

CONSELHO
REGIONAL DE
PSICOLOGIA DO
RIO GRANDE
DO SUL

Psicologia,
Saúde Mental
e Trabalho na
Pandemia:

DESAFIOS E PERSPECTIVAS

1ª Edição
Porto Alegre,
junho/2022.

PSICO
LOGIA

60
ANOS

CRPRS
Conselho Regional de Psicologia
do Rio Grande do Sul

© 2022 Conselho Regional de Psicologia do Rio Grande do Sul

Esta publicação não pode ser vendida ou comercializada. É uma publicação de livre acesso e distribuição gratuita. É permitida a reprodução, para fins de pesquisa e educacionais, não lucrativos, desde que citada a fonte.

Direitos para esta edição - Conselho Regional de Psicologia do Rio Grande do Sul: Av. Protásio Alves, 2854/301, CEP: 90410-006, Porto Alegre/RS
(51) 3334-6799 | 0800 001 0707
E-mail: crprs@crprs.org.br / <http://www.crprs.org.br>

CIP - Dados Internacionais de Catalogação na Publicação

P974 Psicologia, saúde mental e trabalho na pandemia [recurso eletrônico : desafios e perspectivas / Conselho Regional de Psicologia do Rio Grande do Sul, organização. - Porto Alegre : CRPRS, 2022. 2934 kb ; PDF.

Inclui bibliografia.
ISBN 978-65-87089-05-8

1. Psicologia. 2. Trabalho - Aspectos psicológicos. 3. Trabalhadores - Aspectos psicológicos. 4. Saúde mental. I. Conselho Regional de Psicologia do Rio Grande do Sul, org.

CDU: 159.9

Bibliotecário responsável Luís Diego Dias de S. da Silva - CRB 10/2241

1ª EDIÇÃO - 2022

Projeto Gráfico e Diagramação: Engenho de Ideias

Revisão e normalização: Daniele Brito - Descomplica a Vida Acadêmica

Elaboração: Comissão de Psicologia Organizacional e do Trabalho

CONSELHEIRAS/OS:

Fabiane Konowaluk Santos Machado (Organizadora) - CRP 07/08713

Carla Mariela Carriconde Tomasi - CRP 07/08344

Leandro Inácio Walter - CRP 07/17164

COLABORADORAS/ES:

Carmem Regina Giongo - CRP 07/18304

Cibele Vargas Machado Moro - CRP 07/15871

Andressa Botton - CRP 07/17554

Rita Rejane Luedke - CRP 07/06429

Lilian Weber - CRP 07/10112

Karine Vanessa Perez - CRP 07/20990

Mayte Raya Amazarray - CRP 07/10627

Thiele da Costa Müller Castro - CRP 07/13981

Maria Campos Varnieri - CRP 07/15862

Núcleo de Psicologia Organizacional e do Trabalho da Subsele Serra

Adriana Zorzi - CRP 07/35293

Deandrison de Oliveira Amaral - CRP 24/02496

Débora Brandalise Bueno - CRP 07/22303

Mônica Pagnussat Klanovicz - CRP 07/17422

Sarajane de Fátima Lima de Oliveira - CRP 07/07213

COMUNICAÇÃO

Aline Victorino (Mtb. 11602) - Jornalista

COORDENAÇÃO GERAL

Evelise Arispe de Campos (CRA-RS 1528)

CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA DO RIO GRANDE DO SUL GESTÃO FRENTE EM DEFESA DA PSICOLOGIA RS (2019-2022)

DIRETORIA

Conselheira Presidenta: Ana Luiza de Souza Castro
Conselheira Vice-Presidenta: Maynar Patricia Vorga Leite
Conselheira Tesoureira: Cristina Schwarz
Conselheira Secretária: Carla Mariela Carriconde Tomasi

CONSELHEIRAS/OS EFETIVAS/OS

Ana Luiza de Souza Castro
Angelista dos Santos Granja
Carla Mariela Carriconde Tomasi
Cristina Schwarz
Daniela Duarte Dias
Eliana Sardi Bortolon
Fabiane Konowaluk Santos Machado
Janete Nunes Soares
Leandro Inácio Walter
Marianna Rodrigues Vitorio
Maynar Patricia Vorga Leite
Miriam Cristiane Alves
Pedro José Pacheco
Roberta da Silva Gomes
Vinícius Cardoso Pasqualin

CONSELHEIRAS/OS SUPLENTE

Alice Ubatuba de Faria
Analice de Lima Palombini
Cristiane Bens Pegoraro
Dalmara Fabro de Oliveira
Gabriel Marcelo Moresco
José Ricardo Kreutz
Luciana Barcellos Fossi
Mariana de Medeiros e Albuquerque Barcinski
Mateus Sturmer Daitx
Pablo Potrich Corazza
Thiago dos Santos Alves
Robert Filipe dos Passos

SUMÁRIO

7. PREFÁCIO

8. PERCEÇÃO E ESCUTA DO TRABALHO PANDEMICO: O QUE A PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO (POT) TEM A VER COM ISSO?

Fabiane Konowaluk Santos Machado

14. APRESENTAÇÃO

15. A CONVERSAÇÃO DOS PSICÓLOGOS ORGANIZACIONAIS ACERCA DOS TEMAS SAÚDE MENTAL E TRABALHO DURANTE E PÓS-PANDEMIA

Maria Campos Varnieri

23. SEÇÃO ARTIGOS:

POT E PANDEMIA - ESTUDOS E REFLEXÕES

24. VIDA E MORTE NO MUNDO DO TRABALHO: NEOLIBERALISMO COMO PATOLOGIA BIO E NECROPOLÍTICA

João Batista Ferreira

38. TRABALHO, PANDEMIA E O "CONTÁGIO DA ESPERANÇA"

Roberto Heloani

48. DO QUE FALAM OS TRABALHADORES E TRABALHADORAS EM TEMPOS DE PANDEMIA? RELATOS DO PROJETHOS COVID-19

Karine Vanessa Perez, Carmem Regina Giongo, Bruno Chapadeiro Ribeiro

57. PSICOLOGIA, SAÚDE MENTAL E TRABALHO NA PANDEMIA: DESAFIOS E PERSPECTIVAS NA EXPERIÊNCIA DA UFCSPA

Ana Cláudia Souza Vazquez, Letiene Ferreira Gazineu da Silva, Joice Franciele Friedrich Almansa

74. TRABALHO EM HOME OFFICE NA PANDEMIA DE COVID-19: DESAFIOS E PERSPECTIVAS

Caroline Tomazi Italo, Júlia Bem Padilha, Mayte Raya Amazarray

92. O TRABALHO DOCENTE EM MOÇAMBIQUE NO CONTEXTO DA PANDEMIA DE COVID-19

Gildo Aliante, Mussa Abacar

100. PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO EM ACELERAÇÃO EM TEMPOS DE PANDEMIA: APROXIMAÇÕES POSSÍVEIS COM A TEORIA PSICODINÂMICA DO TRABALHO

Marlon Freitas De Campos

SUMÁRIO

114. PRÁTICAS DE PESQUISA EM PSICOLOGIA NA PANDEMIA:
IMPLICAÇÕES E INQUIETAÇÕES EM TEMPOS
ABSURDAMENTE ESTRANHOS
Clara Faes Schönardie, Mayte Raya Amazarray
121. TRABALHADORES EM CARGOS DE GESTÃO NA PANDEMIA COVID-19:
AS INTERFACES ENTRE TECNOLOGIA, TRABALHO E SAÚDE MENTAL
Jaqueline Michaelsen Macedo
131. SEÇÃO RELATO DE EXPERIÊNCIA
"COMO EU FAÇO A POT DURANTE A PANDEMIA"
132. O TRABALHO E A SAÚDE MENTAL DOS SERVIDORES PÚBLICOS
MUNICIPAIS DO SUAS: OU COMO REAPRENDER JUNTOS
A ALÇAR VOOS
Patrícia Spindler
141. "AS RUAS ME FAZEM FALTA"
Rita Luedke
146. PANDEMIA: CAMINHOS POSSÍVEIS PARA SAÚDE MENTAL
DOS TRABALHADORES DO ACOLHIMENTO INSTITUCIONAL?
Francieli Katiúça Teixeira
152. SOBRE MINHA EXPERIÊNCIA COMO PSICÓLOGO DURANTE
A PANDEMIA DA COVID-19 EM UMA EMPRESA DE SUPORTE EM
SERVIÇOS MARÍTIMOS E RESPOSTA DE EMERGÊNCIA
A INCIDENTES AMBIENTAIS
Jean Carlos Rodrigues de Souza
157. TENTANDO ESPERANÇAR: RELATO DE EXPERIÊNCIA
DE UM ESTÁGIO PANDEMICO
Leandro Marchini Peixoto
169. DESAFIOS E PERSPECTIVAS DA SAÚDE EMOCIONAL
DURANTE A PANDEMIA - COMO ENCARAR ESTA REALIDADE
NO AMBIENTE DE TRABALHO
Lisiane Touguinha
171. ACOLHIMENTO, ESCUTA E POSSIBILIDADES:
UM RELATO DE INTERVENÇÃO EM PERÍODO DE PANDEMIA
Sabrina Schmidt, Marta Fuerstenau, Lovane Wollmann,
Cristine Kassick



PREFÁCIO

PERCEPÇÃO E ESCUTA DO TRABALHO PANDÊMICO: O QUE A PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO (POT) TEM A VER COM ISSO?

Fabiane Konowaluk Santos Machado¹

Os estudos do trabalho têm sido marcados por metamorfoses profundas em sua própria concepção. Autores, teorias, ideias, modos de trabalhar e subjetivar têm sido objetos constantes na área da Psicologia Organizacional e do Trabalho que, por anos, nem sempre coadunaram das mesmas ideias e princípios.

O campo da saúde mental e o nexos com o trabalho, em específico, é outro tema delicado: ao mesmo tempo que existe uma tradição na pesquisa psicológica sobre Transtornos Mentais e do Comportamento (TMC) relacionadas ao trabalho, por outro, o imperativo da produtividade e excelência no desempenho no trabalho parece criar um campo magnético oposto entre estas duas formas de olhar o mesmo trabalho e, portanto, a/o mesma/o trabalhadora/or.

A pandemia da SARS-COV2 (COVID-19), que tomou o mundo em 2020, revelou algumas questões importantes do mundo do trabalho, que não podemos deixar de refletir. O cenário real do mercado de trabalho brasileiro piorou com a pandemia. Segundo dados da PNAD Covid-19 (IBGE, 2020), em maio de 2020 havia 10,1 milhões de trabalhadoras/es desocupadas/os, gerando taxa de desocupação de 10,7%. A Taxa de Subutilização, por sua vez, ficou em 27,9% da população ocupada, o que representou 18,3 milhões de pessoas que trabalharam menos do que habitualmente durante a pandemia. Observamos ainda que, a média semanal de horas efetivamente trabalhadas (27,4h) no país ficou abaixo da média habitual (39,6h); e o rendimento efetivo das/os trabalhadoras/es (R\$ 1.899) ficou 18,1% abaixo do rendimento habitual (R\$ 2.320). Estas duas informações denotam que em função de ter sua jornada reduzida, ou por ter perdido oportunidades de trabalho (trabalhadoras/es por conta própria, por exemplo), a/o trabalhadora/or reduziu seu rendimento em 18%. O impacto do "Fique em Casa" no Brasil é um privilégio de uma minoria (classe média, em geral, e ricos), pois o efeito imediato foi a diminuição dos postos de trabalho e rompimento expressivo da renda média das famílias brasileiras, demandando a busca pelo auxílio emergencial como fonte única de sobrevivência.


