sua saúde (Pina & Stotz, 2014, p. 159).

Não é por acaso que esta demanda, oriunda do berço das práticas de intensificação do trabalho – as montadoras de automóveis –, vem do órgão de representação dos trabalhadores, que tem encontrado dificuldades em mobilizar a categoria em prol do combate às violências e ao assédio moral contra aqueles que passam a não mais ser capazes de responder ao ritmo de trabalho.

Gaulejac (2007, p. 289) propõe uma construção de diagnóstico e soluções em conjunto com os atores implicados com vistas a uma gestão mais humana, que passe do “indivíduo-recurso” para o “indivíduo-sujeito”, premissa escolhida para este estudo.

### ***Violências relacionadas ao trabalho e instrumentos de gestão***

Compreende-se por violências no trabalho “um conjunto de comportamentos que ofendem e humilham, uma vez que são constituídos de atos ou processos agressivos, os quais transgridem as regras que garantem a harmonia e o convívio social no contexto de trabalho, em determinada cultura” (Soboll, 2008, p. 141).

Soboll (2008) e Freitas, Heloani e Barreto (2008), ao problematizarem o evento do assédio moral no trabalho (uma das muitas formas de violência relacionada ao trabalho), levam em conta aspectos estruturais determinantes desse assédio: políticas de gestão, organização do trabalho e pressões que recaem sobre os trabalhadores, como metas e controle sobre o comportamento. Para Soboll (2008), a ocorrência do assédio moral nas instituições bancárias está relacionada à busca de aumento de produtividade e de adesão às normas organizacionais.

Um pressuposto essencial na abordagem das violências e do assédio moral no trabalho é que a análise passa necessariamente por uma compreensão ampliada do contexto em que ocorrem, das injunções que recaem sobre os agentes propagadores dos atos violentos e assediadores, bem como dos fins visados ou atingidos por intermédio deles. Não há como separar o que ocorre dentro de uma organização de suas finalidades, interesses e responsabilidades daí derivadas. A violência, enquanto fenômeno permanente da vida em sociedade, aparece matizada por determinantes políticos, econômicos, culturais, enfim, pelo tempo e lugar em que ocorre.

Mínayo (1994), ao apresentar uma classificação compreensiva das violências em violência estrutural, violência de resistência e violência de delinquência, “nos auxilia tirando o véu daquilo que é instituído e, portanto, dotado de um discurso de legalidade, legitimação e racionalidade, evidenciando que, muitas vezes, a própria estrutura/contexto é, por si, violenta” (Tavares, Lima, Oliveira, Daldon, & Matsuo, 2019).

Vieira, Lima e Lima (2012) fazem considerações a respeito das limitações de abordagens sobre assédio moral no trabalho que colocam no centro da discussão perfis de personalidades do assediado e/ou assediador, como se fossem independentes e não recebessem influência das condições reais de vida e produção, das relações sociais e seus códigos. No trabalho, esses códigos são, em parte, configurados por instrumentos de gestão. A respeito desses, Gaulejac (2007, p. 100) afirma que “são construídos sobre pressupostos raramente explicitados, lógicas implícitas que se impõem por meio de regras, de procedimentos, de ratios e de indicadores que se aplicam sem que haja possibilidade de discutir sua pertinência” e questiona sua neutralidade.

O autor afirma ainda que, mesmo os instrumentos de gestão considerados mais objetivos “induzem hábitos, esquemas mentais e comportamentos” (Gaulejac, 2007, p. 101), moldando a realidade de acordo com os interesses da gestão, a despeito de percepção contrária daqueles que realizam o trabalho. Assim, tudo aquilo que pende para a crítica ou a invalidação dos valores embutidos nas regras organizacionais tende a ser sufocado ou alvo de investidas. Aqueles trabalhadores com capacidade produtiva reduzida seriam potenciais alvos, o que se confirma tanto por estudos sobre o tema, quanto pela prática de profissionais de saúde (Merlo,

Jacques, & Hoefel, 2001; Paparelli, 2011) e por processos judiciais (Lima, Barbosa, Mendes, & Patta, 2014).

Trata-se de uma violência fundada não só em atos de maus-tratos, mas de deslegitimação e descrédito do discurso e da doença do trabalhador, colocando-o sob suspeita. Essa violência também se expressa pela negação ou interposição de obstáculos ao exercício de direitos trabalhistas e previdenciários, que seriam decorrentes da proteção social ao adoecido ou acidentado pelo trabalho (Tavares et al., 2019). O trabalhador adoecido pelo trabalho é alvo por vários motivos, entre eles: em geral, não consegue mais corresponder ao ritmo de trabalho em um contexto de intensificação do trabalho constante; sua presença evidencia a possibilidade de que outros também adoecem, afetando o clima de trabalho e a adesão voluntária aos desígnios da empresa.

## **Objetivo**

Identificar e caracterizar as violências sofridas pelos trabalhadores adoecidos e compreender as relações destas violências com instrumentos de gestão e com a cultura organizacional.

## **Metodologia**

A importância do conhecimento prático do trabalhador para abordar o trabalho real e suas repercussões e interações com a saúde já foi evidenciado em várias vertentes teórico-práticas: a Medicina Social (Laurell & Noriega, 1989), a Ergonomia Francesa (Daniellou, Laville, & Teiger, 1989), a Psicologia Social do Trabalho (Sato, 1991; Oliveira, 2014) e ainda o Modelo Operário Italiano (Oddone, Marri, & Gloria, 1986), tendo como pressuposto que aquilo que realmente ocorre no cotidiano de trabalho é diferente da descrição da estrutura, das normas e das regras formais do trabalho (Spink, 1996).

O estudo utilizou metodologia qualitativa e percorreu as seguintes etapas:

- a) Visita à planta de produção, acompanhando inspeção da GRTE-Campinas e do Cerest Campinas, juntamente com o sindicato dos metalúrgicos da região;
- b) Reuniões com profissionais do Cerest Campinas e da GRTE-Campinas encarregados de inspecionar a fábrica;
- c) Reuniões com dirigentes sindicais para apurar a demanda da análise e planejar a coleta de informações;
- d) Análise dos afastamentos e dos desligamentos dos últimos 10 anos das três grandes áreas da produção;
- e) Nove entrevistas individuais semiestruturadas: os trabalhadores foram convidados e informados de que a entrevista tinha como foco as situações de violência sofridas ou presenciadas por eles, que a adesão era livre e que a origem da demanda do estudo era do sindicato. Na entrevista, foram colhidos relatos da história do adoecimento, desde os primeiros sintomas até o momento atual, selecionando situações de violência para aprofundamento.

Foram entrevistados trabalhadores com cinco ou mais anos de experiência das três grandes áreas da produção, tanto operadores, quanto aqueles que ocuparam os cargos de chefe e/ou líder de produção, além dos volantes, que são operadores retirados de seus postos fixos na linha de produção para funções diversas (sem diferenciação salarial), como: substituição daqueles que faltam ou saem da linha por algum motivo, colaboração no treinamento dos demais, reposição de peças, entre outras. As entrevistas individuais foram gravadas, transcritas e examinadas com base na análise de conteúdo temática (Bardin, 2000). À medida que se acumulavam as descrições que apontavam para situações e relações em comum, essas eram checadas em mais de uma entrevista de trabalhadores de diferentes cargos;

f) Duas entrevistas em grupo com trabalhadores, nas dependências do sindicato, visando aprofundar temas aglutinadores e confirmar as situações de violência comuns relacionadas ao modelo de gestão e organização do trabalho extraídos das entrevistas individuais. Na primeira reunião participaram três trabalhadores e, na segunda, seis;

g) A análise dos dados foi realizada com base nos pressupostos teóricos selecionados, identificando os eixos temáticos e as relações entre as situações relatadas e os instrumentos de gestão e organização do trabalho utilizados pela empresa;

h) Uma reunião, no sindicato, para validação dos dados, com a presença de sete trabalhadores. Foram apresentados, sucintamente, os eixos temáticos e as relações entre as situações relatadas e os instrumentos de gestão. Os trabalhadores comentaram livremente e trouxeram informações complementares;

i) Entrega do estudo ao sindicato.

## **Resultados**

### *Violências contra os adoecidos e a aculturação da linha hierárquica*

As diversas histórias trazidas pelos trabalhadores se assemelham àquelas relatadas na literatura (Maeno, 2017; Merlo et al., 2001; Paparelli, 2011; Praun, 2016; Tavares et al., 2019): imensa pressão, ameaças veladas, humilhações e isolamento que matizam pensamentos e sentimentos sobre as experiências vividas no trabalho, formando o caldo cultural que alimenta o medo e silencia as queixas no ambiente de trabalho.

Seligmann-Silva (2011) alcança a complexidade das consequências do adoecimento pelo trabalho:

[...] um desgaste psíquico advindo de outras perdas: uma deterioração referente à autoimagem, não apenas do ponto de vista físico, mas alcançando a identidade social, pois ocorre uma mudança na maneira pela qual a pessoa reconhece a si mesma e, muitas vezes, na forma pela qual é reconhecida/valorizada pelos demais no local de trabalho (p. 307).

A demissão sorrateira e a vergonha de ter acreditado é expressada por um dos entrevistados:

Já estava doente, fui transferido de posto. Continuei reclamando que estava me fazendo mal. Não fui remanejado. Foi aí que eu lesionei meu ombro. Trabalhei por cerca de 3 a 4 meses. Procurei o médico... Levei o exame, mostrei que realmente tinha uma lesão, que estava se

agravando. O médico falou: Fica tranquilo que a gente está avaliando um processo pra você, um processo novo. Aí, acho que passou umas 2 semanas... E o médico falou: Eu arrumei um processo bom pra você, em cerca de uns 2 ou 3 dias, eu vou te tirar desse. Eu ia sair de férias. Ele disse: quando você retornar, vem direto aqui na minha sala, que eu vou te levar pra um processo novo. Quando voltei, eles tinham me demitido.

Enquanto não é demitido, o trabalhador com limitações, que não consegue acompanhar mais o ritmo de produção, experimenta a humilhação de ser dispensável:

Hoje estou num posto que fica sentado numa cadeira, levanto, dou uma olhadinha no carro, pra pegar um amassadinho que vem da solda. Praticamente sem função. Estou por estar. O líder já me falou: se você faltar e trazer atestado, não tem problema porque a função que você faz, pra gente é indiferente. Tem um pessoal que faz brincadeiras, fala: pô, você vem aqui pra quê, só pra somar? Pega atestado, fica em casa. No começo, briguei, briguei, briguei...

Nas idas e vindas ao ambulatório da empresa, o trabalhador vive o inconformismo e a indignação por enfrentar profissionais de saúde que ridicularizam o seu sofrimento, negam sua doença e a relação com trabalho, enfim, por ser colocado sob suspeita e ofendido:

Até 2012, eu sentia dor, mas ficava quietinho. Uma das vezes que eu procurei o ambulatório, era o Dr. X, ele falou que era excesso de energia que eu tinha. Excesso de energia nas mãos [diz, sorrindo de lado]. Fiz acupuntura com ele 3 vezes, dentro da empresa, pra “descarregar as energias”, segundo ele. Mas eu já estava procurando médico fora, fiz exames e deu síndrome de túnel do carpo.

Aqueles que adoecem, afastam-se e conseguem reintegrar-se ao trabalho, enfrentam um ambiente de segregação organizada e pressão psicológica sistemática. Os colegas de trabalho não falam com os trabalhadores adoecidos que foram reintegrados. Essa prática já é bem conhecida na empresa:

[...] Eu fico mais ali do que na minha casa, o dia inteiro, você vê as pessoas conversando, falam sobre filho, um defeito de um carro, sobre futebol... E com você não falam, eu entro sozinho, tomo café sozinho, como sozinho, trabalho sozinho e saio sozinho. Ninguém fala comigo. Só o chefe e o líder falam de trabalho. E mais o pessoal que é do sindicato. Porque as outras pessoas, infelizmente não falam... Você vê os funcionários abaixando a cabeça, não te cumprimentam... É engraçado, você se prepara, sabendo que quando você voltar na empresa isso vai acontecer, porque todo mundo lá dentro sabe, mas quando você vive esse isolamento, isso te afeta.

[No almoço] Se um deles sentar do nosso lado, é mandado embora. Os lesionados, se sentarem numa mesa, é só nossa, ninguém mais senta. Ninguém fala. O máximo é bom dia.

Os colegas que desempenham funções semelhantes ou complementares, na mesma célula de trabalho, lado a lado, evitam falar com aquele que foi reintegrado, nem mesmo uma dúvida de trabalho pode ser objeto de conversa entre eles. Nenhum trabalhador se sente seguro ao conversar com aquele que buscou ajuda externa, seja um serviço de saúde para emitir a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), seja o Poder Judiciário para pedir sua reintegração após ter sido demitido doente. Eles podem também ser alvo de discriminação ou mesmo demitidos.