¹ Psicóloga, Conselheira da Gestão Frente em Defesa da Psicologia (2019/2022). É Presidenta das Comissões de Psicologia Organizacional e do Trabalho (CPOT) e da Comissão da Avaliação Psicológica (CAP). É Especialista em Psicologia Jurídica e Perícia Psicológica, Mestre e Doutora em Saúde Mental e Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS), além de ser Pós-Doutora em Psicologia Social e Institucional pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS).

Ainda sobre a taxa de desocupação (10,7%), cabe observar que se manteve estável durante a pandemia, pois é provável que o contingente de pessoas sem emprego, ou que não procuraram emprego em maio pelo modelo do isolamento social local, foi igualmente elevado. O medo da Covid-19 pode ter sido o fator de bloqueio às pessoas que gostariam de trabalhar e que não buscaram emprego em maio de 2020, sendo o período de um dos picos da doença em muitos estados brasileiros. Os dados do IBGE (2020) referem que 17,7 milhões de trabalhadoras/es afirmaram não ter procurado emprego por conta da pandemia ou por falta de trabalho na localidade em que residem. Como se poderia esperar, a pandemia e a política de desinformação adotada pelo Governo Federal acabaram mascarando muitos números, incluindo os de trabalho, pois muitos brasileiros que perderam o emprego e que estariam procurando uma nova vaga antes da pandemia, após seu início, acabaram desistindo da busca e, assim, desaparecem das estatísticas oficiais.

Ao refletir sobre os espaços de trabalho e trabalhadoras/es é importante não perder este cenário de vista: seus impactos estão reverberando nas nossas práticas profissionais, seja na gestão, na captação e retenção de talentos, no acompanhamento funcional, na produção direta, na saúde das/os trabalhadoras/es, no trabalho de cada um de nós que faz a leitura neste momento - durante ou após a pandemia, quando e se ela terminar.

O âmbito organizacional e os espaços de trabalho tiveram mudanças profundas entre o ano de 2020 e 2021 - que ainda está em curso enquanto escrevo estas linhas. Pela contingência da pandemia, um número expressivo de trabalhadores foi alocado ao trabalho em casa, conhecido por termos como "*Home office*" ou "*Teletrabalho*", conforme expressa a Lei nº 13467, de 2017, a qual ainda estamos experimentando efeitos, por uma prática em curso, não consolidada no país. No caso da experiência de trabalho em casa que experimentamos durante a pandemia da Covid-19, nomeio como "trabalho pandêmico" (MACHADO, 2021), pois difere de todas as situações e modalidades que conhecíamos e tínhamos vivido até então: o que era presencial ou remoto, agora pode ser híbrido ou plataformizado, o que inclui o trabalho das Psicólogas e Psicólogos em nosso país. O "*trabalhe em casa*" se transformou em um grande desafio para as famílias que conseguiram manter seus postos de trabalho durante a pandemia e tiveram que se adaptar profundamente a esta experiência.

O trabalho pandêmico se traduziu, na prática, em trabalhar em casa sem ter escolhido ou se preparado para a experiência de morar no trabalho que a maioria de nós experimentou no período do distan-



ciamento social contingente e, se demonstrou uma carga interminável de trabalho que agregou às tarefas laborais, o trabalho doméstico e o cuidado extremo com a família durante a pandemia. Nunca fomos tão vigilantes e vigiados ao mesmo tempo, como durante a experiência que tivemos de morar no trabalho neste 2020/2021. Tudo isso acontecendo junto e misturado, exposição e privacidade alocados na mesma fenda temporal. Nesta experiência abrimos nossas casas e intimidades ao nosso ambiente laboral e isso não foi, necessariamente, positivo para todos nós. Nem todos tínhamos condições de trabalhar em casa, tão pouco estávamos preparados para o que experimentamos. Abrir a câmera e mostrar onde moro não foi uma experiência tranquila, e por diversas vezes tive que fazer arranjos e gambiarras para poder "abrir a câmera" e mostrar minha privacidade.

A romantização do *home office* ou do teletrabalho acabou se revelando como um marcador importante de saúde mental, que atingiu muitas trabalhadoras e trabalhadores no mundo inteiro, demonstrando o poder que a organização do trabalho (ou falta dela) tem sobre nossos corpos e mentes. Quando mudamos nossa experiência do trabalho presencial e passamos a morar no trabalho durante a pandemia, nossa relação com ele mudou profundamente, e ainda mudará mais ainda. Nos resta saber o que vamos manter de positivo desta experiência e o que vamos, definitivamente, abandonar por finalmente termos entendido que o custo da nossa sanidade é mais alto do que um sistema de salário ou bonificação.


A revelação das diversas demandas "extra" e comuns dos ambientes de trabalho, não percebidas de forma tão nítida na modalidade do trabalho presencial, marcou profundamente nossa forma de se relacionar com ele e suas marcas agora se expressam na nossa saúde mental. Lidar com carga emocional (e sobrecarga!) constituída a partir das relações interpessoais e grupais, no senso de coletividade de trabalho, no respeito à diversidade, no engajamento, no comprometimento, na capacidade, nas habilidades e talentos, entre outros tantos fatores considerados como subjetivos e, portanto, muitas vezes difíceis de mensurar quantitativamente, mas que qualitativamente sempre soubemos que estavam ali. Estes elementos, que podem até estar alocados em algum lugar menos privilegiado nos relatórios de gestão, quando citados, são sempre de forma vaga e superficial, agora se revelam como potências de saúde, mas também de adoecimento. A partir da experiência do trabalho pandêmico, eles passam a se sobressair e se tornam marcadores que dificilmente conseguiremos abandonar, pois estão marcados em nossos corpos e relações sociais, para além dos tradicionais riscos psicossociais do trabalho.

A pandemia parece ter trazido algumas questões já bastante conhecidas para a área da Psicologia do Trabalho e Saúde do Trabalhador, mas nem tão elucidadas no âmbito organizacional. Seriam os sintomas sociais da Covid-19 (isolamento, insegurança, desesperança, medo) os sinais de um adoecimento maior que estava ali todo o tempo e não percebemos? Como lidar com os efeitos da pandemia dentro das organizações? Como cuidar dos trabalhadores com sequelas da Covid-19 nos espaços de trabalho? Como iremos manter o compromisso e engajamento dos nossos talentos nos espaços de trabalho virtuais? São questões que emergiram com muita força na área da POT e que nos motivaram a fazer o Seminário Psicologia, Saúde Mental e Trabalho na pandemia: desafios e perspectivas, proposto pela Comissão de Psicologia Organizacional e do Trabalho (CPOT), que pode ser acessado no nosso canal do Youtube.²

Estar em um lugar de gestão junto ao Conselho Regional de Psicologia do Rio Grande do Sul durante a experiência do trabalho pandêmico não foi uma tarefa fácil. Lidar com a crise que se instalou quando migramos, por força contingencial da Covid-19, para o *home office* ou *teletrabalho*, tão pouco foi tarefa óbvia de quem comumente atua na função de gestor. Foi preciso olhar a intimidade de cada um de nós com nosso próprio trabalho, invadindo nossa privacidade do lar, tão protegida do estresse e da carga emocional que, por muitas vezes, o trabalho nos impõe. Contingência e adaptação têm sido as palavras de ordem da vez, no mundo do trabalho e para elas, não tínhamos nada prescrito de como poderíamos desenvolver boas práticas ou, até mesmo, dispositivos de proteção à saúde do trabalhador vinculados ao que experimentamos durante a pandemia. Tudo teve que ser criado, ajustado e adaptado, assim como os efeitos de tudo isso na nossa saúde mental, dentro e fora do trabalho.

Os desafios ainda são imensos, temos que nos cuidar de forma diferente no retorno ao trabalho presencial. Os espaços não são mais os mesmos e nós tão pouco, após toda esta experiência. Lidar com as diferenças e necessidades a partir de agora tem outro significado e o cuidado em saúde mental parece finalmente ter entrado nas agendas organizacionais. Aliar a escuta clínica ao trabalho organizacional, duramente separado por pressupostos teóricos epistemológicos, parece ser um dos caminhos que teremos que avançar, amadurecer e construir. Transformar o trabalho da área de Recursos Humanos tão burocratizado e rotineiro em um espaço de escuta e cuidado, parece ser o grande

² Disponível em: https://www.youtube.com/playlist?list=PLJlRtUqBF90eEKp006IMNlpV0yo5J_fnvs.



desafio para a área da POT. Vamos ter que aprender a trabalhar juntos e operar o Organizacional e o Trabalho, duas áreas que por muitos anos foram tomadas como distintas e até mesmo rompidas, terão que se dar as mãos nos espaços de trabalho, para garantir o cuidado em saúde e trabalho. Nunca precisamos tanto trabalhar e operar juntas/os para desenvolver estratégias de cuidado, de proteção e preservação da vida dentro das organizações. A escuta clínica nunca foi tão necessária dentro das organizações. Pode até ser uma utopia de minha parte, mas eu acredito que as duas expertises juntas, consolidadas em uma Psicologia que menciona ambas na mesma nomenclatura, pode sim fazer da POT uma área maior do que ela já é, preocupada em manter dispositivos de cuidado e desempenho juntas.

Trabalhar bem é trabalhar melhor e as áreas afetadas a este tema sempre souberam disso, talvez não tenham conseguido atuar juntas, pela fragmentação que ambas áreas foram construindo ao longo dos anos. Talvez a experiência do trabalho pandêmico tenha se revelado como uma estratégia de reconhecimento de si e de seu trabalho em POT, denotando a necessidade de nos voltarmos ao trabalho cooperativo e coletivo, ao senso de pertença e identidade perdidos durante este processo de cisão entre estas duas áreas que compomos como POT.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Anuário Estatístico da Previdência Social**. Brasília, DF: MF/DATAPREV, 2017. Disponível em: <http://sa.previdencia.gov.br/site/2019/04/AEPS-2017-abril.pdf>. Acesso em: 06 ago. 2020.

BRASIL. **Lei nº 13467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **PNAD: Covid-19**. Rio de Janeiro: IBGE, 2020. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/>. Acesso em: 10 ago. 2020.

TITTONI, Jaqueline et al. (Orgs.). **Entre nós: Palavras que me lembram... escritos de pandemia**. Porto Alegre: Editora UFRGS, 2021. Disponível em: <https://www.ufrgs.br/neits/entrenos/trabalho-pandemico/>. Acesso em: 02 out. 2021.





APRESENTAÇÃO

A CONVERSAÇÃO DOS PSICÓLOGOS ORGANIZACIONAIS ACERCA DOS TEMAS SAÚDE MENTAL E TRABALHO DURANTE E PÓS-PANDEMIA


Maria Campos Varnieri³

A partir do ano de 2020 e ainda hoje, o tema Saúde Mental tomou um espaço, até então, novo dentro de muitas organizações. Novo porque em muitos espaços de trabalho, sejam eles públicos ou privados, o tema nem sequer era mencionado. Em alguns contextos até poderia ser considerado, porém, muito provavelmente, não com a intensidade atual. Não é para menos, afinal, a pandemia que assola o mundo desde então, realmente trouxe uma nova perspectiva sobre saúde mental e trabalho. Foi a partir desta constatação que a Comissão de Psicologia Organizacional e do Trabalho do Conselho Regional de Psicologia do Rio Grande do Sul (CRPRS) resolveu elaborar o seminário **Psicologia, Saúde Mental e Trabalho na pandemia: desafios e perspectivas**.

O objetivo inicial foi o de, principalmente, possibilitar a troca de ideias, orientações, práticas e reflexões entre profissionais da área da Psicologia, além de outros profissionais interessados no tema. A intenção não era, no entanto, apenas a troca sobre estes tópicos - Psicologia, saúde mental e trabalho -, e sim trazer para o debate alguns dos diversos contextos de trabalho da Psicologia Organizacional, isto é, o privado, o público, a pesquisa, entre outros. O propósito foi enriquecer o olhar do psicólogo sobre três principais aspectos: o que emergiu sobre saúde mental e trabalho durante a pandemia; as práticas realizadas para o atendimento à saúde mental no contexto do trabalho; e, por fim, os desafios para a saúde mental dos trabalhadores pós-pandemia. A intenção foi debatermos sobre como a saúde emocional está sendo tratada nos diferentes contextos de trabalho do psicólogo organizacional.

No primeiro dia, o diálogo central foi sobre o que surgiu em termos de Saúde Mental nos diversos contextos e realidades de trabalho. O que ouvimos foi fruto do cenário que é comum a todos. A pandemia da Covid-19 ocasionou movimentos de desemprego que, por sua vez, aprofundaram desigualdades sociais e aumentaram a precarização da vida econômica familiar de muita gente.


³ Psicóloga graduada pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), especialista em Psicologia Organizacional pelo Instituto de Desenvolvimento Global (IDG) e Dinâmica dos Grupos pela Sociedade Brasileira de Dinâmica dos Grupos (SBDG). Certificação em Coaching & Mentoring e Desenvolvimento Profissional em Análise Transacional pelo Instituto Crescere Personas (ICP). Formação avançada em Curadoria de Carreira. Experiência de mais de 15 anos na área de Recursos Humanos em empresas de segmentos diversos, especializando-se em Recrutamento e Seleção, Carreira, Desenvolvimento Humano e Liderança.



No primeiro dia, o diálogo central foi sobre o que surgiu em termos de Saúde Mental nos diversos contextos e realidades de trabalho. O que ouvimos foi fruto do cenário que é comum a todos. A pandemia da Covid-19 ocasionou movimentos de desemprego que, por sua vez, aprofundaram desigualdades sociais e aumentaram a precarização da vida econômica familiar de muita gente.

Estes efeitos produzem a sensação de insegurança e incerteza para aqueles que, não apenas vivem na pele, por exemplo, a perda do emprego, como também nas pessoas que assistem a estes efeitos a partir do que ocorre com familiares, amigos, colegas, etc. Sabemos em Psicologia que formamos nossos aprendizados, crenças e percepções não apenas quando alguma coisa acontece conosco, mas quando acontece ao nosso redor, com outras pessoas. Talvez este fenômeno explique um pouco do estado de alerta da população mundial. Não é necessário acontecer algo de ruim com cada indivíduo separadamente, contudo, quando assistimos o que está acontecendo na sociedade como um todo, como efeito, ligamos nossos sentidos de sobreaviso e proteção. Como acontece com o medo, que nos previne a respeito da existência de um perigo eminente ou presente. Como consequência da insegurança e da incerteza, é produzido nos indivíduos sintomas como excesso de ansiedade, depressão, tristeza, uma vez que muitos vivem perdas e lutos na família, no trabalho e na vizinhança. As perdas não se referem apenas à morte, que por si só, já é muito impactante. Nem apenas à perda do emprego que também pode ser bastante perturbadora, mas dizem respeito ao que perdemos da nossa rotina anterior, ou seja, outros tipos de perdas. Como foi citado pelos palestrantes, a perda da convivência com os colegas de trabalho tem efeitos negativos a médio e longo prazo, como estamos observando enquanto a pandemia não termina.

Além das perdas, nossa atual situação trouxe outros efeitos. O trabalho remoto, que foi imposto em muitas realidades, provocou uma sobrecarga de trabalho nos profissionais. Em alguns contextos, especialmente nas empresas privadas, dependendo do seguimento, o "famoso" *home office* já era praticado e até mesmo desejado. O problema foi que ele veio em um formato diferente, no qual as pessoas foram forçadas a aderirem a ele como uma medida de proteção individual e social. Embora imposta, foi necessária, porém, acabou ficando deturpada porque somou-se ao isolamento de todas as outras rotinas profissionais e pessoais. Trabalhar em *home office* antes da pandemia era uma coisa, atualmente é outra completamente diferente. No formato atual, o *home office* trouxe o excesso de trabalho porque houve uma sobreposição da fronteira entre vida pessoal e profissional.



Os limites do que é pessoal e do que é profissional foram prejudicados. Com isso, a jornada de trabalho ficou mais extensa e intensa. Excesso de reunião e de tempo dedicado ao trabalho provocou um cansaço extremo em muitas pessoas e grupos. Sem falar nos trabalhadores que precisaram continuar com suas rotinas de trabalho presencial ou de deslocamento para o emprego. Arriscar-se na rua a uma contaminação e exposição à doença também foi outra fonte de estresse, medo e ansiedade. De maneira geral, no primeiro dia do seminário falou-se sobre todos os impactos emocionais causados pelos efeitos da pandemia. Percebeu-se que eles são muito semelhantes em todos os diferentes contextos de trabalho, seja no privado, no público ou qualquer outro. Observou-se, além disso, que o papel da escuta oferecido pelo psicólogo nestes espaços também foi um fator recorrente na fala dos palestrantes. E, é claro, voltou a aparecer no segundo e no terceiro dia do evento.

O segundo dia teve como principal objetivo a troca de melhores práticas sobre as ações dos psicólogos em seus devidos espaços de trabalho no contexto da Psicologia Organizacional. Foi, novamente, um encontro bastante rico e inspirador. O debate focou em como podemos, como profissionais da Psicologia, auxiliar o ambiente de trabalho onde estamos inseridos a oferecer um contexto saudável e seguro para as pessoas. O que se ouviu, entre diversas práticas, foi a questão da *escuta do psicólogo* aos trabalhadores, como dito anteriormente. E através dela entender como o grupo de colaboradores e de lideranças estão levando o dia a dia: quais são as suas dificuldades, os seus aprendizados, os ajustes familiares que foram possíveis, como estão lidando com as perdas (aquelas já mencionadas acima), entre tantas outras coisas. Em alguns ambientes esta escuta também procurou entender como os trabalhadores estão, em termos de prontidão, para retornar ao trabalho presencial. No caso daqueles que seguem trabalhando de casa. A escuta também tem, a partir do que foi trazido pelos palestrantes, um papel grande de acolhimento. O psicólogo escuta e acolhe o que vem das pessoas. Entretanto, não é só isso, muitas vezes, neste processo de escuta, o psicólogo devolve para o sujeito o que ouviu dele, em um formato que torne possível a ressignificação de seus sentimentos e pensamentos. Um processo que pode, inclusive, resultar em mudança de perspectiva e comportamento, se assim desejar o indivíduo.

Além da escuta, os palestrantes trouxeram o papel da Psicologia na *implementação de políticas* que garantam o bem-estar das pessoas


no trabalho, ampliando e formalizando maneiras de fazer o dia a dia. Inclusive, pensando estas questões para quando a pandemia terminar. Neste sentido, a Psicologia se coloca como uma das ferramentas para a construção de estratégias corporativas para lidar com as pessoas e com as regras/normas de cada local e contexto de trabalho. Estamos falando das *políticas organizacionais* presentes em qualquer ambiente de trabalho. De certa forma, entende-se que a Psicologia é, ou pode ser, o elo entre o empregador e o empregado. Entre as lideranças e suas equipes. Muitas vezes, o papel do psicólogo organizacional é conciliar os interesses entre estas partes. É entender as demandas do negócio e da organização e integrá-los às pessoas, aos profissionais de todas as camadas. E vice-versa, entender as motivações e interesses das pessoas, compondo-as aos do negócio. É integralizar o negócio - que precisa encontrar formas de sobreviver, especialmente, no contexto da pandemia - com os profissionais - que também desejam manter seus empregos e ocupação. Uma das formas de fazer esta integração é conhecer o perfil das pessoas que ali trabalham e o perfil que mais se adequa às demandas do negócio. É entender se há uma combinação possível entre a pessoa e o que será exigido dela em termos de competências e habilidades. Além de entender, é contribuir para tornar esta combinação legítima, respeitando ambos os lados ou, melhor dizendo, auxiliando a integrá-los, combiná-los, fazer com que se tornem factíveis e em condições saudáveis de atuação.

Outra ação presente nos espaços de trabalho, mencionada por alguns palestrantes, foi a *sensibilização das lideranças*. Iniciativas como esta muito têm a ver com a atuação da área de Recursos Humanos ou da Psicologia dentro das organizações. Sensibilizá-los para a escuta que eles mesmo podem fazer e oferecer às suas equipes. Mostrar-se preocupados com o bem-estar do seu colaborador e com o de sua família também é uma forma de acolher os medos, as incertezas, as ansiedades presentes no grupo de trabalho. Falar de maneira aberta, transparente e sincera. Expondo, inclusive, que não possui todas as respostas, quando de fato não as tiver. A área de Recursos Humanos conta muito com o braço da liderança para que iniciativas e ações como escuta, acolhimento, comunicação, entre tantas outras, cheguem a todos. Ela trabalha com as lideranças preparando-as para este contato mais próximo com as pessoas. É claro que, em um contexto como o da pandemia, onde tudo é muito novo e ninguém sabe ao certo o que acontecerá e quando, que os trabalhadores se voltem para uma área cujo foco são as pessoas, para buscar referências, respostas, cuidados, atenção, acolhimento, escuta, etc. Assim como é natural também que a própria área de RH ou os psicólogos organizacionais, em um contexto desses, também direcionem todas as suas ações para saber como estão as pessoas, o que estão pensando, sentindo, etc.

Por isso, uma outra ação comum aos diferentes ambientes de trabalho foram os *espaços de conversa*. Os palestrantes trouxeram que os espaços de troca, entre os próprios trabalhadores, também tiveram um papel importante neste momento. Trouxeram proximidade com os colegas, com as lideranças, com a própria empresa. Possibilitaram, principalmente, a empatia entre as pessoas. O que uma estava vivenciando de diferente ou de semelhante da outra, aproximando-as e propiciando um maior entendimento umas das outras. O exercício da empatia foi outro tópico bastante presente na fala dos palestrantes e como, nós psicólogos organizacionais, podemos fazer para incentivar cada vez mais esta habilidade nos ambientes onde atuamos.

Fazer um *diagnóstico* da situação de saúde mental geral do grupo, desenvolver e implementar planos de ação com *intervenções* que tornem o estado emocional das pessoas mais positivos, produtivos, menos sintomático, foi outro papel que o psicólogo assumiu de maneira mais incisiva e frequente no contexto da pandemia. O cuidado integral com a saúde dos indivíduos em seu local de trabalho é permanente e, possivelmente, continuará no período pós-pandemia. Quem sabe o tema saúde mental já não seja algo assim tão novo ou ausente dentro dos espaços de trabalho daqui para a frente? Pelo menos é o que os psicólogos organizacionais e do trabalho esperam. Embora ainda exista um tabu em torno do assunto, que vem não apenas da parte da empresa, mas também das próprias pessoas. Já que elas muitas vezes não se sentem à vontade para falar de certos assuntos, como por exemplo, falta de ânimo, depressão, tristeza, ansiedade, pânico, entre tantos outros, em seu ambiente profissional.

O terceiro e último dia do evento focou nas reflexões acerca dos temas debatidos e como eles aparecerão no pós-pandemia. Um dos tópicos mencionados pelos palestrantes deste dia e que, parece ter sido unânime, foi o de que a pandemia acelerou mudanças já em curso em alguns campos. O uso da tecnologia, por exemplo, foi uma delas. Já era uma mudança em curso, ou seja, a adesão a processos, rotinas e ferramentas cada vez mais digitais no mundo dos negócios. E a necessidade das pessoas se adequarem a esta demanda. A pandemia acelerou ainda mais esta realidade. Não é apenas o "adequar-se" à tecnologia como ferramenta de trabalho, mas sim adaptar as nossas relações de trabalho e convívio com as pessoas a partir delas. Como estamos nos relacionando hoje com os outros, especialmente no contexto da pandemia? Como ficará a qualidade destas relações após este período? Voltaremos ao formato anterior? Adaptaremos nosso jeito de interagir com chefiadas, colegas, amigos, familiares, etc.? O que vimos, até agora, não foi apenas a necessidade de adaptação a tudo isso, mas a velocidade com a qual ela foi necessária. São demandas concomitantes, precisamos




nos adaptar e precisamos fazer isso rápido. Esta realidade foi mais um fator estressor e ansiogênico que colocou as pessoas à prova. Esta necessidade não irá sumir com o fim da pandemia. Os profissionais continuarão a ser exigidos disso. Já o eram, mas agora numa escala e numa intensidade talvez maior. Em alguns contextos de trabalho, a problematização da tecnologia talvez já acontecesse, porém, com a pandemia outros segmentos passaram a enfrentá-la também.