O receio de prejudicar os colegas faz com que os trabalhadores vítimas desta segregação aceitem de forma mais passiva tal violência. Vigiam as próprias atitudes para não vir a prejudicar algum outro colega, mantendo-se em um estado de incerteza persecutória, sem nunca saber se prejudicaram ou não um colega:

Mandaram um funcionário embora há 2 semanas atrás, o X, que trabalhava do meu lado. E foi uma das pessoas com quem eu andei conversando lá dentro quando eu retornei. Eu perguntei pra ele, e ele falou: Eu não sei. Pra mim não chegaram a falar, então não sei se tem alguma coisa a ver. Mas na linha de produção, é isso que corre. Então, ficou no ar. Quando eu cheguei, a menina falou: mandaram o X embora. Eu falei: O X que trabalhava aqui? Ela disse: É, aquele que conversou com você... Eu falei: Nossa, por quê? Ela disse: Não sei...

Ao retornar ao trabalho, o trabalhador pode vivenciar duas situações díspares. Uma é tornar-se referência para aqueles que estão adoecendo e procuram, secretamente, sua ajuda, o que lhes permite vivenciar uma rede de solidariedade e apoio entre adoecidos. Esses laços de cooperação são fundamentais para minimizar os efeitos do assédio moral e da violência (Soboll, 2008). A outra é transformar-se em um peso para a equipe por conta de sua capacidade reduzida, dentro desse sistema premido pelos índices de produtividade. Um dos entrevistados, após sofrida trajetória em consultas, perícias e confrontos com a empresa, conseguiu que sua doença do trabalho fosse reconhecida como tal, gozando, portanto, de estabilidade no emprego. Ao retornar ao trabalho, ouviu, em uma espécie de minirreunião antes do turno, o chefe alertar os colegas do perigo de sua presença:

No primeiro dia do meu retorno, ele [chefe] disse, no microfone, para a equipe do setor: Vocês têm que começar a ficar esperto, porque está voltando muita gente do INSS e vocês vão acabar perdendo o emprego de vocês. Só eu tinha retornado naquele setor, naquele turno.

Com esta verbalização, o superior cria ou reforça um clima de hostilidade em relação ao trabalhador lesionado, incita os demais a rechaçá-lo e desata os já enfraquecidos laços de solidariedade, trazendo prejuízos ao coletivo em geral. Os laços de solidariedade, de apoio, de suporte no trabalho são importantes para a manutenção da saúde mental, porém já se encontram enfraquecidos pela intensificação do trabalho, pelos instrumentos de avaliação individualizada do trabalho e ainda pelo desemprego iminente sugerido periodicamente nas informações que são passadas no chão de fábrica referentes ao nível de venda de automóveis e à competitividade da empresa no mercado, em documentários e notícias, na hora do almoço, uma vez por semana. Bernardo (2009) também constatou o uso da ameaça do desemprego e das informações de mercado como elemento de pressão para adesão às exigências do sistema de trabalho, sem questionamentos.

A incapacidade adquirida no e para o trabalho passa por uma reinterpretação pela cultura organizacional, sendo que a vítima da doença é desmoralizada e sua fala e suas queixas são desqualificadas, como se fossem fruto de um suposto defeito moral: preguiça, intenção de “encostar-se”, falta de seriedade, descompromisso com o trabalho. Além da segregação, o sofrimento nessa situação decorre também do abalo de um importante elemento da identidade pessoal: o zelo pelo trabalho (Dejours, 2000). O medo dessa rotulação relaciona-se também ao medo de ver justificada sua demissão perante o grupo maior de trabalhadores e perante a família, humilhando-o e desconstruindo sua versão da situação, de estar adoecido e incapaz para trabalhar, de estar sofrendo.

A estratégia de rotulação do trabalhador doente e com limitações também causa sofrimento nos demais. A seguir o relato de um dos volantes entrevistados<sup>3</sup>:

---

<sup>3</sup> Este volante demonstrou sofrimento bastante evidente e intenso ao se ver pressionado entre manter-se sensível às queixas dos colegas que continuavam na linha ou aderir aos interesses da empresa em preservar o sistema de trabalho das queixas de ser adoecedor.

[...] chegaram a chamar o X de vagabundo, o dia que ele não aguentou trabalhar mais, porque ele não tinha força. Ainda não sabiam, mas ele já estava doente. O líder falou: está vendo como ele está vagabundo, não quer trabalhar mais... Mas a gente não sabia o problema dele. Ele disse que ia fazer uma cirurgia, que ele não aguentava fechar a mão. Ele era da linha de produção, um cara bom, trabalhava bem antes. Como pode chamar o cara de vagabundo sem saber o problema dele?

Praun (2016), ao analisar as relações entre reestruturação produtiva e a precarização das condições de trabalho, também traz relatos de situações análogas ao assédio moral contra adoecidos pelo trabalho: ações orquestradas entre diferentes setores da empresa (como chefes e serviço médico) para colocar o trabalhador adoecido e incapacitado em isolamento e/ou sem ocupação, situações de humilhação e descrédito, perseguições. A autora interpreta tais situações como evidências de que “a exposição sistemática dos trabalhadores lesionados a formas de controle arbitrárias e à humilhação ordena-se de maneira a desencadear um processo de desestabilização psíquica, tal que os obrigue a ‘jogar a toalha’ e pedir demissão” (Praun, 2016, p. 162).

A ocultação do risco por parte da empresa, o escamoteação da doença e, mesmo, a detração dos adoecidos, tão presentes nas condutas relatadas, evidenciaram-se como algo transmitido pela linha hierárquica, dos gerentes aos chefes. Trata-se de um processo informal, uma aculturação daqueles que ocupam posições de mando visando preservar o sistema de trabalho frente às evidências de que algo está errado, de que o processo de trabalho está fazendo adoecer, lesando seus corpos e suas mentes de forma permanente.

O relato de um ex-chefe de produção evidencia o uso de artifícios administrativos para evitar produzir evidências de adoecimentos/acidentes laborais. Um funcionário de sua equipe machucou-se, foi para o hospital, fez exames e o médico recomendou quatro dias de afastamento. No dia seguinte, esse chefe foi apresentar o relatório do caso para a gerência, que questionou se o evento tinha sido classificado como acidente<sup>4</sup>:

O gerente estava louco [...], mais preocupado com o índice do que com a pessoa. Estava preocupado se ia classificar como acidente. O médico ainda não tinha classificado. Ele me perguntou: “mas o funcionário veio hoje?” Eu disse que não, repeti que tinha 4 dias de afastamento. Ele: “Então vai entrar como acidente!! Pô! O cara bateu [parte do corpo] e vai entrar como acidente!?! Onde já se viu? Manda embora! Ele não está comprometido com a empresa! [...]” Ele perguntou: “É funcionário novo?” Eu: “Não, é antigo!” Ele: “Ele dá muito problema?” Eu: “Não, é um bom funcionário, não dá problema, tem 10 anos de casa...” .

Em seguida, o entrevistado reproduziu a fala do gerente, utilizando um tom que a entrevistadora interpretou como um resmungo insinuando suspeita: “Vai entender... vai entender... fica de olho...”. Relatou ainda que esse caso tinha sido classificado internamente como acidente, mas o gerente conseguiu reverter para incidente após conversar com o setor de segurança do trabalho e com o médico do trabalho.

O relato acima evidencia algo mais, além do artifício administrativo para mascarar acidentes de trabalho: a engenhosidade do discurso do gerente, que realiza uma permuta no objeto da conversa. Sai do assunto “acidente” e passa a falar da índole do trabalhador acidentado, sem que o chefe possa argumentar e retomar a conversa em seus termos anteriores.

---

<sup>4</sup> Tecnicamente, um incidente ocorre quando não há nenhum tipo de lesão ou prejuízo à pessoa. Se houver, é acidente de trabalho e deve ser registrado. Mas quando não há evidências formais de lesão, algumas empresas utilizam esse artifício administrativo de registrar somente como incidente para não criar evidências de doenças/acidentes relacionadas ao trabalho.

A aculturação dos chefes e dos líderes ocorre no sentido de priorizar a produtividade a qualquer custo e escamotear adoecimentos: doenças e acidentes são assuntos evitados. Os chefes intermediários, que estão no dia a dia na produção, acabam sendo agentes da segregação e da rotulação de trabalhadores adoecidos (e de cipeiros<sup>5</sup> também), o que os coloca em sério conflito moral, podendo levar ao adoecimento, sobretudo psíquico.

Os volantes compõem um grupo de significativo risco à saúde mental. Formalmente, não compõem a estrutura de mando, mas são um braço dela, sendo chamados, no cotidiano, para colaborar com a gestão no controle informal dos trabalhadores: captação de informações sobre o nível de satisfação e dedicação, estado de saúde, rede de relações entre trabalhadores, sobretudo quanto ao sindicato e à Cipa. Pelos trabalhadores, o volante ainda pode ser visto como um deles, sendo comum o procurarem para fazer queixas de saúde, pedir conselhos ou ajuda em caso de não se sentirem mais capazes para aquele posto. Para a gestão, são potenciais futuros líderes e chefes que estão em teste e com sua conduta e grau de fidelidade aos objetivos da empresa sob constante observação.

Às vezes, os operadores chegavam pra mim e falavam: “pelo amor de Deus, vê o que você consegue fazer por mim, não estou aguentando mais”. E eu dizia: “não posso fazer nada”. Ao mesmo tempo, o chefe queria que eu passasse pra ele quem reclamava, quem não estava mais aguentando, quem estava mal. Mas eu não fazia isso. Eu sabia que se eu levasse essa conversa pro chefe, pro líder, o que eu sabia que ia acontecer, por já ter presenciado várias vezes, era mandarem a pessoa embora. “Não está aguentando? Sai fora, tem muita gente lá fora esperando essa vaga”.

Essa fala atesta que, conforme pontuado por Bernardo (2009), apesar do discurso a respeito do trabalho colaborativo em equipe, a gestão atua no sentido de desconstruir a base da identidade coletiva e da solidariedade. Dentro dessa lógica, só há espaço para colaboração entre trabalhadores se for para viabilizar as exigências da gestão e não para gerar apoio àqueles com dificuldades. E o volante vivencia com intensidade as contradições apontadas por Bernardo (2009) entre o espírito de equipe e o papel de controle da mão de obra que passa a exercer para a empresa.

As descrições apresentadas por Bernardo (2009), dos chamados “técnicos de linha” e “operador especializado” nas montadoras “Assan” e “Tamaru”, respectivamente, são equivalentes ao que chamamos aqui de volantes. A autora descreve que:

Essa dupla atribuição propicia uma relação ambígua entre esses chefes<sup>6</sup> e seus subordinados e isso parece ocorrer igualmente nas duas empresas. Algumas vezes, os trabalhadores se referem a eles como superiores hierárquicos e, em outras, como um colega que não cumpre com suas obrigações (Bernardo, 2009, p. 98).

Como o volante não ocupa um cargo e não tem diferenciação salarial por ocupar essa posição, pode voltar para a linha de produção a qualquer momento caso o chefe identifique que ele não se alinha aos interesses da empresa, sobretudo como informante.

---

<sup>5</sup> Cipeiros são trabalhadores membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), prevista na Norma Regulamentadora 5. Trata-se de comissão de existência obrigatória, composta de membros escolhidos pelos trabalhadores e de membros eleitos pelos trabalhadores.

<sup>6</sup> Embora Bernardo (2009) tenha utilizado a expressão “chefe”, o contexto e a descrição indica que está se referindo à mesma posição que aqui denominamos “volante”: “são designados pela pessoa do nível hierárquico imediatamente superior, sem nenhuma participação dos trabalhadores nessa escolha. [...] combinam a atribuição de substituição e de ajuda aos trabalhadores da linha de montagem com o papel de chefia” (Bernardo, 2009, p. 98). Embora não sejam propriamente cargos de chefia, exercem muitas das atribuições de chefes. É importante ressaltar ainda que há algumas variações nas atribuições entre as duas montadoras estudadas por Bernardo, porém as semelhanças permitem considerá-las análogas.

Um entrevistado coloca que esse hábito de usar os chefes, os líderes e os volantes para vigiar a atitude dos empregados compõe a cultura da empresa e ocorre mesmo quando carece de um propósito mais concreto e específico. Em determinada reunião, os líderes e os volantes foram orientados a vigiar a reação dos trabalhadores quando o chefe desse a notícia sobre o reajuste salarial. E aqueles que esboçassem reação negativa deveriam ficar “sob observação”, quando, na verdade, os próprios gerentes e chefes reagem criticando tais resultados, por vezes, na frente dos demais. Porém, acreditam que um trabalhador que reage negativamente dá sinais de que se posiciona “do lado do sindicato”.