Outra reflexão trazida pelo grupo de palestrantes deste último dia foi a insegurança em relação ao vínculo empregatício. Na pandemia houveram inúmeros desligamentos e demissões. Provocando os profissionais a se posicionarem no mercado de trabalho de um jeito diferente, mais autônomo. Será que esta tendência permanecerá? A de cada vez mais termos *freelancers*, consultores, autônomos? Como será que o mercado de trabalho e seus profissionais responderão a isso no pós-pandemia? Todas as questões hoje enfrentadas pelos profissionais, e com maior intensidade agora na pandemia, como o aumento da demanda por tecnologia e a própria pandemia provocam ou têm como efeito a alteração do mundo do trabalho. A forma como passamos a enxergar o "trabalho" fica alterada. Quais serão os efeitos disso a médio e longo prazo? Serão com reflexos nos formatos de trabalho? Nas condições dele? Na relação que as pessoas têm com o seu próprio trabalho?

Com tudo isso, um outro elemento de contribuição da Psicologia do trabalho é a atuação na reparação dos danos sentidos e sofridos pelas pessoas durante este período pandêmico. O luto pelas perdas e a incerteza relacionada ao futuro talvez sejam as principais. E como fazer esta reparação? Uma das formas, segundo a contribuição dos palestrantes, é a de criar novas alternativas. Sensibilizar e estimular as pessoas a pensarem nas alternativas. Auxiliá-las na construção deste novo olhar sobre o mundo e sobre a própria realidade. Ressignificar. "O quão bem lidamos com eventos emocionais estabelece, em parte, os limites do nosso bem-estar" (SNYDER; LOPEZ, 2007). Lidar com os aspectos emocionais da vida, certamente é um ato de equilíbrio (SALOVERY et al., 2002). O que significa que as experiências emocionais intensas podem nos sobrecarregar negativamente, mas também podem ser fontes de respostas positivas a futuros eventos negativos. Equilibrar estas respostas emocionais negativas e positivas nos leva a um melhor funcionamento.

Neste sentido, a Psicologia Positiva possui um papel importante, pois auxiliará tanto no aprendizado sobre certas emoções quanto no desenvolvimento delas. Estamos falando do otimismo, da esperança, da resiliência, da espiritualidade, entre tantas outras emoções



positivas que visam um futuro mais promissor. Este aprendizado e desenvolvimento dá condições para as pessoas seguirem em frente, considerando o passado, prestando atenção no presente e pensando no futuro. A Psicologia Positiva entende que podemos aprender muito com as pessoas que, de alguma forma, conseguiram reconstruir suas vidas após algum evento traumático. Através dela entendemos quais foram os fatores que ajudaram os indivíduos a seguirem adiante e a enfrentarem contextos cheios de adversidade. De modo que, além da contenção de danos, podemos também por meio da Psicologia ensinar como desenvolver estratégias para construir um futuro de esperança, sentido e propósito. O livro *Psicologia Positiva: uma abordagem científica e prática das qualidades humanas*, de Snyder & Lopez (2007), traz algumas visões de especialistas sobre a Psicologia Positiva e de como ela pode auxiliar as pessoas a lidarem com os inúmeros desafios que ainda virão por aí.

Como conclusão destes 3 (três) dias de troca, foi possível perceber que, mesmo em diferentes contextos de atuação, o Psicólogo Organizacional encontra muitos desafios semelhantes, embora, claro, adapte seus recursos diante da necessidade particular de cada ambiente. Contudo, a principal ferramenta, a escuta, permanece presente em todos eles. Apesar de não ser apenas com ela que se pode atuar, é a partir dela que muitas iniciativas, intervenções e estratégias se tornam possíveis. Ouvimos uma riqueza de ações sendo colocadas em prática ao longo deste período difícil que vivemos. Ao mesmo tempo, embora doloroso, ele nos permite uma série de aprendizados sobre nós mesmos como indivíduos, profissionais e "seres coletivos". Que venham muitos outros espaços de troca, debates, falas e escutas sobre temas emergentes e urgentes dentro da Psicologia, do Trabalho e da Saúde Mental.

Certamente as discussões e contribuições não terminam aqui, e este livro é fruto do debate iniciado pela Comissão de Psicologia Organizacional e do Trabalho (CPOT) junto ao **Psicologia, Saúde Mental e Trabalho na pandemia: desafios e perspectivas**, realizado em 2021 e que sinaliza temas novos e outros resgatados na área da POT, a partir da experiência de todas/os nós no campo das organizações e do trabalho.

REFERÊNCIAS

SNYDER, C.R.; LOPEZ, Shane. **Psicologia Positiva**: uma abordagem científica e prática das qualidades humanas. Porto Alegre: Artmed, 2007.

MAYER, J. D.; SALOVEY, P.; CARUSO, D. Inteligência Emocional como zeitgeist, como personalidade e como aptidão mental. In: BAR-ON, R.; PARKER, J. D. A. (Org.). **Manual de inteligência emocional**: Teoria e aplicação em casa, na escola e no trabalho. Porto Alegre: Artmed, 2002.



Seção Artigos:

**POT E
PANDEMIA -
ESTUDOS E
REFLEXÕES**



VIDA E MORTE NO MUNDO DO TRABALHO: NEOLIBERALISMO COMO PATOLOGIA BIO E NECROPOLÍTICA¹

João Batista Ferreira²
Universidade Federal do Rio de Janeiro

*Contra a ruína do mundo,
só existe uma defesa: o ato de criação*
Kenneth Rexroth

A pandemia da Covid-19 acentuou as crises estruturais e as imposições do capitalismo neoliberal, produtor de formas de organização social e do trabalho que representam graves riscos e danos à vida, a ponto de amplificar as mortes de trabalhadores nas atividades mais preconizadas e em situação de maior vulnerabilidade social. Neste ensaio discutimos algumas relações entre neoliberalismo, situações de adoecimento e formas de vida e morte no trabalho. Tais relações são analisadas com base na *cartografia das formas de vida*, método crítico e clínico que se vale de operadores conceituais sobre tensionamentos entre modos de apropriação e de expropriação dos direitos de existência e da capacidade de sentir, pensar e agir de modo ético-político nos contextos e situações de trabalho neoliberais.

Cartografia das formas de vida

A *cartografia das formas de vida (CFV)* é um instrumento de pesquisa e intervenção que busca mapear e problematizar processos de constituição da saúde, adoecimentos e formas de vida no trabalho, com base nos aspectos paradigmáticos e nas condições de legitimação das formas de vida (FERREIRA, 2020a; 2020b). Paradigmático pois tem a função de, a partir das situações singulares do trabalho, tornar inteligíveis contextos problemáticos mais amplos, inclusive, históricos. As formas de vida no trabalho, deste modo, se constituem nas interações, correlações processuais e de mútua inclusão dos âmbitos macro e microeconômicos, políticos, sociais, organizacionais. Com isso, os *contextos* (dimensões gerais) e as *situações* (dimensões singulares) são indissociáveis - são *contextos-situações*.

¹ Este ensaio é uma versão reduzida do texto publicado no livro *Psicopolítica e psicopatologia do trabalho* (Orgs). Sousa-Duarte, F.; Mendes, A. M.; Facas, E. P. Porto Alegre: Editora Fi, 2020.

² Professor Associado I e Pesquisador do Programa de Pós-Graduação em Psicologia e da Graduação em Psicologia da UFRJ. Psicólogo (UFRGS). Doutor em Psicologia Social e do Trabalho (UnB). Pós-doutorado em Filosofia Contemporânea na Université Paris 1 - Panthéon-Sorbonne. Coordenador do Núcleo Trabalho Vivo - Pesquisas e Intervenções em Arte, Trabalho, Ações Coletivas e Clínicas (IP-PPG-UFRJ). Publicações disponibilizadas em: @ufrjacademia.edu/jf.

Inspirada no método cartográfico da esquizoanálise, a CFV busca compreender as forças, afetos e linhas de composição dos dispositivos implicados em determinada situação na constituição de formas de vida. A referência maior para os modos de existência é o teor de intensificação da vida - é a política da vida. Isso demanda a busca permanente de ações que afirmem o direito de existência. "Cartografar é, em cada caso, desemaranhar as linhas de um dispositivo, montar um mapa" (DELEUZE, 2016, p. 360). A noção de *dispositivo* é tudo o que tem "a capacidade de capturar, orientar, determinar, interceptar, modelar, controlar e assegurar os gestos, as condutas, as opiniões e os discursos dos seres vivos" (...); é uma "máquina de produzir subjetivações, sem as quais não pode funcionar" (AGAMBEN, 2019, p. 46).

As subjetivações (como formas situadas de sentir, ver, pensar, agir, falar) nascem no corpo a corpo entre seres vivos e dispositivos - que têm o poder de fazer ver e de fazer falar - pois comandam as linhas de forças dos regimes de *visibilidade e regimes de enunciação*. Definem o visível e o invisível, o pensável e o impensável, o dizível e o indizível (o pode e deve ser dito e o que não deve ser dito ou calado), o desejável, o indesejável (DELEUZE, 2016, p. 361). Em última instância, definem *o que pode existir e não existir*, pois fazem valer ou expropriam direitos de existência. São máquinas de produção das realidades do mundo. Tais campos de disputas, emaranhados de linhas de forças, "traçam processos sempre em desequilíbrio e ora se aproximam ora se afastam umas das outras. Cada linha é rompida, submetida a variações de direções (...) e a derivações" (DELEUZE, 2016, p. 367). As linhas de um dispositivo se repartem em dois grupos: linhas com as funções de *estratificar ou sedimentar e linhas de atualizar ou criar*.

Na apropriação da CFV, quando o grupo *estratificar-sedimentar* é capturado por forças dogmáticas, o trabalho é submetido a regimes intensivos de exploração e expropriação³. Que subtraem a capacidade inventiva, exaurem a vitalidade tornada mercadoria. Até restar um corpo mortificado - *burnout*. Ou corpos mortos. Produzem as patologias sociais do silêncio e da solidão (FERREIRA, 2009; 2016); da sobrecarga, violência e servidão voluntária (MENDES, 2007; FERREIRA, 2009), derivadas da patologia social de primeira ordem do neoliberalismo. O grupo-função *atualizar-criar* é composto por linhas de fissura e fratura, que "parecem particularmente capazes de traçar caminhos de

³ Forças dogmáticas no sentido de formas de dominação (abuso de poder) e imposição de verdades, entendidas como regimes de veridicção, como proposto por Foucault (2008).

criação, que não param de abortar, mas também de ser retomados, modificados, até a ruptura do antigo dispositivo" (DELEUZE, 2016, p. 365). Neste grupo, o trabalho pode ser experienciado como trabalho vivo, como "saber-fazer, um engajamento do corpo; o poder de sentir, de pensar e de inventar" (DEJOURS, 2004, p. 28); como ação de transformação do mundo que transforma o sujeito. O trabalho vivo, assim, é ato poético, momento da potência e potência da criação (ANTUNES, 2009).