Uma das “vigilâncias” requisitadas pelas chefias ao volante dá-se em relação à comunicação entre os representantes do sindicato e os outros trabalhadores, sendo constantemente testados.

Uma vez, eles me colocaram lá em cima, pra trabalhar com o X [dirigente sindical]. Depois, eles chegavam e perguntavam, queriam saber as novidades, as discussões que o sindicato estava fazendo. Eu disse que não sabia, que não tinha conversado sobre isso. Mas aí falaram: Como não? O X falou que vocês conversam e contou pra gente. Aí ele foi percebendo que eu não passava tudo pra ele. Aí ele começou a pisar mais em mim. “Realmente o cara não está com nós. O cara está do outro lado”.

Desse conflito de expectativas veladas, surge um risco importante à saúde mental: experimentam um conflito moral frente às expectativas contraditórias que recaem sobre eles. De um lado, a intensa pressão psicológica para negação dos riscos do trabalho à saúde, o que garantiria seu *status* de chefe e a manutenção de seu emprego. De outro, a proximidade com a doença concreta daqueles que já foram seus colegas, seus pares, cúmplices de um sofrimento conjunto e de uma solidariedade que se esgarça a cada dia.

Gaulejac (2007) relaciona essas exigências paradoxais à violência psíquica. O paradoxo estaria, entre outros aspectos, na distância entre a ética pessoal dos empregados, da responsabilidade por seus atos, e os ditames da gestão, do resultado financeiro. O autor afirma que a proposição predominante da nova cultura organizacional, destinada a lidar com tal contradição, seria a explicação da rentabilidade como busca do bem comum.

### ***Instrumentos de gestão e o descarte dos adoecidos***

O plano de cargos e salários (PCS) é um instrumento de gestão voltado a reter mão de obra treinada e adaptada e ainda motivar os trabalhadores. Está ainda geralmente relacionado à intenção de aumentar a sensação de justiça organizacional. Porém, uma análise mais cuidadosa desse instrumento aplicado ao contexto da montadora em questão revela um aspecto seletivo que se contrapõem à ideia de reter, motivar e promover justiça organizacional.

Para operadores<sup>7</sup> (principal cargo em termos quantitativos nas três grandes áreas da produção e cargo de entrada para a maioria), o PCS prevê progressão salarial por cinco anos, no primeiro nível da carreira de operador, ou por até oito anos, no segundo e último nível da carreira. Ou seja, após tal período, aqueles que não ascendem na linha hierárquica não têm mais progressão salarial (exceto dissídio). Esses cargos, para os quais, treinamento e capacitação têm grau de importância significativo em termos de produtividade e qualidade, são a base da

---

<sup>7</sup> Adotou-se aqui a denominação genérica de “operador” para os três cargos básicos de início de carreira, nas três áreas da montadora: soldagem, pintura e montagem.

fábrica, mas apenas uma ínfima parte dos que os ocupam subirão na linha de liderança, permanecendo os demais na linha de produção.

Apesar de treinados, capacitados e multifuncionais (em geral, aqueles que ficaram por cinco ou mais anos já foram treinados em vários processos, podendo cobrir vários postos), não é política da empresa retê-los após o período de cinco a oito anos. A hipótese de que a empresa deliberou por centrar esforços na renovação periódica da mão de obra do chão de fábrica é bastante plausível e se explica pelo alto padrão de desgaste de seu processo produtivo, já evidenciado em relatório técnico do Cerest Campinas (2016). A partir do conhecimento prático de grupo homogêneo, o relatório aponta que, com cerca de quatro a cinco anos de trabalho, os sintomas osteomusculares estão bem avançados e o trabalhador já apresenta sequelas e dificuldades em suportar o ritmo de trabalho (Cerest Campinas, 2016).

Na produção, entre os cargos de operadores e suas variantes nas três grandes áreas da produção – solda, pintura e montagem –, o tempo médio de trabalho, entre aqueles que foram desligados nos últimos 10 anos, foi de 4,67 anos, 5,65 anos e 4,42 anos, respectivamente. Interessante notar que 50% dos trabalhadores desligados entre 2006 e 2016, em toda a produção, mantiveram-se na empresa por, no máximo, 4,17 anos. Tais dados interpretados conjuntamente apontam que essa seria uma das soluções pensadas pela empresa para o problema da manutenção da mão de obra produtiva e saudável no contexto do mercado de trabalho brasileiro. Realidade bem diversa das promessas tácitas de um emprego para a vida toda. Bernardo (2009) também salientou a discrepância entre as promessas de emprego vitalício e a realidade que analisou.

### ***Cultura da excelência: aprendendo a individualizar a culpa pelas falhas***

O PCS restrito aos anos de maior produtividade não é um elemento isolado. A intolerância com aqueles que não conseguem acompanhar o ritmo de produção é fato incontroverso dentro da planta. Alguns elementos da cultura organizacional evidenciam tal postura.

A empresa cunhou um termo próprio<sup>8</sup> para designar o modo de funcionamento voltado ao aceleração constante da produção e à ausência de tolerância com falhas nos produtos, simbolizando que ela tem um ritmo próprio e que os funcionários têm que fazer o que for necessário para se adequar, o que significaria adequar-se à velocidade imposta pela gestão do processo produtivo. E os operadores são cobrados por essa adequação o tempo todo pelos chefes e líderes.

Da mesma forma, os planos de participação privilegiam, informalmente, sugestões que resultem em diminuição dos tempos do processo ou redução de pessoal. Se considerarmos que os planos de participação, embora sejam declarados como de adesão individual voluntária, possuem meta de adesão por equipe, não é difícil supor que os trabalhadores são praticamente empurrados para desenvolverem ideias que intensifiquem o próprio trabalho, em afronta a valores de cooperação, zelo pelo trabalho e preservação do bem-estar coletivo. Bernardo (2009) esmiúça esses planos de participação e confirma que tendem a valorizar a redução de custos. E os trabalhadores percebem não apenas a contradição entre tal valorização e o interesse em

---

<sup>8</sup> Para proteger o anonimato dos trabalhadores, não será revelado o termo.

manter um ambiente de trabalho mais saudável e seguro, como também que se trata de uma participação “obrigatória” (Bernardo, 2009).

Essa lógica de gestão leva chefes e demais superiores a tomar decisões diárias que vão cada vez mais agravando o problema da intensificação e da sobrecarga de trabalho e abalando a estabilidade do processo de trabalho como um todo:

O robô rodava com 70% de sua velocidade. Quando via que o pessoal conseguia acompanhar, eles mandavam aumentar: 80%. Se, mesmo no desespero, conseguissem vencer, não voltava mais para os 70%, até chegar aos 100%. Quando eu saí de lá, estava a 100%. E quando eu fiz o curso lá em São Paulo, eles falaram: o robô não pode rodar em 100%, que é o limite de velocidade dele.

Um trabalhador, que ocupou posição de mando, conta como isso se dá no cotidiano:

O norte deles é diminuir o número de pessoas do processo. Isso começa assim, por exemplo: faltou uma pessoa no setor. O volante já estava na linha cobrindo outra que estava afastada. Aí, eles tiveram a ideia de ir fazendo teste de onde poderia tirar uma pessoa pra substituir aquela que faltou. Alguém lembrou que no processo X, uma vez, um cara ficou sozinho por um tempo, sofreu, mas deu conta. Então, eles iam lá e tiravam aquela pessoa do processo X, quando precisava de alguém para substituir em outro processo. A coisa foi indo e eles resolveram diminuir uma pessoa deste processo definitivamente. Só que o cara que ficou lá fazendo o trabalho que antes era de dois, essa pessoa falava pra mim que não aguentava mais. Pedia ajuda, mas não posso ajudar. Se eu levar pra frente...

Se ele “levar pra frente”, se contar ao chefe que o funcionário pediu ajuda, o chefe saberá que ele está tendo dificuldades e que, em breve, não será capaz de acompanhar o ritmo da produção. Para ele, voltar atrás na sua decisão e dividir as tarefas em dois postos novamente significa frustrar os objetivos da gestão, que é cortar gastos, e ele não se arriscará fazendo isto. Ao contrário, qualquer demanda individual por trégua, mesmo que temporária, é negada, pois o sistema trabalha no limite máximo de velocidade e no limite mínimo de pessoal. Essa situação retrata as dificuldades do agir coletivo e da vivência da solidariedade como aspectos da intensificação do trabalho, tal como discutido por Pina e Stotz (2014).

Bernardo (2009) abordou a preferência discriminatória das montadoras por trabalhadores jovens e sem experiência no trabalho fabril, pois teriam maior aderência às exigências de produtividade impostas pela gestão e ainda melhores condições de saúde para aguentar o ritmo. Além disso, não teriam ainda a vivência que proporciona a consciência de pertencimento a uma categoria profissional e a uma classe social (Bernardo, 2009).

A desconsideração das necessidades dos trabalhadores é assimilada pelos chefes ao longo da convivência com a cultura da excelência: eles não chegam prontos ao cargo. Durante o período em que permanecem como volantes, vão sendo dessensibilizados e aculturados para atuar em harmonia com os demais da hierarquia. Um trabalhador conta que, ao abordar o chefe para contar que estava passando por um problema pessoal e que se sentia incapaz de permanecer na linha naquele dia, ouviu o chefe lhe dizer:

Problema todo mundo tem, a partir do momento que você entra por aquela porta ali [...] tem que deixar lá fora. Você fabrica carro, onde vai andar 5 pessoas lá dentro, se você montar errado, você vai botar pelo menos 5 vidas em risco [...] Então, você tem que colocar qualidade nos carros que você monta. Eu entendo seu problema, que sua cabeça está meio pesada, mas a verdade é uma só: eu não posso te liberar. Também não posso tirar você da linha de produção. Você tem que trabalhar. E eu preciso que você trabalhe com qualidade.

Na situação descrita acima, o chefe, tal como no exemplo anterior, desconsidera as informações relativas ao estado emocional e à dificuldade momentânea do trabalhador em desempenhar sua atividade e, assim, reconfigura o foco da conversa, relacionando possíveis falhas do trabalho na linha de montagem com um hipotético acidente automobilístico com vítimas causado por defeito no veículo, fazendo com que o trabalhador se veja responsável pela ausência de imperfeições na montagem.

A atribuição de responsabilidade por resultados, se não contemplar a complexidade e o alto grau de parcelamento do processo produtivo em montadoras, é indevida e serve apenas para incutir culpa e desonerar o sistema de trabalho e sua gestão. E essa analogia não atua sozinha, vem acompanhada de um procedimento de apuração de falhas que acaba por arrematar o depósito da culpa no trabalhador e alimentar a crença de que o sistema seria perfeito e que seria possível concretizar o ideal da excelência no desempenho.

A apuração de falhas pode ocorrer quando alguma intercorrência redundante em queda no ritmo de produção, interrupção da linha ou falha no produto, a depender da decisão da gestão. Todos temem esse procedimento, inclusive chefias, principalmente, por constarem dos prontuários individuais dos trabalhadores e poderem contar para uma decisão de demissão, ainda que futura.

A análise de todas as descrições feitas pelos entrevistados confirma que as apurações de falhas tendem à culpabilização de um trabalhador, mesmo quando as falhas têm causas sistêmicas e se repetem cotidianamente, o que, portanto, poderia ser analisado e corrigido pela gerência. Para a prevenção das falhas sistêmicas, pouco pode fazer o trabalhador individualmente. O instrumento funciona ainda como um reforço à estrutura hierárquica e seu uso para análise e solução de um problema é limitado.

Um trabalhador descreveu o método da seguinte forma:

[...] às vezes, você responde de um jeito e eles falam: “não, está errado, não é isso não! Tem que fazer de novo [...]”. É assim, por exemplo: “Por que o carro colidiu? Porque o carro estava engatado. Por que o carro estava engatado? Porque a hora que fui descer do carro, esbarrei no câmbio e achei que estava na esteira e não percebi. Por que esbarrou no câmbio?” Se escrever que é porque não deu tempo, tinha outro carro pra pegar, eles dizem que não é motivo e não aceitam essa resposta, dizem que a fila está muito grande lá fora, de gente querendo trabalhar, e que esse é o jeito de a empresa trabalhar e você não vai mudar o jeito da empresa. Aí, você começa se incriminar [...]: “Porque estou sem atenção... Por que está sem atenção? Porque não dormi a noite ou porque briguei com minha mulher”. Aí, quando você se incrimina, eles deixam você assinar e entregar. Aí, vai pro arquivo da empresa, é digitalizado, fica no sistema.

A culpabilização humilhante e vexatória tende a degradar os valores de solidariedade, apoio e ajuda mútua.