A questão ético-política central que se coloca para Foucault é: como estimar o valor relativo de um dispositivo, do ponto de vista da afirmação dos modos de existência? Seguindo Espinosa e Nietzsche, os critérios de valor de um dispositivo são os *critérios de vida*, como seria esboçado por Foucault nos últimos livros (DELEUZE, 2016, p. 364). Este *valor vital* é um imperativo ético-político para todas as pesquisas que buscam afirmar direitos de existência. Neste sentido, a CFV é um *dispositivo de atenção à vida*. De modo especial as vidas subjogadas, as vidas que procuram resistir, que resistem às maquinarias de produção de sentidos e capturas calcadas no apologismo neoliberal. Para isso, é necessário investigar a produção de *sentidos do real*, mapeando sinais e sintomas que expressam modos e condições de atenção à vida - compreendida como processo de cuidado pelo qual buscamos atender (ou negar), consciente e inconscientemente, as exigências do mundo e dos próprios desejos; atenção que possibilita "responder aos seus incessantes imperativos (...) e se define correlativamente como *sentido do real*" (LAPOUJADE, 2017, p. 92).

Tais formas de *atenção à vida* (ou desatenção) definem os sentidos do real. Se a economia vale mais do que a vida, quais são os sentidos do real? Para conhecer os sentidos do real é necessário buscar a compreensão das relações e dinâmicas das forças ativas e reativas que se apropriam, apoderam, exploram ou se expressam nos sujeitos (DELEUZE, 2018). Os modos de produção dos sentidos do real são, portanto, sinais das forças tendenciais que operam nas formas de vida. A pergunta é: quais forças determinam os sentidos das crenças que fazem acreditar que "não há alternativas"?

De modo esquemático, a CFV utiliza três planos analíticos. O primeiro, com aspectos *estruturais, relacionais e dinâmicos*, constituído a partir das questões: o que é considerado trabalho? Como é organizado? O que a organização exige das pessoas? O que está fazendo com elas? (FRASER, 2020, p. 15). O segundo plano, com sinalizações de uma sintomatologia do contexto-situação (procurar identificar os sinais e sintomas com base nas forças que os produzem); e de uma *genealogia*

(procurar identificar a origem das forças) (DELEUZE, 2018). O terceiro, com *aspectos paradigmáticos e ético-políticos*, a partir das questões: *quais são os fatos? O que torna possível os fatos? Com quais direitos são exercidos?* (LAPOUJADE, 2015, p. 28). Os aspectos *ético-políticos*, por sua vez, sintetizam os anteriores. Referem-se às condições de *legitimação* (ou *deslegitimação*) dos contextos-situações de trabalho. A análise conjunta desses planos indissociáveis procura compreender o que os fatos expressam, para além deles mesmos, acerca dos sentidos dessas relações com aspectos mais profundos do capitalismo neoliberal, como a racionalidade soberana e as forças que o determinam.

Saúde como valor vital, adoecimento como paralisia existencial

Se entendemos saúde como "maneira de abordar a existência com uma sensação não apenas de possuidor ou portador, mas também, se necessário, de criador de valor, de instaurador de normas vitais" (CANGUILHEM, 2009, p. 66), a expropriação dessa condição de criador de valor tem uma dimensão mais profunda quando relacionada ao valor absoluto da vida digna. Assim, onde localizar o adoecimento? No indivíduo ou no contexto social que expropria este valor? A expropriação de direitos, no entanto, tem intensidades e naturezas diversas. No limite extremo, é a expropriação da própria vida. Situação que representa um dano à saúde, entendida como potência, capacidade de experimentar "errâncias normativas" (op. cit.) para criar normas e agir em função das circunstâncias. No entanto, não existem fatos normais ou patológicos em si. "A anomalia e a mutação não são, em si mesmas, patológicas. Elas exprimem outras normas de vida possíveis. Se essas normas forem inferiores às normas anteriores, serão chamadas patológicas" (CANGUILHEM, 2009, p. 113).

Assim, com a perspectiva da expropriação de direitos, "um organismo completamente adaptado e fixo é doente por não ter uma margem que lhe permita suportar as mudanças e infidelidades do meio. A doença aparece assim como fidelidade a uma norma única" (SAFATLE, 2011, p. 24). Neste sentido, quando o campo social impõe normas que impossibilitam a errância e a produção normativa a imposição de normas, o adoecimento surge como bloqueio, paralisia, impedimento, interrupção, parada dos processos vitais, impasses fechados. Dito de outro modo, seguindo Bergson e Nietzsche, "a verdadeira doença não é estar doente", é quando se torna impossível sair da doença porque não se têm os meios para sair dela (LAPOUJADE, 2017, p. 102).

A saúde é processo vital em busca da permanente reconfiguração das condições materiais e subjetivas. A condição de criador de va-

lor não se dissocia do respeito à vida digna como valor absoluto e dimensão ético-política. Como na epígrafe deste ensaio, para lutar contra a ruína do mundo, a única saída é apropriar-se da condição de criadores, cuja dimensão maior é criar o valor da vida.

Neoliberalismo como Lei da Vida

Em que sentido o neoliberalismo é uma patologia social? Embora as proposições de saúde e adoecimento apresentadas não se refiram diretamente a adoecimentos sociais, o adoecimento visto como resultado de um imperativo categórico, capaz de determinar um estado de coisas, o possível e o impossível, o existente e o inexistente, oferece uma importante chave-conceitual para pensarmos a genealogia das patologias sociais. Dito de outro modo, de acordo com Canguilhem (2009), o estado patológico tem o sentido de uma norma que "não tolera nenhum desvio das condições em que é válida, por ser incapaz de se transformar em outra norma".

Para Axel Honneth, as patologias sociais são "as deficiências no interior de uma sociedade que geram prejuízos às condições sociais de autorrealização individual". Inspirado em Deleuze e Guattari, Safatle (2019) entende o capitalismo como patologia social na medida em que submete o campo social à axiomática de valorização do Capital; com a consideração de que o uso dessa categoria conceitual tem um potencial crítico em relação à necessidade de "consolidação de demandas de transformação global das estruturas sociais que abrem caminho para um uso renovado do tema da análise das patologias sociais". A axiomática do Capital é um sistema de direito que "se torna tanto um princípio abstrato de distribuição das potências do capitalismo, quanto seu modo de legitimação. Os dois polos da soberania política - potência e direito - são assim submetidos a uma mutação profunda" (LAPOUJADE, 2015, p. 256). O neoliberalismo é entendido como patologia social na medida em que se torna intolerante aos desvios da norma imperativa da valorização do Capital, a ponto de legitimar condições e situações de danos ao valor fundamental da vida, ao qual todos os outros deveriam se subordinar. Nesse sentido, a expropriação de direitos de existência produzida pelo neoliberalismo tem como principal consequência e sintoma o bloqueio da "potência de agir e de cooperar cuja perda não é indenizável!" (STENGERS, 2017, n.p).

Os imperativos do estado patológico neoliberal infiltraram-se em todas as esferas da vida e se tornaram uma nova razão do mundo:

Que se transformou em uma racionalidade global - mais que uma doutrina econômica ou ideológica - que vem transformando profundamente as sociedades de forma subterrânea e difusa, estendendo seu sistema normativo a todas as relações sociais, sem deixar incólume nenhuma esfera da existência humana. (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 08).

O que está em jogo são formas de vida (humanas e não humanas), submetidas ao fundamentalismo da competição sem limites - que se tornou a "Lei da Vida". Mas com efeitos absurdamente desiguais na distribuição da riqueza. Na pandemia, as distâncias entre ricos (cada vez mais ricos) e pobres (cada vez mais pobres) se tornaram ainda mais abissais. O imperativo da competição parasitária transformou os indivíduos em capital humano, em microempresários-empresendedores-de-si-mesmos - modos de existência resultantes do sistema de produção de crenças que lhe dá "legitimidade". Para Harvey (2014, p. 15): "nenhum modo de pensamento se torna dominante sem propor um aparato conceitual que mobilize nossas sensações e nossos instintos, nossos valores e nossos desejos, assim como as possibilidades inerentes ao mundo social que habitamos".

Nesta linha, Naomi Klein (2017, n.p) ressalta o poder de contágio que sustenta o modelo: "O grande triunfo do neoliberalismo foi nos convencer de que sem eles não há alternativa". Essa rua de mão única e sem saída ressoa no conhecido mandamento de Margaret Thatcher, que cunhou a fórmula máxima do algoritmo neoliberal: "Não há alternativas!". Mark Fisher (2020) toma esta frase paradigmática como subtítulo do livro Capitalismo Realista. Mas a exclamação se torna interrogação: "Não há alternativas?".

O que restou, de fato, foram as "alternativas infernais", como:

Um conjunto de situações formuladas e agenciadas de modo que elas não deixam outra escolha senão a resignação, pois toda alternativa se encontra imediatamente taxada como demagogia: 'alguns afirmam que nós poderíamos fazer isso, mas olhem o que eles estão escondendo de vocês, olhem o que aconteceria se vocês os seguissem'. O que se afirma com toda alternativa infernal é a morte da escolha política, do direito de pensar coletivamente. (STENGERS, 2017, n.p).

A morte do direito de pensar ressoa com a perda dos horizontes de futuro e tem ecos constantes nos trabalhos de Berardi (2019) e de Fisher (2020), que retoma a pergunta fatídica de Frederic Jameson: "é mais fácil imaginar o fim do mundo do que o fim do capitalismo?". Questão contundente para a forma de adoecimento que alcançou dimensão soberana e sistêmica e se tornou a patologia e arma de destruição mais perigosa do mundo - o necroliberalismo (MBEMBE, 2020, n.p).

Para Fisher (2020), o capitalismo real consome todas as histórias prévias, põe preços em todas as coisas, destrói o sentido ético da noção de valor, coloca no seu lugar uma "ontologia empresarial". É um ontopoder (MASSUMI, 2016). Só o que sobrevive é a "ética dos negócios". Com isso, surgem os políticos das lógicas da eficácia empresarial, uma nova burocracia de objetivos e resultados voltada para assegurar a manutenção desse admirável mundo novo e da não menos admirável nova razão que o constitui.

Ressaltamos três agentes mórbidos na produção de adoecimentos da razão patológica neoliberal: a) a norma da competição sem limites: fundamento-chave da nova razão do mundo; b) as forças e formas que desabilitam direitos de quem não incorpore tal racionalidade; c) a lógica paradoxal que regula a constituição de dispositivos que, por um lado, são implacáveis na preservação do mandamento dogmático da competição e, por outro lado, produzem flexibilizações infinitas dos arranjos produtivos materiais e subjetivos (nos aspectos estruturais, relacionais e dinâmicos). Que ganham expressão nos regimes de verdade nos discursos-clichês da inovação permanente, meritocracia e autoempendedorismo.

O sentido do neoliberalismo, como lei da vida e razão dogmática, é o de um poder soberano na regulação da vida e do mundo do trabalho, por meio de relações de dominação do abuso do poder diretivo. A dominação torna-se mandamento gestorário naturalizado, dispositivo primordial, ordenador do campo normativo da vida no trabalho. Princípio de conformidade, prescrito soberano (FERREIRA, 2009; 2016) com ressonâncias com as noções de poder soberano e estado de exceção (AGAMBEN, 2004). O soberano decide sobre a aplicação ou não das regras, Instaura um estado de exceção, não lugar de direitos, zona de indistinção entre violência e direito, que identificamos no mundo do trabalho como expropriação dos direitos de existência.

A razão dogmática é um imperativo soberano que se propaga, contagia e infiltra como vírus nas máquinas de subjetivação dos dispositivos dos contextos-situações de exceção no trabalho. A valorização do capital é um toque dourado na valorização das regras que - simbólica e/ou efetivamente - desabilitam, de modo circunstancial ou definitivo, o ordenamento ético-jurídico que regula direitos fundamentais dos trabalhadores. Tais práticas são o fundamento das culturas organizacionais que "aceitam" e naturalizam a violência e o assédio moral em nome do controle da subjetividade e da adesão à cultura dogmática.

Pandemia e exacerbação mortífera do neoliberalismo: quem pode viver?

A pandemia repercutiu de modos muito distintos nos âmbitos sociais, econômicos, culturais, políticos e na organização da vida das pessoas. Repercussões que demandam análise das relações, conflitos e contradições dessas dimensões. Recoloca importantes questões éticas - o que realmente tem valor? A atenção à vida digna é o valor mais importante? Questão ontológica e essencial para a análise das incidências econômico-políticas em todos os âmbitos sociais, incluídas as formas como o trabalho é considerado, organizado, o que exige e faz com as pessoas. Neste sentido, é central a pergunta-chave: salvar a economia ou a vida? Os governos e parte da população de alguns países, como o Brasil, apressaram-se na defesa usual da economia, na vertente "política" exacerbada na pandemia: "Se o que está colocado em jogo hoje é a vida, a política, por isso, se tornou biopolítica" (AGAMBEN, 2017, p. 22), no sentido do que subjuga a vida com feições de poder letal. É uma necropolítica (MBEMBE, 2020a, entrevista): "O sistema capitalista é baseado na distribuição desigual da oportunidade de viver e de morrer"; ao priorizar a salvação da economia evidencia-se ainda mais a:

[...] lógica do sacrifício que sempre esteve no coração do neoliberalismo, que deveríamos chamar de necroliberalismo. Esse sistema sempre operou com um aparato de cálculo. A ideia de que alguém vale mais do que os outros. Quem não tem valor pode ser descartado. A questão é o que fazer com aqueles que decidimos não ter valor. Essa pergunta, é claro, sempre afeta as mesmas raças, as mesmas classes sociais e os mesmos gêneros. (MBEMBE, 2020a, entrevista).

As mortes na pandemia mostraram ainda mais as desigualdades, exclusões, discriminações e expropriações de direitos que atravessam o mundo do trabalho. Mortes brutais que - direta ou indiretamente, por ação ou omissão - são produções necropolíticas. Mortes minimizadas, racionalizadas, diluídas, disfarçadas, mascaradas por eufemismos técnicos e/ou naturalizados, com maiores ou menores tintas da racionalidade instrumental ("o mundo é assim", "o mercado é assim", "não há alternativas"). Mortes que remetem ao caldeirão de negacionismos onde se misturam dogmatismos seculares e atuais na expropriação de direitos, produzidas por imperialismos e colonialismos que geraram estruturas como o racismo e o sexismo. Expropriação de direitos que se apoia em preconceitos, discriminações e opressões diversas, facilitando a exploração do trabalho de mulheres e crianças. Estão ainda articuladas com novas formas de dogmatismos: terraplanismo, antivacinação, "climatismo", "curagaysmo" etc. Como produção da maquinaria de exploração e expropriação movida pelo imperativo do "não pode parar", mesmo ao custo de vidas e da destruição do planeta, a voracidade do modelo econômico, social e político que se tornou brutalmente autodestrutiva é expressão do brutalismo (MBEMBE, 2020b).

Necroliberalismo: patologia social de primeira ordem

A razão dogmática torna-se ainda mais brutal com o necroliberalismo - no sentido de relações abusivas de poder e dominação dos sistemas e dispositivos de influências e produção de crenças, que modulam os modos de existência com base em contágios, disseminando "convencimentos" que disfarçam os dogmas que os sustentam. Mecanismos ancorados em algoritmos de manipulação, técnicas de marketing, propaganda, Psicologia e psicomетria (Cambridge Analytica).

A razão dogmática tem analogias com a imagem dogmática do pensamento (ZOURABICHVILI, 2016), enunciada em dois operadores: a) crença no pensamento naturalmente bem orientado por um motivo moral, no bem pensar como pressuposto do pensamento dogmático; b) modelo geral de pensamento que sabe de antemão o que deve pensar, "assim que interpreta seu objeto como realidade, o pensamento lhe consigna a priori a forma da identidade: homogeneidade e permanência" (ZOURABICHVILI, 2016, p. 41). O pensamento só reconhece o que identificou antes.

O pensamento, a priori, tem dois avatares: o erro (negação de todo pensamento não dogmático); e o saber prévio (como critério de legitimação do que é realmente verdadeiro, que favorecem "uma imagem


servil do pensamento: dar a boa resposta, encontrar o resultado justo. Com isso, os problemas são, desde sempre, os mesmos" (ZOURABICHVILI, 2016, p. 41), pois há a pretensão à verdade fundamental. A relação, a priori, do pensamento com a verdade se exprime na incapacidade de dar sentidos ao real. Os sentidos são definidos previamente por pressupostos e dispositivos-máquinas de produzir subjetivações. Determinam formas de sentir, pensar e agir e, por sua vez, são a condição vital para o funcionamento das máquinas.

A razão dogmática do necroliberalismo tem fortes ressonâncias com operadores da imagem dogmática do pensamento e seus desdobramentos - morais, impositivos, homogêneos, permanentes que produzem sentidos fechados e negação mortífera do real. Blindados por bolhas imaginárias de Fake News (como os grupos ultradireitistas espalhados pelo aplicativo de mensagens WhatsApp) e materiais (como os cercamentos elétricos dos condomínios). É uma razão negacionista, brutalista e exterminista que caracteriza a patologia do necroliberalismo como a doença mais perigosa do mundo.

Considerações Finais

A caracterização do capitalismo neoliberal como patologia social de primeira ordem se impôs como eixo problemático, constituído a partir das situações graves e crônicas - aprofundadas com a pandemia - do adoecer no trabalho e seus sentidos. Adoecer que não pode ser separado das condições concretas da existência e que nos remete aos modos de produção do trabalhar e subjetivar. Estes estão inseridos no jogo de forças do dispositivo sistêmico do capitalismo neoliberal, em correlação processual com dispositivos de Estado e empresariais, compondo um campo problemático que convoca questões fundamentais de caráter ético-político: formas de viver e adoecer e necropolíticas no mundo do trabalho.

As articulações entre operadores conceituais e a cartografia de algumas linhas do jogo de forças entre dispositivos ético-políticos da apropriação do direito à vida - expressão das políticas da vida - e dispositivos de controle e dominação do neoliberalismo - expressão da biopolítica e de suas mutações: necropolítica e necroliberalismo nos permitiram esboçar alguns elementos constituintes do neoliberalismo como patologia social que aqui configuramos como patologia bio e necropolítica.



Essa reconfiguração da patologia social em patologia bio e necropolítica está implicada no fracasso de uma sociedade em assegurar condições para a vida digna, ordenada pelo imperativo soberano da "Lei da Vida" na sociedade neoliberal que, de modo paradoxal, despreza a existência humana. É a Lei da Vida da razão dogmática, imperativa, soberana, compondo um sistema de direito mórbido em permanente estado de exceção. Fundamentado na axiomática da valorização sem limites do Capital, vai se mostrando, cada vez mais, como uma verdadeira Lei do Fim do Mundo.

Para resistir, precisamos de composições, laços e vínculos que possam surgir de pequenos e grandes gestos de coletivização que possibilitem abrir frestas nos muros do dogmatismo, dando a ver horizontes ainda utópicos de ordenamentos sociais que priorizem a vida digna.

Para Canguilhem (2009, p. 76), "o espanto verdadeiramente vital é a angústia suscitada pela doença". Talvez seja necessário apelarmos para o espanto que nos lance nos movimentos de produção de afetos e ative potências de existir e criar "ideias para adiar o fim do mundo" (Ailton Krenak). Nesse jogo intensivo dos regimes de verdade, contra a força patológica da bio e necropolítica do neoliberalismo, precisamos dos afetos dos espantos verdadeiramente vitais que podem surgir nas fissuras dos territórios capturados, onde tudo parece impossível.

REFERÊNCIAS

- AGAMBEN, G. **Homo Sacer**. O poder soberano e a vida nua. Belo Horizonte: UFMG, 2004.
- AGAMBEN, G. **O uso dos corpos**. São Paulo: Boitempo, 2017.
- AGAMBEN, G. **Signatura rerum**: sobre o método, São Paulo: Boitempo, 2019.
- ANTUNES, R. **O caracol e sua concha**: ensaio sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2009.
- BERARDI, F. **Depois do futuro**. São Paulo: Ubu Editora, 2019.
- CANGUILHEM, G. **O normal e o patológico**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2009.
- DARDOT, P.; LAVAL, C. **A nova razão do mundo**: ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo: Boitempo, 2016.
- DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. **Production**, v. 14, n. 3, p. 27-34, 2004.
- DELEUZE, G. O que é um dispositivo? In: DELEUZE, G. **Dois regimes de loucos**. Textos e entrevistas (1975 - 1990). São Paulo: Ed. 34, 2016. p. 359-369.
- DELEUZE, G. **Nietzsche e a filosofia**. São Paulo: n-ledições, 2018.
- FERREIRA, J. B. **Perdi um jeito de sorrir que eu tinha**: violência, assédio moral e servidão voluntária no trabalho. Rio de Janeiro: Ed. 7Letras, 2009.
- FERREIRA, J. B. Quantos anos de solidão? Violência, assédio moral e paralisia das formas de vida no trabalho. In: FARAH, B. L. (Org.). **Assédio moral organizacional**: novas modalidades do sofrimento psíquico nas empresas contemporâneas. São Paulo: LTr, 2016. p. 111-119.
- FERREIRA, J. B. La ronda infinita de los obstinados: resonancias entre arte, clínica y trabajo. In: ALVIM, M. B.; GRANESE, A.; FERREIRA, A. L.; MOLAS, A.; REIS, A. V.; REY, J. (Org.). **Encuentros en abril**: Psicología y subjetividad, diálogos y perspectivas en investigación y extensión. Montevideo: Universidad de La Republica - UDELAR, 2018.
- FERREIRA, J. B. **Subjetividade e trabalho**: entre mal-estar e bem-estar; (Orgs): HERNÁNDEZ, J. J. R.; LHUILIER, D.; ARAÚJO, J. N. G.; PUJOL, A. Paris: Éditions L'Harmattan, 2020a.

REFERÊNCIAS

FERREIRA, J. B. **O ato de criação como operador ético-político dos direitos de existência**: ressonâncias com práticas artísticas, clínicas e do trabalho. Projeto PIBIC-UFRJ, 2020b.

FISHER, M. **Realismo capitalista**. É mais fácil imaginar o fim do mundo do que o fim do capitalismo? São Paulo: Autonomia Literária, 2020.

FOUCAULT, M. **Nascimento da biopolítica**: Curso dado no Collège de France (1978-1979). São Paulo: Martins Fontes, 2008.

FRASER, N. **Capitalismo em debate**: uma conversa na teoria crítica - Nancy Fraser, Rahel Jaeggi. São Paulo: Boitempo, 2020.

HARVEY, D. **O Neoliberalismo**: história e implicações. São Paulo: Edições Loyola, 2014.

KLEIN, N. Entrevista: Naomi Klein. Entrevista concedida a Marta Peirano. El Diario Tradução é do Cepat. **IHU Unisinos**, 10 nov. 2017. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/78-noticias/573494-nao-podemos-vencer-os-nacionalistas-sendo-melhores-nacionalistas-que-eles-entrevista-com-naomi-klein>. Acesso em: 20 set. 2021.

LAPOUJADE, D. **Deleuze, os movimentos aberrantes**. São Paulo: n-ledições, 2015.

LAPOUJADE, D. **Potências do tempo**. São Paulo: n-ledições, 2017.

MASSUMI, B. **O capital (se) move**. São Paulo: n-ledições, 2016.

MAUSS, M. Ensaio sobre a dádiva. In: MAUSS, M. **Sociologia e antropologia**. Rio de Janeiro: Cosac & Naify, 2003. p. 183-314.