## **Considerações finais**

Foi identificado que as situações de violência relatadas resultam de estratégias de gestão, aplicadas desde o nível gerencial, de segregação e isolamento dos trabalhadores adoecidos pelo trabalho, sobretudo daqueles que buscaram meios externos à empresa para fazer valer seus direitos que vinham sendo desrespeitados. Esta busca, ao se transformar em

confronto, forma histórias que não interessa à empresa que sejam conhecidas pelo corpo de trabalhadores. São histórias que põem em evidência os malefícios das formas de organização do trabalho, as ocultações que a empresa tenta empreender e alguns resultados favoráveis aos trabalhadores (por exemplo: reconhecimento da natureza ocupacional de sua doença por instituição de saúde e pelo INSS; reintegração judicial).

Assim, ao isolar os trabalhadores adoecidos e degradar sua imagem, a empresa busca evitar que suas histórias ecoem ou, ao menos, anular a credibilidade delas perante o grupo. Tais estratégias contribuem para a cronificação de doenças e a geração de incapacidade, além de prejudicarem ações preventivas, tanto da própria empresa, como do Estado, em função da ocultação de riscos e danos. Ao não se investir na prevenção do adoecimento, criam-se condições para a cronificação da incapacidade em trabalhadores em idade produtiva (Fundacentro, 2013).

As condutas segregativas e rotuladoras atuam em consonância com a cultura organizacional informal e com instrumentos de gestão como o PCS e o procedimento de apuração de falhas, voltando-se a preservar o sistema de trabalho e buscando perpetuar seu modo normal de operação, dentro de um padrão de gestão predatório, tal como descreveram Filgueiras e Carvalho (2017).

Segundo os autores, a ocultação do adoecimento laboral é prática enraizada na cultura empresarial brasileira, tratando-se de estratégia de gestão relacionada à contenção de gastos pelos afastamentos, à manutenção do sistema de trabalho predatória da força de trabalho que gera lucros e ainda a uma possível resposta a política fiscal que relaciona índices de adoecimentos à majoração ou à diminuição da alíquota do seguro acidente de trabalho (Filgueiras & Carvalho, 2017). Embora a política fiscal não seja objeto deste estudo, não se pode deixar de mencionar e considerar a hipótese de que as ações estatais, ao regrar a matéria, podem estar deixando “o tiro sair pela culatra” ao não fiscalizar as condições reais de trabalho, suas modificações, piores e melhores.

A respeito das violências constatadas e suas relações com instrumentos de gestão, seriam interessantes estudos mais aprofundados quanto à influência dos sistemas de avaliação, do plano de cargos e salários e de outros instrumentos de gestão no coletivo de trabalhadores, visto poderem, direta ou indiretamente, contribuir para o adoecimento ou para o descarte de trabalhadores adoecidos. Relevante também seria a análise de condutas e ações dos serviços especializados em engenharia de segurança e medicina do trabalho quanto às formas de garantir o cumprimento de preceitos legais de proteção à saúde do trabalhador frente à importante restrição de autonomia sofrida pelos profissionais de saúde e segurança do trabalhador dentro das empresas.

Ao ouvir os dilemas daqueles que ocupam posições de mando na estrutura e estão mais próximos à base – chefes e volantes –, foi possível vislumbrar, embora não tenha sido o objeto deste relato, o esforço para manter certa coerência com os valores coletivos de apoio e solidariedade, ao mesmo tempo em que temiam não corresponder aos anseios da gestão. A aculturação da linha hierárquica, promovida pela interação com a gerência e que não está nos manuais de procedimento, é também passível de uma acomodação por eles, apesar de algumas perdas. Às vezes, alguém tem que levar a culpa, às vezes, alguém tem que ser humilhado no teatro dos instrumentos de gestão que organizam e avaliam performances, mas o intuito maior parece ser salvar todos do desemprego.

O contexto atual, de retirada de direitos via reforma trabalhista, dificultando o direito de organização dos trabalhadores, não é favorável à atuação sindical e de outros coletivos na proteção à saúde. Por isso, merece destaque a demanda em questão, de uma entidade sindical buscando ajuda para caracterizar tais condutas violentas, enevoadas pela supervalorização da eficiência, da produtividade e da qualidade do produto, sem levar em consideração as repercussões sobre a saúde daqueles que trabalham.

## Referências

- Bardin, L. (2000). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Bernardo, M. H. (2009). *Trabalho duro, discurso flexível: uma análise das contradições do toyotismo a partir da vivência de trabalhadores*. São Paulo: Expressão Popular.
- Cerest Campinas (2016). *Relatório coletivo sobre riscos no trabalho de montagem de veículos a partir do atendimento a trabalhadores com doenças osteomusculares e transtornos mentais relacionados ao trabalho*. Campinas. [digitado].
- Dal Rosso, S. (2008). *Mais trabalho! A intensificação do labor na sociedade contemporânea*. São Paulo: Boitempo.
- Daniellou, F., Laville, A., & Teiger, C. (1989). Ficção e realidade do trabalho operário. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 68 (17), 7-13.
- Dejours, C. (2000). *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: FGV.
- Filgueiras, V. A. & Carvalho, S. A. (2017). A ocultação do adoecimento laboral no Brasil. In V. A. Filgueiras (Org.), *Saúde e segurança do trabalho no Brasil* (pp. 79-119). Brasília: Movimento.
- Freitas, M. E., Heloani, R., & Barreto, M. (2008). *Assédio moral no trabalho* (Coleção Debates em Administração). São Paulo: Cengage Learning.
- Fundacentro. (2013). *Proposta de diretrizes para uma política de reabilitação profissional*. São Paulo: Fundacentro. Recuperado de <https://bit.ly/2mlydii>
- Gaulejac, V. (2007) *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. Aparecida, SP: Ideias & Letras.
- Laurell, A. C. & Noriega, M. (1989). *Processo de produção e saúde: trabalho e desgaste operário*. São Paulo: Hucitec.
- 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.
- Maeno, M. (2017). História de dois brasileiros como tantos outros. In V. L. Navarro & E. A. S. Lourenço (Orgs.), *O avesso do trabalho IV: precarização e adoecimento no mundo do trabalho* (pp. 301-322). São Paulo: Outras Expressões.
- Merlo, A. R. C., Jacques, M. G. C., & Hoefel, M. G. L. (2001). Trabalho de grupo com portadores de Ler/Dort: relato de experiência. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 14 (1), 253-258.
- Minayo, M. C. S. (1994). Violência social sob a perspectiva da saúde pública. *Cadernos de Saúde Pública*, 10 (Suppl. 1), S7-S18.
- Oddone, I., Marri, G., & Gloria, S. (1986). *Ambiente de trabalho: a luta dos trabalhadores pela saúde*. São Paulo: Hucitec.
- Oliveira, F. (2014). Perspectivas psicossociais para o estudo do cotidiano de trabalho. *Psicologia USP*, 25 (1), 41-50.
- Paparelli, R. (2011). Grupos de enfrentamento do desgaste mental no trabalho bancário: discutindo saúde mental do trabalhador no sindicato. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 36 (123), 139-146.

- Pina, J. A. & Stotz, E. N. (2014). Intensificação do trabalho e saúde do trabalhador: uma abordagem teórica. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 39 (130), 150-160.
- Praun, L. (2016). *Reestruturação produtiva, saúde e degradação do trabalho*. Campinas, SP: Papel Social.
- Sato, L. (1991). *Abordagem psicossocial do trabalho penoso: estudo de caso de motoristas de ônibus*. Dissertação de Mestrado, Pontifícia Universidade Católica, São Paulo.
- Seligmann-Silva, E. (2011). *Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo*. São Paulo: Cortez.
- Soboll, L. A. P. (2008). *Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Spink, P. K. (1996). A organização como fenômeno psicossocial: notas para uma redefinição da psicologia do trabalho. *Psicologia e Sociedade*, 8 (1), 174-192.
- Tavares, D. S., Lima, C. Q. B., Oliveira, J. A., Daldon, M. T. B., & Matsuo, M. (2019). *A violência durante o processo de adoecimento pelo trabalho*. São Paulo: Fundacentro. Recuperado de <https://bit.ly/2m1hReG>
- Vieira, C. E. C., Lima, F. P. A., & Lima, M. E. A. (2012). E se o assédio não fosse moral? Perspectivas de análise de conflitos interpessoais em situações de trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 37 (126), 256-268.

**Endereço para correspondência:**

daniela.stavares@gmail.com, sarayeva8645@yahoo.com

Recebido em: 08/03/2019

Revisado em: 09/08/2019

Aprovado em: 09/09/2019



# As vivências do desemprego entre trabalhadores no interior do Rio Grande do Norte

Fellipe Coelho-Lima<sup>I, 1</sup>, Matheus Rodrigo Confessor Teixeira<sup>II, 2</sup>,  
Katiane Leite da Silva Lima<sup>II, 3</sup> e Anne Louyse Gomes de Medeiros<sup>II, 4</sup>

<sup>I</sup> Universidade Federal do Rio Grande do Norte (Natal, Rio Grande do Norte, Brasil)

<sup>II</sup> Universidade Federal do Rio Grande do Norte (Santa Cruz, Rio Grande do Norte, Brasil)

O desemprego tem se tornado foco constante de estudos desenvolvidos pela psicologia, mas o contexto interiorano é pouco explorado. Objetivou-se analisar a vivência do desemprego entre trabalhadores em um município interiorano, considerando os significados atribuídos ao trabalho e desemprego, crenças, sentimentos e estratégias de enfrentamento. Foram realizadas entrevistas semiestruturadas com sete mulheres e três homens, com idade entre 20 e 55 anos e tempo de desemprego entre um mês e 20 anos. Foi possível identificar que a crença do desemprego pode ser atribuída às causalidades externas e o trabalho significado como sobrevivência. Os afetos são ambíguos e as principais estratégias de sobrevivência são a realização de trabalhos informais e dependência do auxílio financeiro da família. Para superar o desemprego, os entrevistados distribuem currículos e realizam capacitação. Conclui-se que há semelhanças entre aspectos das vivências do desemprego interioranos, identificados neste estudo, e outros que focalizaram trabalhadores em grandes centros, se diferenciando no pouco recurso às políticas públicas e aos círculos sociais como forma de superar o desemprego.

Palavras-chave: Desemprego, Vivências, Enfrentamento ao desemprego, Sentido do trabalho.

The Experiences of Unemployment among Workers in Rio Grande do Norte's countryside

The unemployment has been an ongoing focus of recent studies in the field of psychology, but the context of countryside regions is less explored. This article aims to analyze the unemployment experience of workers in a countryside city, taking into consideration how work and unemployment are signified, beliefs, feelings, and coping strategies adopted. Semi-structured interviews were conducted with seven women and three men, between 20 and 55 years of age, with unemployment time ranging between one month and 20 years. It was possible to identify the belief that unemployment can be attributed to external causes, and work signified as survival. Feelings towards them are ambiguous, and the main survival strategies are resorting to informal work and relying upon financial aid from the family. In order to overcome unemployment, respondents send out curriculum and invest in professional qualification. It is possible to conclude that there are similarities between some of the aspects around unemployment experiences in the countryside identified in this study, and others that focus on workers in large urban centers, with the difference of lower investments in public policies and social circles as a way to overcome unemployment.

Keywords: Unemployment, Experiences, Confronting unemployment, Meaning of work.

---

<sup>1</sup> Departamento de Psicologia. <http://orcid.org/0000-0001-7763-4050>

<sup>2</sup> Faculdade de Ciências da Saúde do Trairí. <http://orcid.org/0000-0002-1277-1668>

<sup>3</sup> Faculdade de Ciências da Saúde do Trairí. <http://orcid.org/0000-0001-5907-490X>

<sup>4</sup> Faculdade de Ciências da Saúde do Trairí. <http://orcid.org/0000-0002-7673-5340>

## Introdução

As taxas de desemprego, no Brasil têm se elevado desde a recessão econômica de 2012. Os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística: IBGE, 2019) apontam que o país encerrou o primeiro semestre de 2019 com 12,7% de pessoas desempregadas. Números menores que nos dois últimos anos, mas elevados em relação à última década, em que o Brasil conviveu com índices de um dígito relativos ao desemprego (IBGE, 2019).

Partindo de uma perspectiva marxista, o desemprego é um fenômeno orgânico do capitalismo, por colaborar com o processo de acumulação de capital, por, ao menos, duas razões. Uma é que a elevação no número de trabalhadores desempregados, ou exército de reserva, pressiona os preços dos salários para baixo, pois aqueles que não possuem remuneração – bem como aqueles que estão nos postos de trabalho – se submetem a condições de trabalho piores para poder receber algum rendimento mínimo (Marx, 1867/2013). A segunda razão é que, quando na situação de desempregado, há a tendência de os trabalhadores se desvincularem dos seus organismos coletivos, passando a conceber os demais trabalhadores na mesma condição como rivais, não mais como companheiros (Mandel, 1972/1982). Dessa forma, o desemprego colabora, por um lado, para o barateamento da compra da força de trabalho e, por outro, para o enfraquecimento da luta política dos trabalhadores.

O desemprego é uma condição geral do sociometabolismo capitalista, mas se manifesta de formas diversas em cada contexto histórico-social. Portanto, há períodos em que ele está minimizado – como houve em alguns países que passaram pela experiência do Estado de Bem-Estar Social (Nogueira, 2001) – ou maximizado. O último cenário tornou-se mais comum ao redor do mundo após a década de 1970, com o advento da reestruturação produtiva (Antunes, 1999) e a crise econômica mundial de 2008 (Harvey, 2011).

Ao mesmo tempo em que se configura como um fenômeno socioeconômico-cultural, o desemprego também abarca uma dimensão psicossocial (Leão et al., 2006; Mandelbaum & Ribeiro, 2017). Isto é, a vivência do desemprego causa profundos impactos em diversos aspectos da vida dos trabalhadores, como sua saúde mental, renda, relacionamentos sociais, arranjos familiares, autoestima, entre outros (Álvaro-Estramiana et al., 2012; Furnham, 2013; Kahn, 2013; Lima & Gomes, 2010; Moyano-Díaz, Gutiérrez Peña, Zúñiga, & Cornejo, 2013; Schmitz, 2011).

A Psicologia brasileira tem colaborado com investigações acerca dos efeitos do desemprego sobre o trabalhador, destacando-se duas linhas de estudos: relacionadas ao estado da saúde mental dos trabalhadores desempregados e às experiências dos sujeitos nessa situação. Nessa última frente, mais especificamente, têm se destacado as pesquisas acerca dos afetos dos trabalhadores desempregados, os sentidos e significados atribuídos ao trabalho e ao desemprego, o processo de enfrentamento dessa situação e as crenças acerca dos motivos de estar desempregado (Coelho-Lima, Costa, & Bendassolli, 2013).

Conquanto essas investigações da Psicologia tenham ajudado a revelar uma dimensão por muitas vezes abandonada acerca do desemprego, elas também possuem limitações significativas. Como apresentam Coelho-Lima et al. (2013), essas investigações têm como

público os trabalhadores desempregados oriundos das capitais e centros econômicos do eixo Sul-Sudeste do país. Portanto, pouco se sabe sobre os efeitos do desemprego para os trabalhadores no interior do Brasil. Essa diferenciação é importante, pois, no primeiro caso – dos residentes em cidades desenvolvidas, de grande e médio porte –, há a presença de uma estrutura econômica (e, conseqüentemente, de formalização do mercado de trabalho) e de investimentos públicos (que redundam em serviços de apoio aos trabalhadores desempregados) distantes daqueles existentes nos municípios com menor desenvolvimento. Se, por um lado, as pesquisas na área acabam não abarcando essas outras realidades, por outro, cerca de 55% da população brasileira reside em municípios fora das regiões metropolitanas com mais de um milhão de habitantes (IBGE, 2016).

Diante disso, o presente artigo tem por objetivo caracterizar a vivência do desemprego por trabalhadores em um município interiorano. Para tanto, serão abordados quatro aspectos específicos dessas vivências, quais sejam: afetos relativos à situação de desemprego, os sentidos e significados atribuídos ao trabalho e ao desemprego, o processo de enfrentamento dessa situação e as crenças acerca dos motivos do desemprego. A escolha dessas dimensões justifica-se como: 1) são as que comumente a Psicologia tem abordado nos estudos com as populações nas grandes cidades (Coelho-Lima et al., 2013), o que permite, por meio de comparações indiretas, evidenciar as especificidades da vivência no desemprego de trabalhadores em cidades de menor porte; 2) a partir do referencial da Psicologia Histórico-Cultural, essas são dimensões pertinentes à compreensão da vivência humana diante de situações dramáticas.

## **Vivência dos trabalhadores desempregados**

Se, do ponto de vista histórico, social, econômico e cultural, esta pesquisa é informada pela literatura marxista, para a compreensão da dimensão psicossocial recorre-se a Vygotsky, considerando a filiação ontoepistemológica ao marxismo desse autor (Carmo & Jimenez, 2013; Prestes & Tunes, 2012; Santa & Baroni, 2014).

Considerando alguns aspectos que os estudos sobre o desemprego vêm colocando – como, por exemplo, a sua capacidade de figurar como um rompimento biográfico e de subjetividade semelhante (Ribeiro, 2007) –, é possível caracterizá-lo como uma situação dramática. Isto é, uma situação em que o sujeito é confrontado por um impedimento da realidade para a realização de seu desejo (Delari Jr, 2011; Vygotsky, 1986/2000), qual seja, o de continuar trabalhando, quando se trata de desemprego involuntário. Por sua vez, essas situações promovem uma ampla mobilização do arcabouço psicológico dos sujeitos, no intento de superar o conflito presente. Como consequência dessa intensa atividade, tais vivências podem resultar em processos amplos ou restritos de desenvolvimento, ou seja, de saltos qualitativos no estado atual das funções psicológicas superiores e da personalidade dos sujeitos em sua totalidade ou em aspectos específicos (Veresov, 2016). Como destacam Toassa e Sousa (2010), são inerentes a essas vivências não apenas uma mobilização cognitiva, do modo como a pessoa representa o mundo ou um elemento específico, mas também uma intensa ativação volitivo-afetiva.

Outras investigações acerca do desemprego já têm buscado fundamentos nas teses vygotskianas, como Leão et al. (2006), Leão, Souza e Silva (2015) e Furtado (1999). De

maneira geral, os achados dessas investigações sugerem uma mudança de consciência dos trabalhadores em situação de desemprego, apontando novas formas de se apropriarem do mundo e de atuarem sobre ele. O que tais investigações apontam é a presença de mediadores, como a família, o sindicato e mesmo os discursos socialmente compartilhados na elaboração da realidade por parte dos trabalhadores desempregados.

Seguindo essa compreensão, é razoável afirmar ser possível investigar a vivência dos trabalhadores desempregados pelo modo como compreendem a sua situação – os sentidos<sup>5</sup> atribuídos ao trabalho e as crenças que elaboram sobre as razões de estarem desempregados –, os sentimentos que o momento desperta, bem como as ações que essa vivência enseja – haja vista que uma vivência é orientada para a superação desse conflito. Em especial para este estudo, no âmbito das práxis desdobradas da vivência do desemprego, serão focadas as ações que os trabalhadores realizam para sobreviver e superar essa situação.

Nesta pesquisa, considera-se os sentimentos como uma realidade subjetiva para quem os sente, mas também com origens objetivas, considerando que se trata de reações aos confrontos do sujeito diante da realidade. Também se transformam e são determinados histórico-culturalmente e se ligam organicamente aos pensamentos e ações que os sujeitos elaboram sobre o mundo (Machado, Facci, & Barroco, 2011). As pesquisas relativas aos sentimentos dos desempregados, mesmo partindo de outras teorizações, têm identificado a predominância de solidão, fracasso, tristeza e angústia, que, na medida em que o tempo de desemprego se eleva, associam-se à manifestação de transtornos de ansiedade e depressão, bem como ao uso abusivo e à dependência do álcool e outras drogas (Andersen, 2014; Barros & Moreira, 2015; Barros & Oliveira, 2009; Buendía, 2010; Tumolo, 2002). Também são predominantes sentimentos de inutilidade e improdutividade, que redundam em sofrimentos psicológicos (Caleiras, 2015; Oliveira & Mendes, 2014). Esses sentimentos, por sua vez, possuem uma forte mediação com a relação estabelecida diretamente com a família, podendo ser experimentados acolhimento e potencialização da ação, quando esse núcleo apoia o trabalhador, ou desencadeados sentimentos associados ao sofrimento, quando há uma pressão ou abandono por parte dos familiares (Leão et al., 2015).

Os sentidos do trabalho atribuídos pelos trabalhadores desempregados, por sua vez, evidenciam o aprofundamento de tendências comuns ao capitalismo. Isto é, comparadas aos estudos com assalariados, as investigações sobre essa temática com os desempregados retratam uma predominância dos sentidos relativos à característica financeira do trabalho, ressaltando a sua função instrumental/econômica – como atividade para obtenção de renda e garantia de sobrevivência –, bem como uma forma de ocupar e organizar a vida de maneira geral (Brief, Konovsky, Goodwin, & Link, 1995; Bendassolli, Coelho-Lima, Pinheiro, & Gê, 2016).

Quanto às crenças acerca das razões para estarem desempregados, algumas investigações evidenciaram que há predominância da autorresponsabilização dos trabalhadores desempregados por sua condição (Tumolo & Tumolo, 2004). Tal justificativa passava por acreditar que se estava desempregado por causa da sua baixa escolaridade, insuficiente qualificação profissional, pouca experiência profissional, idade ou raça. Contudo, outros estudos (Gondim et al., 2010; Mylonas et al., 2016) têm evidenciado que o tipo de justificativa adotada estaria condicionada ao tempo no desemprego, pois os trabalhadores com maior tempo

---

<sup>5</sup> Aqui, compreende-se sentido do trabalho como uma unidade dialética entre sentido e significado, relativa aos processos pelos quais os sujeitos apropriam-se dos significados sociais (valores, crenças, ideias, conceitos, dentre outros elementos culturais) para organizar a sua práxis. Estes são metabolizados em sentidos pelo indivíduo em face do seu acúmulo biográfico (memórias, afetos, experiências etc.), bem como dos problemas concretos e imediatos apresentados pela sua vida cotidiana (Vygotsky, 1934/2009).

nessa situação tenderiam a sair do plano individual para o societal ou fatalista de explicação da sua situação. Furtado (1999), por sua vez, ao tratar da consciência do trabalhador acerca da determinação do seu desemprego, já revelava uma heterogeneidade dessa compreensão entre os metalúrgicos desempregados.

Considerando o que os trabalhadores fazem diante do desemprego, é possível encontrar, na literatura, alguns caminhos típicos para garantir a sua sobrevivência, quais sejam: apoio financeiro da família, realização de trabalhos esporádicos (“bicos”) e trabalhos por conta própria. Além disso, o recurso à religiosidade é comum, como forma de suportar as incertezas e desesperanças produzidas na situação de desemprego. Para superar a situação de desemprego, e não só garantir a sua sobrevivência, os trabalhadores desempregados, geralmente, recorrem a saídas individuais. Assim, aqueles que possuem algum recurso financeiro, como poupança ou familiar que possa prover sustento, adiam a entrada na busca de um emprego em igual ou melhores condições do que o anterior; enquanto os sem tais recursos se lançam em trabalhos mais precários e piores do que o antecessor (Argolo & Araújo, 2004; Bendassolli, Coelho-Lima, Carlotto, Nussle, & Ferreira, 2015). Não se pode perder de vista que os enfrentamentos coletivos ao desemprego também são verificados na literatura desse campo, como o Movimento dos Trabalhadores Desempregados (Prette, 1990) e a Economia Solidária (Dal Magro & Coutinho, 2006).

## **Método**

Esta pesquisa constitui-se na primeira etapa do projeto de investigação denominado “Vivências dos trabalhadores desempregados: estratégias de sobrevivência, superação e significação do trabalho/desemprego”, coordenado pelo Prof. Dr. Fellipe Coelho-Lima. Dessa forma, seu objetivo, dentro da lógica desse projeto, é realizar uma primeira caracterização de alguns aspectos da vivência desses trabalhadores desempregados.

### ***Caracterização dos participantes***

Considerando o objetivo desta pesquisa, os participantes eram moradores da cidade de Santa Cruz/RN. Esse município localiza-se à 118km de Natal (capital do estado) e é a cidade polo da região do Trairi, que congrega mais outros quatorze municípios. Possui uma população estimada de 39.300 pessoas, sendo ela predominantemente urbana (85,2%). Por ser uma cidade polo, tem como principais atividades econômicas o oferecimento de serviços diversos e ser a sede de variados órgãos públicos (IBGE, 2016).

Para a definição do número total de participantes da pesquisa, utilizou-se a saturação teórica, tomando como base os critérios definidos por Fontanella, Ricas e Turato (2008). Dessa forma, chegou-se à quantidade de 10 trabalhadores desempregados, sendo na décima entrevista o momento no qual não foram identificadas novas categorias dentro dos quatro eixos que guiaram a entrevista.