MBEMBE, A. Brutalismo do Antropoceno. Entrevista com Achille Mbembe. **Racismo Ambiental**, 17 ago. 2020b. Disponível em: <https://racismoambiental.net.br/2020/08/17/brutalismo-do-antropoceno-entrevista-com-achille-mbembe/>. Acesso em: 20 set. 2021.

MBEMBE, A. Entrevista: Achille Mbembe. Entrevista concedida a Diogo Bercito. Pandemia democratizou poder de matar, diz autor da teoria da 'necropolítica'. **Folha de São Paulo**, 30 mar. 2020a. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mundo/2020/03/pandemia-democratizou-poder-de-matar-diz-autor-da-teoria-da-necropolitica.shtml>. Acesso em: 20 set. 2021.

MENDES, A. M. Novas formas de organização do trabalho, ação dos trabalhadores e patologias sociais. In: MENDES, A. M. (Ed.). **Psicodinâmica do trabalho**: Teoria, método e pesquisas. São Paulo, SP: Casa do Psicólogo, 2007b. p. 49-87.

REFERÊNCIAS

PIGNARRE, P.; STENGERS, I. **Capitalist sorcery**: breaking the spell (trad. A. Goffey. Basingstoke). UK: Palgrave Macmillan, 2011.

SAFATLE, V. Introdução - em direção a um novo modelo de crítica: as possibilidades de recuperação contemporânea do conceito de patologia social. In: SAFATLE, V.; SILVA JUNIOR, N.; DUNKER, C. (Orgs.). **Patologias do social**: arqueologias do sofrimento psíquico. São Paulo: Autêntica Editora, 2019.

SAFATLE, V. O que é uma normatividade vital? Saúde e doença a partir de Georges Canguilhem. **Scientiae Studia**, v. 9, n. 1, p. 11-27, 2011.

STENGERS, I. Entrevista: Isabelle Stengers. Entrevista a Mathieu Rivat e Aurélien Berlan. **Revista DR**, abr. 2017. Disponível em: <http://revistadr.com.br/posts/o-preco-do-progresso-conversa-com-isabelle-stengers/>. Acesso em: 20 set. 2021.

ZOURABICHIVILI, F. **Deleuze**: uma filosofia do acontecimento. São Paulo: Editora 34, 2016.



TRABALHO, PANDEMIA E O "CONTÁGIO DA ESPERANÇA"

Roberto Heloani¹

Introduzindo a questão

Em meio a terrível crise sanitária atual, causada pelo novo coronavírus (Sars-CoV-2), no Brasil, o capital disfarça - mal - o desprezo pela vida humana. Isso torna-se ainda mais evidente, principalmente, para aqueles que têm na sua força de trabalho a única forma de sobrevivência.

Acompanhando a tecnicidade do mundo, vai-se, paulatinamente, necessitando de um trabalhador com maiores habilidades, ágil, que saiba lidar com uma nova representação de mundo, mesmo que seja para ocupar um cargo simples como o de auxiliar de escritório. Essa pessoa tem de dominar sua língua, em alguns casos, outro idioma, tem de ter rapidez nas mãos, na voz e na mente, além de uma bagagem de informação disponível enquanto recurso pessoal para, ante qualquer dificuldade, utilizá-la.

Apenas os entregadores, motoboys e similares conseguem safar-se dessa lógica que exige muito e - perdoem-me o trocadilho - entrega pouco, ou seja, remunera mal. Alguns são absorvidos, exigidos, sugados. Outros alçados a postos de poder e de liderança que reproduzem o capital virtual. Contudo, a grande maioria, alguns milhões, são jogados como a escória cuja água benta do emprego, da possibilidade do trabalho, não veio a salvar. Hoje, temos em nosso país mais de 14,7 milhões de desempregados no trimestre fechado em abril deste ano funesto e a certeza de que o que acontece em determina-

¹ É graduado em Direito pela Universidade de São Paulo (USP) e em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP). Mestre em Administração pela Fundação Getúlio Vargas (FGV/SP). Doutor em Psicologia Social (PUC/SP). Pós-Doutorado em Comunicação (USP). Livre-Docente em Teoria das Organizações na Universidade de Campinas (UNICAMP). Professor Titular na UNICAMP (Faculdade de Educação e Instituto de Filosofia e Ciências Humanas). Membro fundador do site www.assediomoral.org. Também é docente conveniado junto à Université Paris-X-Nanterre, Laboratoire Genre, Travail et Mobilités (GTM). Atua principalmente nos seguintes temas: Assédio Moral e Sexual, Ética e Discriminação no Trabalho. Seus últimos livros: Modelos de gestão e educação; gerencialismo e subjetividade, CORTEZ, 2018 e, com Margarida Barreto, Assédio moral: gestão por humilhação, JURUA, 2018. E-mail: rheoani@gmail.com.

do lugar do planeta repercute em outro lugar como nos professa o estadunidense, Prêmio Nobel de Economia em 2001, Joseph Stiglitz, ao referir-se à atual pandemia:

É uma crise que o mundo deve enfrentar em conjunto, assim como a crise climática, que não desapareceu e, aliás, poderia ser a causa de outras epidemias. Devemos aprender a compartilhar o planeta e isso requer uma cooperação que Trump fez todo o possível para minar nos últimos anos. A principal tarefa do próximo presidente será restaurar a cooperação global. A economia é uma ciência que estuda como indivíduos e sociedades distribuem recursos escassos e deve ser estudada em conexão com todas as outras ciências sociais. Para mim, o mais importante é o estudo da história. A história nunca se repete exatamente da mesma forma, mas refletir sobre os eventos do passado sugere intuições sobre o presente. (STIGLITZ, 2020, p. 05).

De tal modo, o mundo do trabalho torna-se, de forma rápida e surpreendente, um complexo monstruoso, que se por um lado poderia ajudar, auxiliar o homem em sua qualidade de vida, por outro, patrocinado por aqueles que mantêm o controle do capital, da ferramenta diária que movimenta a escolha de prioridades, avassala o homem em todos os seus aspectos. Aliás, o docente da Universidade de Columbia, Stiglitz, em entrevista cedida à rede BBC, em 1 de fevereiro de 2020, assim manifestou sua percepção a respeito dos recentes protestos ocorridos em alguns países latino-americanos: "Surpresa é que mal-estar na América Latina tenha demorado tanto para se manifestar" (LISSARDY, 2020).

Esse princípio de realidade adentra e fere o psiquismo humano, fazendo com que as pessoas se sintam exigidas e até culpadas por não serem "resilientes"; o sentimento de impotência e de desvalorização, que leva as pessoas pouco resistentes a se degenerar rapidamente, avilta de si qualquer potencial humano que pudesse se somar às conquistas da civilização. A barbárie do capital instaura em nossa contemporaneidade a barbárie das relações humanas, que se desqualificam quase que totalmente, deixando-nos espantados com a forma e a fôrma na qual o homem atual vai sendo colocado.

O capital, através do trabalho, organiza e estrutura o mundo. Só que hoje ele não tem mais nomes, expressa-se por Fundos. As empresas

são gerenciadas por executivos, não mais por seus donos. Podem mudar de cidade, de nome, de país, de ramo de atividade, deixando seus trabalhadores em pleno mar de incertezas e retirando-lhes a identificação com a sua prática diária e com a empresa para a qual trabalham.

O projeto neoliberal, sim, é um projeto, não destrói apenas regras, instituições públicas e direitos sociais. Ele também produz certos tipos de relações sociais, certas maneiras de viver, certas identidades e identificações. Em outras palavras, com o neoliberalismo, o que está em jogo é nada mais nada menos que a forma de nossa existência e, portanto, nossa consciência de si e dos que conosco convivem socialmente e intimamente. Como muito bem refletem Pierre Dardot e Christian Laval na obra *A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal*:

O neoliberalismo define certa norma de vida nas sociedades ocidentais e, para além dela, em todas as sociedades que as seguem no caminho da "modernidade". Essa norma impõe a cada um de nós que vivamos num universo de competição generalizada, intima os assalariados e as populações a entrar em luta econômica uns contra os outros, ordena as relações sociais segundo o modelo do mercado, obriga a justificar desigualdades cada vez mais profundas, muda até o indivíduo, que é instado a conceber a si mesmo e a comportar-se como uma empresa. Há quase um terço de século, essa norma de vida rege as políticas públicas, comanda as relações econômicas mundiais, transforma a sociedade, remodela a subjetividade. (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 14-15).

Se o homem passa a maior parte de seu tempo trabalhando, suas relações pessoais fora de casa deveriam ter um valor afetivo de extrema importância. No entanto, as relações de companheirismo e de amizade no trabalho não podem existir, pois elas são passageiras, imediatas, competitivas e os elos afetivos, os vínculos não podem estabelecer-se, já que com a cada mudança rompem-se os laços, perdem-se as pessoas e daí, além do castigo do desemprego, há a solidão, a perda irreparável.

Falamos em corrosão do caráter porque ninguém, nem aqueles que teriam todas as razões para estarem satisfeitos com o sistema já que representam seu próprio ideal, encara seu emprego num horizonte de longo prazo. No excelente livro *The corrosion of character* (1998), Richard Sennett, de forma arguta, indica que o comportamento de curto prazo, distorceu qualquer senso de realidade, confiança e comprometimento mútuo. As empresas descartam seus funcionários e aqueles que podem fazer o mesmo. As pessoas parecem não mais estarem preocupadas com o significado do seu trabalho ou com a oportunidade de vivência e troca coletiva. A preocupação volta-se para a acumulação de um valor de face, como se todos se convertessem em uma ação de mercado, cujo preço é julgado por outrem. Assim, a verdadeira identificação com o trabalho parece viver de nunca chegar a ser: acumula-se aprendizado, dinheiro, experiência, aumentam-se as páginas do currículo, tudo para o próximo processo seletivo já que o trabalho atual será apenas apenas momentâneo. Atualmente, ao contrário da classe de mineiros descrita em *Germinal*, por Zola, o que encontramos são pessoas isoladas, "esquizoides", que olham o colega como alguém não confiável, não só pelo fato do que o outro realmente é, mas, muito mais, pelo que representa: sofrimento e dor.

Não é por acaso que o conceito da "New Public Management-NPM" ou Nova Administração Pública foi elaborado no contexto econômico, ideológico e sociocultural do neoliberalismo. É fruto das ações das reformas administrativas ocorridas na Grã-Braténha, E.U.A., Nova Zelândia e Austrália, no final da década de 1970 e consolida-se nos anos de 1980, em plena harmonia com os pressupostos pós-fordistas. A maior parte dos estudiosos acredita que a Inglaterra foi a precursora da "New Public Management-NPM". A diminuição do número de servidores (fazer mais com menos), a redução do setor público em geral (enxugar a máquina pública) e o peso do custo do Estado para o setor produtivo (diminuir o custo Brasil, por exemplo) constituiu - e ainda se apresenta - verdadeiro mantra nas agendas de seus defensores. Ademais, a avaliação de desempenho dos funcionários foi advogada como quesito básico para se buscar a "qualidade". De tal modo, os serviços públicos passaram a ser orientados por critérios de produtividade e de qualidade mensurados a partir de indicadores quantitativos. A avaliação e o desempenho constituíram-se como elementos centrais na orientação das políticas, tendo a qualidade do serviço público como enunciado fundamental para legitimar a adoção de novas práticas gerenciais oriundas do setor privado (HELOANI, 2018, p. 186).

O que se constata é que a qualidade de vida do trabalhador, especialmente daqueles que vivem no terceiro mundo, vem se degradando dia após dia; doenças até então inexistentes ou restritas a certos nichos empresariais, como a LER/DORT, se tornaram comuns a todos e espalharam-se como doenças infectocontagiosas, tornando impossibilitados para o trabalho, milhares de trabalhadores. Parece-nos até que, pelo encolhimento do mercado de trabalho, as lutas dos trabalhadores se restringem apenas à sobrevivência, assim como o quadro histórico encontrado no início do século passado, em que a estratégia era para não morrer, não importando o preço que teria de ser pago, tal como agora, na pandemia do novo coronavírus, com o necessário - mas imprescindível - "auxílio emergencial".