Como critérios de inclusão, adotou-se o conceito de desempregado do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, s. d.). Portanto, foram incluídas pessoas que não exerciam atividade remunerada, ou que exerciam de maneira informal, e procuravam emprego formal e aquelas que não exerciam nenhuma atividade, mas

que desistiram de procurar. A partir da técnica de “bola de neve” (Vinuto, 2014), escolheu-se dez participantes de acordo com indicações sucessivas, estando aptas a participar aquelas pessoas que se confirmavam estar desempregada, residir em Santa Cruz e concordar em participar voluntariamente da pesquisa.

Essa estratégia de composição do grupo de participantes conseguiu captar pessoas com perfis sociodemográficos distintos – garantindo diversidade nas vivências retratadas –, ainda que não tenham sido mantidas proporções de acordo com a população de maneira geral. Dessa forma, foram entrevistadas sete mulheres e três homens, com idade média de 31,9 anos (idade mínima de 20 anos e máxima de 55 anos). Mais comumente, possuíam como formação o ensino médio completo (seis casos), mas contou-se ainda com sujeitos com ensino fundamental completo e ensino superior completo. O tempo de desemprego variou entre um mês e 20 anos, estando nove dos dez casos na faixa entre um mês e dois anos desempregados. Os participantes eram de profissões diversas, incluindo trabalhos técnicos sem exigência de formação específica e de nível superior.

### ***Procedimentos de coleta de dados***

Para a coleta de dados, foi utilizada entrevista semiestruturada (Minayo, 1996) organizada em torno de quatro eixos temáticos: crenças sobre o desemprego, sentidos atribuídos ao trabalho, sentimentos experienciados na situação de desemprego e formas de lidar com o desemprego (sobrevivência e superação dessa situação). A escolha desses eixos se justifica por duas razões. A primeira, como já abordado na seção anterior, é que essas dimensões trazem elementos acerca da vivência dos sujeitos na situação de desemprego. Afinal, trata tanto da forma como eles metabolizam essa situação dramática em suas consciências – revelada por meio dos sentidos do trabalho, crenças sobre o desemprego e sentimentos experienciados – como do modo que tal apreensão se desdobra nas ações sobre essa situação – representado pelas estratégias que adotam para sobreviver e superar o desemprego.

A segunda razão é que esses eixos acabam por agregar as principais questões que a Psicologia brasileira tem abordado junto à questão do desemprego. A comparação dos resultados construídos nessas investigações, que foram produzidas em capitais, com a presente pesquisa, realizada em uma cidade interiorana, pode potencializar a apreensão das diferenças de vivências em cada um desses contextos. É importante resgatar que, dentro da perspectiva materialista-histórico-dialética – da qual as teorizações vygotskianas são herdeiras –, a apreensão da consciência dos sujeitos apenas é possível considerando as condições materiais às quais estão submetidos (Marx & Engels, 1932/2015). Por isso é que se parte do pressuposto que a localização dos sujeitos em uma cidade com dinâmica econômico-social qualitativamente diferente das capitais pode resultar em formas de consciência – e práxis – distintas entre esses trabalhadores.

As entrevistas foram realizadas em locais escolhidos pelos próprios entrevistados e ocorreram, na maioria das vezes, nas suas próprias residências. Os encontros aconteceram nos meses de outubro e novembro de 2016, sendo realizado apenas um momento com cada um dos participantes, de duração média de 50 minutos. As entrevistas foram gravadas, de acordo com a anuência dos participantes, e posteriormente transcritas.

Os sujeitos foram convidados a participar voluntariamente da pesquisa, sendo explicados previamente o objetivo, riscos, benefícios, confidencialidade das informações e

estratégias para minimização de qualquer consequência negativa que a pesquisa pudesse ter. Todas as informações estavam contidas no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido que foi entregue aos convidados, sendo a participação confirmada apenas após a sua assinatura. Todos os sujeitos contatados aceitaram participar da pesquisa.

### ***Procedimentos de análise de dados***

A análise dos dados pretendeu apreender, a partir das singularidades representadas pelas vivências comunicadas por cada participante, a expressão da particularidade determinante da situação de desempregado, que media a sua relação com a universalidade da qual participam esses sujeitos (Pasqualini & Martins, 2015). Em outros termos, a análise empreendida teve por finalidade apreender as particularidades de fundo, como a localização socioespacial da vida em cidade interiorana, que mediam a vivência singular dos participantes com a universalidade de estar situado em uma sociedade capitalista e, portanto, que pressupõe a existência do desemprego. Para tanto, pretendeu-se identificar, nessas singularidades, não a normalidade da sua expressão, mas os traços essenciais presentes nessas vivências (Ilienkov, 1973/2013). Portanto, a importância dada a uma ou outra fala não foi apenas pela quantidade de sujeitos que as expôs: mesmo falas pontuais podem revelar aspectos dessa particularidade que, nas demais vivências, não se expressaram.

De maneira operacional, a vivência singular dos sujeitos foi captada por meio das entrevistas. Para caracterizar essas vivências e apreender os traços essenciais que expressam a particularidade que as determina, foi necessário organizar o conteúdo relativo a elas. Para tanto, os textos produzidos foram lidos exaustivamente, no esforço de criar e recriar os códigos que permitissem sintetizar os conteúdos levantados por cada participante para os quatro eixos da entrevista. Esse processo de criação de codificações se assemelhou aos produzidos, geralmente, em análises qualitativas (Bauer, 2000). Como se trata de apreender a singularidade, não se elencou codificações *a priori*, ainda que se parta da consideração teórica de que a vivência pode ser expressa nos quatro eixos organizadores da entrevista.

Após essa organização do material, operou-se uma análise em dois ciclos subsequentes: intracasos e intercasos. No primeiro, considerando-se apenas cada caso em específico, com o objetivo de caracterizar a singularidade de cada vivência dos sujeitos diante do desemprego. No segundo, os conteúdos de cada eixo foram comparados entre si, a fim de apreender os traços essenciais que expressariam a particularidade dessas singularidades, que estavam situadas histórico-socialmente em uma cidade interiorana de um país periféricos latino-americano, resgatando a universalidade de ser uma vivência na etapa tardia do capitalismo. Para efeitos deste artigo, a exposição que se segue irá apresentar o conteúdo advindo desse segundo momento de análise.

## **Resultados e discussões**

A partir das entrevistas realizadas e da dupla análise dos textos gerados, foi possível construir o Quadro 1, o qual será mais bem discutido ao longo desta seção. Os nomes relativos aos participantes apresentados neste texto são fictícios.

**Quadro 1: Categorias extraídas da análise das entrevistas**

Eixo	Categoria	Participantes
Crenças sobre o desemprego	Situação da economia nacional	Larissa, Pedro, Mariana, Laura e Joana
	Busca de emprego melhor	Luiza, Patrícia, Paulo e Fabrício
	Demandas familiares	Larissa
Sentidos do trabalho	Sobrevivência	Luiza, Larissa, Paulo, Magda, Fabrício, Mariana, Laura, Pedro
	Status social	Pedro
	Contribuição com a sociedade	Paulo e Laura
	Ocupação do tempo	Luiza e Mariana
Sentimentos relacionados ao desemprego	Negativos	Mariana, Luiza, Patrícia, Larissa, Paulo, Magda, Pedro, Laura, Joana
	Positivos	Mariana, Patrícia, Paulo, Fabrício e Mariana
Formas de lidar com o desemprego	Distribuição de currículos	Luiza, Pedro e Laura
	Realização de capacitação	Patrícia, Larissa, Paulo, Magda, Fabrício, Mariana e Laura
	Desistência de busca de emprego	Patrícia e Larissa
	Busca de vagas	Mariana
	Realização de trabalhos informais	Luiza, Larissa, Laura, Magda, Fabrício e Mariana
	Auxílio da família	Luiza, Larissa, Patrícia, Paulo e Laura
	Uso de políticas públicas	Laura e Pedro

### *Crenças sobre o desemprego*

Nesta investigação, ao indagar sobre o que os participantes acreditavam ser o motivo de estarem desempregados, obteve-se três subcategorias distintas.

A primeira delas é a responsabilização da situação econômica nacional pelo seu atual estado de desemprego. Para eles, a crise econômica pela qual o Brasil passava, em 2016, tinha sido responsável pela sua demissão e a sua dificuldade em retornar ao mercado formal de trabalho. Eles se valeram da sua experiência concreta, como foi o caso de Pedro e Mariana: ambos participaram de um processo de demissão em massa, justificado, pela empresa, como resultado da redução dos lucros no período de crise. A segunda categoria refere-se à busca por um emprego melhor: quatro dos participantes pediram demissão de seu antigo trabalho em busca de um novo, com melhores condições laborais. A terceira, refere-se à necessidade de permanecer fora do mercado de trabalho para dedicar-se a criação de uma filha recém-nascida.

O que se constata é que, diferentemente do apontado em outros estudos (Tumolo & Tumolo, 2004), não há um predomínio de autculpabilização pela situação de desemprego. Os achados desta pesquisa acabam por corroborar os cenários que vêm sendo traçados por Bendassoli, Gondim e Coelho-Lima (2015), Furnham (1982), Furtado (1999), Gondim et al. (2010) e Mylonas et al. (2016), nos quais os trabalhadores desempregados compreendem que o desemprego é muito mais um problema social do que uma deficiência pessoal.

### ***Sentidos atribuídos ao trabalho***

O segundo eixo investigado, nesta pesquisa, refere-se aos sentidos atribuídos ao trabalho. Neste tópico, quatro categorias puderam ser levantadas.

A categoria hegemônica foi a denominada “sobrevivência”. Nela, os sujeitos relataram que o trabalho é, para eles, predominantemente, uma forma de sobreviver, de garantir o seu dinheiro e de prover a vida da sua família. Falas como a de Luiza – “[o trabalho tem uma] importância central, afinal, dependo dele para sobreviver” –, Larissa – “É o que leva o sustento para as famílias” – e de Fabrício – “É o trabalho que me mantém, que me sustenta, que me dá oportunidades na vida” – exemplificam bem o conteúdo dessa categoria.

As outras três categorias encontradas são mais restritas e foram evocadas em segundo plano pelos entrevistados. Uma delas se refere a significação de que o trabalho é uma forma do sujeito contribuir com a sociedade e se sentir socialmente útil, como exemplifica Paulo, “Acredito que trabalho é fazer alguma função pelo outro, pela sociedade, pelo crescimento da humanidade, seja em pequena ou grande escala”. A terceira categoria identificada foi a significação do trabalho como forma de ocupação do tempo. Por fim, a quarta categoria resgata a contribuição positiva do trabalho para o status social do trabalhador, ou, como afirma Pedro, “as pessoas que trabalham são mais valorizadas na sociedade”.

As categorias encontradas neste eixo não destoam do que foi apontado em outros estudos (Álvaro et al., 2012; Harpaz & Meshoulam, 2004; Peixoto & Borges, 2015). Há indícios de que o trabalho, nos mais diversos estratos da classe trabalhadora, é considerado, prioritariamente, como uma fonte de renda. Uma explicação possível para essa recorrência é a própria conformação concreta do trabalho no capitalismo, como destacado por um dos participantes:

É a fonte de renda, o que quer dizer uma espécie de documento do ser humano. No mundo da economia capitalista, quem não tem dinheiro não tem identidade, não tem nada, não é à toa que o trabalho é visto como uma necessidade (Paulo).

Dessa forma, para a classe trabalhadora, apenas é possível ter acesso aos bens produzidos na sociedade capitalista por meio da venda da sua força de trabalho e obtenção de alguma renda, constituindo-se, assim, um processo de alienação do produtor do seu trabalho, algo típico desse modo de produção (Marx, 1867/2013). Nessa direção, assim como outros estudos sobre sentido e significado do trabalho já revelaram (Bendassoli et al., 2016; Brief et al., 1995), aparentemente essa significação ganha mais força entre os desempregados, por ser negado a ele o acesso à renda via trabalho.

### ***Sentimentos relacionados ao desemprego***

Neste eixo, foi possível levantar duas categorias que reúnem o conteúdo das entrevistas: sentimentos negativos ou positivos. Tal valoração sobre o tipo de sentimento experienciado foi realizada pelo próprio entrevistado.

Seguindo tendências identificadas por outros estudos (Ackermann et al., 2005; Andersen, 2014; Argolo & Araújo, 2004; Barros & Oliveira, 2009; Buendía, 2010; Silva, 2012; Tumolo, 2002), houve predominância de sentimentos negativos. Os participantes nomearam diversos desses sentimentos, como desamparo (Luiza), tristeza (Patrícia e Joana), incômodo (Paulo e Joana), não se sentir bem (Magda), saudades de trabalhar (Pedro), se sentir péssimo (Pedro) e desespero (Laura). Alguns relatos descrevem em detalhes a vivência desses sentimentos, destacando o processo de intensificação dos sentimentos negativos proporcionalmente ao tempo de desemprego, como no seguinte:

Um frio no coração. Foi horrível, porque eu pensei assim: meu Deus, estou desempregada. O que vou fazer agora? Será que vou conseguir outro emprego? Aí, você começa a ir em busca de trabalho de novo e recebe um não. É muito difícil (Joana).

É importante destacar que, para os participantes, há diversos aspectos específicos da situação do desemprego que geram tais sentimentos negativos, sendo elas a falta de renda (Patrícia, Larissa e Paulo), a ausência da atividade laboral em si (Magda e Pedro), quebra da rotina anterior (Joana), retirada de um ambiente de trabalho e de relações sociais prazerosas (Pedro) e falta de perspectiva de um novo emprego (Laura e Joana).

A segunda categoria apresenta outra face do desemprego, já que revela alguns sentimentos positivos despertados nessa situação, quais sejam: alívio (Patrícia, Paulo e Mariana) e expectativa positiva (Fabrício). Nesses quatro casos, esses sentimentos foram despertados por se desejar um emprego com condições melhores do que o anterior e, portanto, experienciou-se alívio e expectativa por não estar em uma atividade laboral indesejada. Dessa forma, tais dados concordam com pesquisas anteriores (Ezzy, 1993; Graetz, 1993), as quais destacam que a saída de empregos precários pode gerar efeitos positivos ao trabalhador.

Ainda que o desemprego possa gerar diversas experiências afetivas negativas, notadamente por retirar o trabalhador do seu lugar circunscrito no capitalismo, pelo qual acabam se submetendo a trabalhos precarizados – principalmente considerando que são oriundos de cidades interioranas de pequeno porte –, contraditoriamente, a situação de desemprego também despertou sentimentos positivos. Da mesma forma, revelou-se que, mesmo em tais situações e mesmo o trabalho sendo reduzido pela própria relação produtiva em uma fonte de renda, ainda persistem aspectos humanizadores do trabalho, como o estabelecimento de relações sociais positivas com os colegas de trabalho.

### ***Formas de lidar com o desemprego***

Como já aludido anteriormente, para apreensão da práxis desdobrada da vivência dos trabalhadores desempregados, foi abordada a forma como lidam com o desemprego. Mais especificamente, as ações que realizam para sobreviver e para superar essa situação, sendo ambas apresentadas a seguir.

Quanto à sobrevivência dos participantes, três estratégias são utilizadas. A primeira delas é a realização de trabalhos informais. Nessa forma de trabalho estão inclusos: venda de peças íntimas (Luiza), de perfumaria (Joana), produção de artesanato (Larissa), realização de serviços domésticos como diarista (Magda), realização de trabalhos esporádicos (Fabrício e Laura) e auxílio a familiares em seus negócios (Mariana). Esses participantes relataram que realizam esses trabalhos como forma de complementar a sua renda ou a da família. A segunda estratégia de sobrevivência mais comum é contar com o auxílio financeiro da família, principalmente de suas mães (Luiza e Patrícia). A terceira estratégia, com menor recorrência, é a utilização das políticas públicas. Mais especificamente, foram registrados dois casos nessa categoria, relatando o uso de duas políticas distintas: o recurso ao Bolsa Família, por parte de Laura; e o uso do seguro desemprego, por Pedro. Ainda é característica, como forma de sobrevivência, a associação de mais de uma estratégia.

De maneira geral, esse quadro reproduz o que outros estudos têm identificado como forma de sobreviver ao desemprego (Bendassolli et al., 2015; Couyoumdjian & Larroulet, 2009; Sala, 2011; Tumolo, 2002). Por um lado, os trabalhadores nessa situação são lançados nos mais diversos tipos de trabalho informal existente; e, por outro, ocorre uma socialização dos prejuízos financeiros causados pelo desemprego para a família, a qual já não possui renda elevada. Enquanto isso, as políticas públicas de apoio aos trabalhadores nessa situação – representadas pelo seguro desemprego – possuem um papel reduzido na mitigação dos efeitos negativos do desemprego.

Quanto às estratégias para superação do desemprego, elas se concentraram em distribuição de currículos (três casos), realização de capacitação (sete casos) e busca de vagas abertas (um caso). Assim, os participantes desta pesquisa reproduzem as técnicas mais comuns para procura de um novo emprego empreendidas pelos trabalhadores brasileiros, mesmo não sendo as estratégias mais efetivas. Além disso, se valeram apenas de iniciativas individuais e não coletivas de superação do desemprego. Assim, mesmo predominando compreensões do desemprego como um problema social, valem-se de ações individuais para lidar com essa situação. É compreensível que se utilizem desse expediente, principalmente diante do discurso reproduzido na mídia e pelas empresas de que, quanto mais capacitado, mais facilmente o trabalhador será empregado novamente (Balassiano, Seabra, & Lemos, 2005). Contudo, tal pressuposto é falacioso, quando se está em um cenário de crise econômica, no qual a própria quantidade de vagas é escassa (Ramos, Lobo, & Anze, 2015).

Uma segunda consideração é quanto à ausência do recurso à agência de emprego, seja pública, seja privada. Em outras pesquisas (Bendassolli et al., 2015; Guimarães, 2009a), mesmo não sendo a estratégia mais utilizada e sendo uma com menor efetividade, ainda se fazia presente o recurso a tais agências. Uma possível explicação para isso é a ausência ou pouca participação das agências de emprego no cenário da região. Isso indicaria uma deficiência da política pública de trabalho de intermediação de mão de obra em conduzir esse tipo de processo nos municípios e interiores dos estados.

Por último, ainda chama atenção a ausência de uma das estratégias mais efetivas na busca de um novo trabalho (Guimarães, 2009b), o recurso às redes de contato pessoal. Isto é, os participantes desta pesquisa não relataram solicitar auxílio de familiares, parentes e amigos para a indicação de um novo emprego.

### ***Vivência dos trabalhadores desempregados em uma cidade interiorana***

A partir dos dados apresentados, pode-se sistematizar as semelhanças e diferenças das vivências de desemprego dos trabalhadores residentes na cidade interiorana escolhida para o estudo em questão dos de outras regiões.

A população estudada compartilha com as de outras regiões do país a predominância de afetos ambíguos quanto ao desemprego. Ao mesmo tempo em que há o relato de diversos afetos negativos relacionados a sua situação, também são evocados sentimentos positivos, principalmente motivados pela saída de um emprego precário que gerava sofrimento no participante. Também se assemelham as significações produzidas em torno do trabalho, quais sejam, equivalê-lo à sobrevivência, contribuição para a sociedade e ocupação do tempo, bem como o recurso a saídas individuais para o desemprego (busca por formação complementar).

Alguma divergência é identificada quanto às estratégias de sobrevivência e superação. No primeiro caso, o que se destaca é a prioridade de explicações externalistas sobre o desemprego (e não autoculpabilizações) e, no segundo, destaca-se a pouca participação das políticas públicas como forma de enfrentar o desemprego – apesar de tal constatação também estar presente nas pesquisas realizadas em capitais, o que se identificou nesta investigação foi o aprofundamento desse quadro.

Resgatando a base teórica da Psicologia Histórico-Cultural, apresentada no início deste artigo, pode-se apontar algumas explicações possíveis para os dados encontrados. Quanto às aproximações, elas estão relacionadas principalmente ao modo como se interpreta e se sente a realidade (afetos, significados e crenças). Esse compartilhamento com os achados em capitais pode ser explicado por dois elementos dialeticamente interconectados. O primeiro, é o compartilhamento de certa cultura em torno do trabalho – esse comparecendo como particularidade que medeia a relação entre as vivências singulares e a universalidade do modo de produção capitalista. Os sentidos comunicados pelas pessoas são oriundos de um metabolismo dos significados socialmente compartilhados com as vivências e arcabouço que possuem (Vygotsky, 1934/2009). Portanto, não é incomum que sentidos semelhantes aos encontrados em outras regiões do Brasil (e do mundo) também sejam materializados pelos trabalhadores participantes desta pesquisa. A cidade em questão possui acesso consolidado à Internet, mídia de massa, bem como instituições educacionais que atraem pessoas de outras regiões, o que permite a permeabilidade a valores culturais também presentes em outras regiões. Ademais, o que os relatos permitem evidenciar é que compartilham tanto significações como processos de precarização do trabalho. Tal confronto com a realidade objetiva é outra condição para a elaboração das vivências pelos sujeitos (Vygotsky, 1934/2009). Com isso, é possível explicar fenômenos como a ambiguidade nos sentimentos sobre o desemprego, haja vista que, se, por um lado, perde-se o meio de sobrevivência, por outro, também há satisfação em sair de um trabalho que gera sofrimento.

Em suma, tais semelhanças identificadas nas vivências dos trabalhadores em cidades mais e menos desenvolvidas economicamente pode ser explicada por ambas estarem inseridas, mesmo que de forma desigual, no sociometabolismo capitalista – a universalidade que compartilham – e na cultura e organização do trabalho dele emanados – as particularidades que medeiam as singularidades de suas vivências.

Quanto às diferenças encontradas – o pouco recurso às políticas públicas e aos círculos de familiares e amigos como estratégia de sobrevivência e de enfrentamento –, é possível inferir que nelas se revela a particularidade da vivência desses trabalhadores, a condição material a qual estão submetidos por estarem em uma cidade com menor desenvolvimento econômico. Como comentado no início do artigo, nessas localidades, além da reduzida rede de empresas e oportunidades de trabalho, também há uma menor rede socioassistencial provida pelo Estado. Portanto, o recurso às políticas públicas não figura como opção possível na vivência dos trabalhadores, nem para a redução dos efeitos negativos do desemprego, nem para a busca por um novo trabalho. Considerando que uma das principais políticas públicas de trabalho é o seguro-desemprego, e o mesmo só é acessado por aqueles oriundos de um emprego formal, também é retrato da precariedade do trabalho nessas regiões menos desenvolvidas.

Igualmente, a aparente contradição entre os participantes compreenderem o desemprego como determinado socialmente, mas adotarem ações individuais para buscar sua superação, pode ser explicada por, ao menos, duas determinações (particularidades) específicas. A primeira delas, seria a ausência em suas consciências – e, possivelmente, no seu contexto cultural – de alternativas coletivas concretas e viáveis. Chama atenção que, mesmo existindo cooperativas de produção na região, nenhum dos participantes as considerou como opção. Um segundo determinante pode ser a predominância de valores individualistas, característicos dos elementos culturais da atual etapa do capitalismo, que limitam a elaboração de alternativas coletivas por esses desempregados.

Com relação ao pouco uso dos contatos pessoais para a busca de um novo trabalho, pode-se considerar também a configuração sociocultural da própria cidade como explicação para esse fenômeno. Diferente dos grandes centros, em que o contato com as pessoas responsáveis pela decisão de contratação ocorre de forma mediada, a configuração de uma cidade interiorana com empreendimentos de menor porte permite que os candidatos abordem diretamente os proprietários dos empreendimentos. Dessa forma, a abordagem direta nas empresas, por meio da entrega de currículo apareceria como alternativa mais viável para a solução da situação conflitiva do desemprego na vivência do trabalhador.

## **Considerações finais**

Os resultados apresentados neste artigo desenharam um cenário da vida do trabalhador desempregado em um município do interior do estado semelhante aos obtidos por outros estudos que investigaram esse fenômeno em capitais e grandes centros. Neste estudo, apenas pequenas diferenças foram constatadas, focadas, principalmente, na participação reduzida das políticas públicas e dos contatos pessoais como estratégias de enfrentamento e sobrevivência ao desemprego.

Haver mais semelhanças do que diferenças entre as vivências dos trabalhadores desempregados em cidades mais desenvolvidas/capitais e os oriundos de cidades com menor desenvolvimento/interioranas pode evidenciar, como debatido, que há um compartilhamento tanto de valores culturais referentes ao trabalho, como de características semelhantes de precariedade do trabalho. Isso é possível por essas cidades também estarem, de forma diferente

e desigual daquelas com maior desenvolvimento, inseridas de alguma forma no modo de produção capitalista, compartilhando particularidades dessa universalidade.

Por outro lado, tal constatação pode indicar a necessidade de estudos que aprofundem a análise acerca de aspectos específicos dessas vivências. Pesquisas focalizando tanto as dimensões das vivências aqui utilizadas como em outras – como a história de vida dos trabalhadores desempregados, a significação que produzem sobre o desemprego ou, mesmo, a forma como elaboram as estratégias de enfrentamento e sobrevivência –, podem ajudar na compreensão das particularidades dessas vivências.

De todo modo, os resultados e discussões aqui apresentados, somados a outros estudos sobre a questão da vida dos desempregados, apontam uma vivência cada vez mais degradada para esses sujeitos. Diante de tal cenário, são importantes pesquisas nessa direção, que revelem as particularidades da barbárie do desemprego para os diversos grupos de homens e mulheres que estão nessa situação e, muito mais, fundamentem ações que promovam a emancipação desses sujeitos do sociometabolismo que se revela dia após dia, contraditoriamente, mais desumanizador.

## Referências

- Ackermann, K., Amaral, M. A., Silva, J. C. B., Gerales, A. L., Lima, T. N., Lombardi, M., Júnior, Mendes, A., & Scandiucci, G. (2005). O desemprego do tempo: narrativas de trabalhadores desempregados em diferentes ambientes sociais. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 8, 1-27.
- Álvaro-Estramiana, J. L., Gondim, S. M. G. G., Garrido-Luque, A., Luna, A. F., & Dessen, M. C. (2012). Desempleo y bienestar psicológico en Brasil y España: Un estudio comparativo. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 12 (1), 1-12.
- Andersen, S. H. (2014). Unemployment and subjective well-being: a question of class? *Work and Occupations*, 41 (2), 3-25.
- Antunes, R. (1999). *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo.
- Argolo, J. C. T. & Araújo, M. A. D. (2004). O impacto do desemprego sobre o bem-estar psicológico dos trabalhadores da cidade de Natal. *Revista de Administração Contemporânea*, 8 (4), 161-182.
- Balassiano, M., Seabra, A. A. D., & Lemos, A. H. (2005). Escolaridade, salários e empregabilidade: tem razão a teoria do capital humano? *Revista de Administração Contemporânea*, 9 (4), 31-52.
- Barros, C. A. & Oliveira, T. L. (2009). Saúde mental de trabalhadores desempregados. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 9 (1), 86-107.
- Barros, R. M. & Moreira, A. S. (2015). Desemprego, autoestima e satisfação com a vida: estudo exploratório realizado em Portugal com beneficiários do Rendimento Social de Inserção. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 15 (2), 146-156.
- Bauer, M. W. (2000). Classical content analysis: a review. In M. W. Bauer & G. Gaskell (Eds.), *Qualitative researching with text, image and sound: a practical handbook for social research* (pp. 131-151). Londres: Sage.
- Bendassolli, P. F., Coelho-Lima, F., Carlotto, M. S., Nussle, F. S., & Ferreira, I. M. (2015). Estratégias utilizadas pelos trabalhadores para enfrentar o desemprego. *Revista Colombiana de Psicologia*, 24 (2), 347-362.
- Bendassolli, P. F., Gondim, S. M. G., & Coelho-Lima, F. (2015). Attributions of causes for unemployment by unemployed workers. *Análise Psicológica*, 33, 153-164.
- Bendassolli, P. F., Coelho-Lima, F., Pinheiro, R. A., & Gê, P. A. S. (2016). The meaning of work during short-term unemployment. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 32 (1), 123-132.

- Brief, A., Konovsky, M., Goodwin, R., & Link, K. (1995). Inferring the meaning of work from the effects of unemployment. *Journal of Applied Social Psychology, 25*, 693-71.
- Buendía, J. (2010). *El impacto psicológico del desempleo*. Murcia: Servicio de Publicaciones.
- Caleiras, J. (2015). *Para lá dos números: as consequências pessoais do desemprego*. Coimbra: Leya.
- Carmo, F. M. & Jimenez, S. V. (2013). Em busca das bases ontológicas da psicologia de Vygotsky. *Psicologia em Estudo, 18* (4), 621-631.
- Coelho-Lima, F., Costa, A. L. F., & Bendassolli, P. F. (2013). A produção científica da psicologia brasileira acerca do desemprego. *Universitas Psychologica, 12* (4), 1283-1299.
- Couyoumdjian, J. P. & Larroulet, C. (2009). Entrepreneurship and growth: a latin american paradox? *The Independent Review: A Journal of Political Economy, 14* (1), 81-100.
- Dal Magro, M. L. P. & Coutinho, M. C. (2006). *Os sentidos do trabalho para sujeitos inseridos em empreendimentos solidários*. Tese de doutorado, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.
- Delari Jr, A. (2011). Sentidos do “drama” na perspectiva de Vigotski: um diálogo no limiar entre arte e psicologia. *Psicologia em Estudo, 16* (2), 181-197.
- DIEESE (s. d.). *Sistema PED: metodologia utilizada*. São Paulo: DIEESE.
- Ezzy, D. (1993). Unemployment and mental health: a critical review. *Social Science and Medicine, 37*, 41-52.
- Fontanella, B. J. C., Ricas, J., & Turato, E. R. (2008). Amostragem por saturação em pesquisas qualitativas em saúde: contribuições teóricas. *Cadernos de Saúde Pública, 24* (1), 17-27.
- Furnham, A. (1982). Explanations for unemployment in Britain. *European Journal of Social Psychology, 12*, 335-352.
- Furnham, A. (2013). The psychology of unemployment: Laying off people in a recession. In A. G. Antoniou & C. L. Cooper (Eds.), *The psychology of the recession on the workplace* (pp. 155-175). Glos/Massachusetts: Edward Elgar.
- Furtado, O. (1999). Globalização e desemprego: um debate sobre o fim do emprego. *Revista da ESPM, 6*, 9-14.
- Gondim, S. M. G., Álvaro, J. L., Luna, A. D. F., Oliveira, T., & Souza, G. C. D. (2010). Atribuições de causas ao desemprego e valores pessoais. *Estudos de Psicologia (UFRN), 15* (3), 309-317.
- Graetz, B. (1993). Health consequences of employment and unemployment: longitudinal evidence for young men and women. *Social Science and Medicine, 36*, 715-724.
- Guimarães, N. (2009a). Desemprego e procura de trabalho: mecanismos e percepções. In N. Guimarães (Org.), *Desemprego, uma construção social: São Paulo, Paris e Tóquio* (pp. 67-86). Belo Horizonte: Argvmentvm.
- Guimarães, N. (2009b). A força dos contatos pessoais. In N. Guimarães (Org.), *À procura de trabalho: instituições do mercado e redes* (pp. 175-198). Belo Horizonte: Argvmentvm.
- Harpaz, I. & Meshoulam, I. (2004). Differences in the meaning of work in Israel: workers in high-tech versus traditional work industries. *Journal of High Technology Management Research, 15* (2): 163-182.
- Harvey, D. (2011). *O enigma do capital: e as crises do capitalismo*. São Paulo: Boitempo.
- Ilienkov, E. V. (2013). O universal. *Revista Dialectus, 1* (2), 253-278. (Originalmente publicado em 1973)
- IBGE (2016). *Cidades*. Recuperado de <https://cidades.ibge.gov.br/v4/municipio/241120>
- IBGE (2019). *Indicadores IBGE: Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua - primeiro trimestre de 2019*. Brasília: IBGE.
- Kahn, H. (2013). Unemployment and mental health. In A. G. Antoniou & C. L. Cooper (Eds.), *The psychology of the recession on the workplace* (pp. 196-208). Glos/Massachusetts: Edward Elgar.
- Leão, I. B., Maldonado, E. H., Moura, P. B., Teruya, P. S., Araújo, A. K., Espíndola, G. M., Santos, L. G., & Moura, L. H. (2006). Implicações psicossociais do desemprego para a consciência individual: manifestações no pensamento e emoção. *Pesquisas e Práticas Psicossociais, 1* (2), 1-24.

- Leão, I. B., Souza, J. A. M., & Silva, A. P. B. (2015). The consciousness of unemployed workers in Brazil analysed by social psychology. In: B. Mohan. (Org.), *Construction of social psychology* (149-158). Lisboa: InScience Press.
- Lima, A. V. Q. & Gomes, M. W. F. (2010). "Estou formado(a), e agora?": uma análise sobre o sofrimento psíquico de desempregados recém-formados em instituições de nível superior em São Luís-MA. *Cadernos de Pesquisa*, 17 (3), 37-46.
- Machado, L. V., Facci, M. G. D., & Barroco, S. M. S. (2011). Teoria das emoções em Vigotski. *Psicologia em Estudo*, 16 (4), 647-657.
- Mandel, E. (1982). *O capitalismo tardio: uma tentativa de explicação marxista*. São Paulo: Nova Cultura. (Originalmente publicado em 1972)
- Mandelbaum, B. P. H. & Ribeiro, M. A. (2017). *Desemprego: uma abordagem psicossocial*. São Paulo: Edgard Blücher.
- Marx, K. (2013). *O capital: crítica da economia política. Livro I: o processo de produção do capital*. São Paulo: Boitempo. (Originalmente publicado em 1867)
- Marx, K. & Engels, F. (2015). *A ideologia alemã*. São Paulo: Boitempo. (Originalmente publicado em 1932)
- Minayo, M. C. S. (1996). *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Moyano-Díaz, E., Gutiérrez Peña, D., Zúñiga Cabrera, K., & Cornejo, F. A. (2013). Employees and unemployed, causal attributions and subjective well-being. *Psicologia & Sociedade*, 25, 440-450.
- Mylonas, K., Furnham, A., Alvaro, J. L., Papazoglou, S., Divale, W., Cretu, R. Z., Grad, H., Gondim, S. M. G., Leblebici, C., Filus, A., Moniz, A., Mitsostergiou, A., Kyvetou, G., Konstantinidis, E., & Boski, P. (2016). Explanations of unemployment: an eight-country comparison. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6 (9), 344-361.
- Nogueira, V. M. R. (2001). Estado de bem-estar social: origens e desenvolvimento. *Revista Katálysis*, 5, 89-103.
- Oliveira, J. & Mendes, A. (2014). Sofrimento psíquico e estratégias defensivas utilizadas por desempregados: contribuições da psicodinâmica do trabalho. *Temas em Psicologia*, 22 (2), 389-399.
- Pasqualini, J. C. & Martins, L. M. (2015). Dialética singular-particular-universal: implicações do método materialista dialético para a psicologia. *Psicologia & Sociedade*, 27( 2), 362-371.
- Peixoto, T. P. & Borges, L. O. (2015). The metals sector: labor union relations, motivation, and meanings of Work. *Revista Colombiana de Psicología*, 24 (1), 165-181.
- Prestes, Z. & Tunes, E. (2012). A trajetória de obras de Vigotski: um longo percurso até os originais. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 29 (3), 327-340.
- Prette, A. D. (1990). *Movimentos sociais em uma perspectiva psicológica social: o movimento de luta contra o desemprego*. Tese de Doutorado, Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Ramos, C. A., Lobo, V., & Anze, V. R. (2015). A importância alocativa das políticas de emprego. *Mercado de trabalho*, 58 (21), 37-50.
- Ribeiro, M. A. (2007). Psicose e desemprego: um paralelo entre experiências psicossociais de ruptura biográfica. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 10 (1), 75-91.
- Sala, G. (2011). Empleo y desempleo entre los adultos mayores argentinos. *Documento de Trabajo*, 7, 1852-1223.
- Santa, F. D. & Baroni, V. (2014). As raízes marxistas do pensamento de Vigotski: contribuições teóricas para a Psicologia Histórico-Cultural. *Kínesis*, 6 (12), 1-16.
- Schmitz, H. (2011). Why are the unemployed in worse health? The causal effect of unemployment on health. *Labour Economics*, 18 (1), 71-78.
- Silva, L. F. (2012). *Estratégias de coping e bem estar subjetivo: estudo com trabalhadores desempregados*. Dissertação de mestrado, Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia, Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia.
- Toassa, G. & de Souza, M. P. R. (2010). As vivências: questões de tradução, sentidos e fontes epistemológicas no legado de Vigotski. *Psicologia USP*, 21 (4), 757-779.

- Tumolo, L. M. S. (2002). *As características da vivência das pessoas que se encontram desempregadas*. Dissertação de mestrado, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.
- Tumolo, L. M. S. & Tumolo, P. S. (2004). A vivência do desempregado: um estudo crítico do significado do desemprego no capitalismo. *Espaço Acadêmico*, 43, 1-13.
- Veresov, N. (2016). Perezhivanie as a phenomenon and a concept: questions on clarification and methodological meditations. *Cultural-Historical Psychology*, 12 (3), 129-148.
- Vinuto, J. (2014). A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. *Temáticas, Campinas*, 22 (44), 203-220.
- Vygotsky, L. S. (2000). Psicologia concreta do homem. *Educação & Sociedade*, 21 (71), 23-44. (Originalmente publicado em 1986)
- Vygotsky, L. S. (2009). *A construção do pensamento e da linguagem*. São Paulo: Martins Fontes. (Originalmente publicado em 1934)

**Endereço para correspondência:**

fellipecoelho@lima@gmail.com, matheus-rodrigo95@hotmail.com,  
katiane19\_1@hotmail.com, anne.louyse@icloud.com

Recebido em: 09/03/2019

Revisado em: 05/08/2019

Aprovado em: 09/08/2019