Mas se a qualidade de vida do trabalhador é concebida em caráter publicitário, uma preocupação quase recorrente em tempos de eleição, por uma parcela significativa de nossos mandatários, devemos perguntar-nos o que no trabalho pode ser acusado como fonte específica de nocividade para a vida mental. A questão na verdade é de importância fundamental. A luta pela sobrevivência leva à duração excessiva do trabalho, as condições de trabalho conduzem a uma preocupação com a saúde do corpo. Resta-nos então pensar que, em grande parte, o sofrimento mental do trabalhador é consequência da maneira como se dá a organização do trabalho, isto é, a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa, o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, o respeito ou não as limitações das pessoas e a existência ou não de relações abusivas (HELOANI; BARRETO, 2018).

O sofrimento do trabalho

Christophe Dejours (1992) aponta-nos, com aguda precisão, que executar uma tarefa sem envolvimento material ou afetivo exige um esforço de vontade que em outras circunstâncias é suportado pelo jogo da motivação e do desejo. A vivência depressiva em relação ao trabalho e a si mesmo alimenta-se da sensação de adormecimento intelectual, de esclerose mental, de paralisia da fantasia e da imaginação; na verdade, marca de alguma forma o triunfo do condicionamento em relação ao comportamento produtivo e criativo. Para este pensador, no que diz respeito à relação do homem com o conteúdo significativo do trabalho, é possível considerar, esquematicamente, dois componentes: o conteúdo significativo em relação ao sujeito e o conteúdo significativo, podemos assim dizer, em relação ao objeto. Quando o progresso e o avanço dessa relação são bloqueados por algum motivo ou circunstância, observamos a incidência do sofrimento.

O sofrimento, por seu turno, é desdobrado: o ponto de incidência proveniente das ações mecânicas, conteúdo ergonômico da tarefa, é o corpo e não o aparelho mental; este último será afetado pela insatisfação propiciada pelo conteúdo significativo da tarefa a ser executada, transformando em um sofrimento bem particular, cujo alvo antes de tudo, é a subjetividade, ou seja, a mente.

Sigmund Freud (1987), ao descrever o desenvolvimento psíquico, relata que uma criança recém-nascida ainda não diferencia o seu ego do mundo externo como origem das inúmeras sensações que são vivenciadas por ela; apenas, com o passar do tempo, e progressivamente, vai aprendendo a fazer tal diferenciação, reagindo adequadamente aos estímulos correspondentes. Por seu lado, o ego, movido pelo princípio do prazer, tenta afastar as sensações desprazerosas, denotando uma tendência a isolar e a projetar para fora de si tudo o que pode ser fonte de desprazer. Num estágio de maior integração, o ego, com a ação deliberada das atividades sensoriais e da ação muscular correspondente, consegue diferenciar entre o que é interno e o que tem origem no mundo externo, estabelecendo dessa maneira as condições para a introdução do princípio de realidade. Através deste último, o ego pode localizar o sofrimento surgindo de três direções: de nosso próprio corpo, do mundo externo e da nossa relação com as outras pessoas.

Esses desdobramentos na evitação do sofrimento por parte do ego podem também ocorrer em relação ao trabalho, tanto do ponto de vista físico quanto mental. O trabalho, não só como uma condição externa, tem a possibilidade de propiciar sofrimento insuperável para o ego, empobrecendo-o e restringindo a sua ação a mecanismos defensivos repetitivos e ineficazes, não lhe possibilitando aferir, através de suas atividades, a satisfação de determinadas pulsões, que, não satisfeitas, tensionariam o aparelho psíquico, gerando angústia, estados depressivos, ansiedade, medos inespecíficos, sintomas somáticos, como sinais marcantes de sofrimento mental, com o agravante de que um ego debilitado e frágil não consegue diferenciar, pela sua condição, a origem de seu sofrimento (HELOANI; BARRETO, 2018).

Dejours (1994) distingue dois tipos de sofrimento: o sofrimento criador e o sofrimento patogênico. Este último surge quando todas as possibilidades de transformação, aperfeiçoamento e gestão da forma de organizar o trabalho já foram tentadas, ou melhor, quando somente pressões fixas, rígidas, repetitivas e frustrantes configuram uma sensação generalizada de incapacidade.

Todavia, quando as ações no trabalho são criativas, possibilitam a modificação do sofrimento, contribuindo para uma estruturação positiva da identidade, aumentando a resistência da pessoa às várias formas de desequilíbrios psíquicos e corporais. Desta maneira, o trabalho pode ser o mediador entre a saúde e a doença e o sofrimento, criador ou patogênico.

Assim sendo, prazer e sofrimento originam-se de uma dinâmica interna das situações e da organização do trabalho. São decorrências das atitudes e comportamentos franqueados pelo desenho organizacional, cuja tela de fundo se constitui das relações subjetivas e de poder (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008).

Pela condição de funcionamento mental estabelecida, o sujeito perde sua autonomia e, por consequência de um ego debilitado, não tem forças para realizar o trabalho de reflexão em que está envolvida toda sua existência, pois:

[...] as variáveis de personalidade mais relevantes na determinação da objetividade e racionalidade da ideologia são as pertencentes ao Ego, a parte da personalidade que avalia a realidade, integra as demais instâncias, e opera da forma mais consciente. É o ego que percebe as forças não-rationais que atuam na personalidade, e se responsabiliza por elas. (ADORNO; HORKHEIMER apud ROUANET, 1983, p. 170).

Neste sentido, abre-se ao psicólogo, e aos demais profissionais de saúde mental, um campo enorme de estudo, não apenas de denúncia. As condições e exigências do mercado de trabalho em nossa atualidade rotinizam e amortecem o sentido da vida, deixando no corpo as marcas do sofrimento, que se manifestam nas mais variadas doenças ditas ocupacionais, além de atentar contra a saúde mental, especialmente quando o psiquismo anquilosado em sua mobilidade, faz com que a mente seja absorvida em formas de evitação do sofrimento. É a tentativa da construção de uma nova subjetividade que encontra no projeto neoliberal a sementeira do individualismo e da barbárie.

Algumas considerações a mais

Pelos problemas aqui abordados, as questões que envolvem a saúde mental e o trabalho na mais grave crise sanitária em mais de cem anos, tornam-se pontos fundamentais de preocupação para aqueles que lidam com Saúde Pública e para aqueles que tem por mister a Psicologia, principalmente quando se sabe que a separação entre mente e corpo é apenas uma questão semântica, didática, e que o conceito de saúde vai muito além do que a mera ausência sintomática de doenças. Como se vê, não sem razão, Antônio Guterres, da ONU, já em maio de 2020, tenha solicitado: "Apelo aos governos, à sociedade civil, às autoridades de saúde, e a outros, que reúnam com urgência para abordar a dimensão da saúde mental desta pandemia".

Quanto ao exercício profissional no vasto campo da Psicologia, concordamos com o "pensador de Viena", quando este, mais uma vez, nos ensina que:

[...] um psicólogo que não se ilude sobre a dificuldade de descobrir a própria orientação neste mundo, efetua um esforço para avaliar o desenvolvimento do homem, à luz da pequena porção de conhecimentos que obteve através de um estudo dos processos mentais de indivíduos durante seu desenvolvimento de criança a adulto. (FREUD, 1987, p. 61).

Não podemos ser fiadores de futuras ilusões para a grande massa de trabalhadores, que sofre com o trabalho ou com a falta deste.

O trabalho não pode ser uma negatividade da vida, mas, muito pelo contrário, a expressão desta, coisa que o capitalismo, em quase todas as versões apresentadas no decorrer da história, não permitiu que ocorresse. O Papa Francisco, com notável sabedoria e humanismo, em mensagem de Páscoa, na basílica de S. Pedro, propôs a redução ou mesmo, em alguns casos, o perdão da dívida dos países pobres e complementou: "Em um mundo oprimido pela pandemia, que coloca uma dura prova à nossa grande família humana, é necessário responder com o contágio da esperança" (Vaticano, transmitido pela Rádio e Televisão de Portugal, em 12 de abril de 2020).

Nota: Foram retirados excertos do artigo Saúde Mental e Psicologia do Trabalho de autoria de Roberto Heloani e Claudio Garcia Capitão, publicado na revista São Paulo em Perspectiva, v. 17, n. 2, 2003, p. 102-108.

REFERÊNCIAS

LISSARDY, Gerardo. Joseph Stiglitz, Nobel de Economia: 'Surpresa é que mal-estar na América Latina tenha demorado tanto para se manifestar'. **BBC News**, 01 fev. 2020. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-51275044>. Acesso em: 1 jul. 2021.

DARDOT, Pierre & LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo**: ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo, Editora Boitempo, 2016.

DEJOURS, Christophe. **A Loucura do Trabalho**. São Paulo, Cortez, 1992.

DEJOURS, Christophe. **Repressão e Subversão em Psicossomática**: Pesquisa psicanalítica sobre o corpo. Rio de Janeiro, Zahar, 1989.

DEJOURS, Christophe. **O Corpo Entre a Biologia e a Psicanálise**. Porto Alegre, Artes Médicas, 1988.

DEJOURS, Christophe. **Psicodinâmica do Trabalho**. São Paulo, Atlas, 1994.

FREITAS, Ester; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Editora CENGAGE, 2008.

FREUD, Sigmund. **O Futuro de Uma Ilusão**. Obras Completas, Vol. XXI. Rio de Janeiro, Imago, 1987.

REFERÊNCIAS

FREUD, Sigmund. **O Mal-Estar na Civilização**. Obras Completas, Vol. XXI. Rio de Janeiro, Imago, 1987.

HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio moral: gestão por humilhação**. Curitiba, Editora JURUA, 2018.

HELOANI, Roberto; CAPITÃO, Claudio. Saúde mental e psicologia do trabalho. **São Paulo em perspectiva**. v. 17, n. 2, abr.-jun. 2003, p. 102-108.

HELOANI, Roberto. **Modelos de gestão e educação: gerencialismo e subjetividade**. São Paulo, Editora CORTEZ, 2018.

HELOANI, Roberto. **Organização do Trabalho e Administração: Uma Visão Multidisciplinar**. São Paulo, Cortez, 1994.

PAGÈS, Max. et al. **O Poder das Organizações: a dominação das multinacionais sobre os indivíduos**. São Paulo, Atlas, 1993.

RIFKIN, Jeremy. **O Fim dos Empregos**. São Paulo, Makron Books, 1995.

ROUANET, Paulo Sergio. **Teoria Crítica e Psicanálise**. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro; Fortaleza: Edições Universidade Federal do Ceará, 1983.

SENNETT, Richard. **The corrosion of character**. New York: W.W. Norton&Company, 1998.

STIGLITZ, Joseph. **Un autre monde: contre le fanatisme du marché**. Paris: Éditeur Fayard, 456 pages, 2006.



DO QUE FALAM OS TRABALHADORES E TRABALHADORAS EM TEMPOS DE PANDEMIA? RELATOS DO PROJETHOS COVID-19

Karine Vanessa Perez¹
Carmem Regina Giongo²
Bruno Chapadeiro Ribeiro³

Apresentação


As relações, as condições e o universo do trabalho foram impactados por profundas e complexas transformações provocadas pela pandemia da Covid-19. Aspectos como o agravamento da precarização do trabalho, já em curso no Brasil e no mundo, acrescidos pelo risco de contaminação e adoecimento dos trabalhadores e trabalhadoras em atividades essenciais, aumento do desemprego, da sobrecarga e da perda de direitos nos contextos de trabalhos não essenciais ou informais levaram diversos países a uma crise sem precedentes (ANTUNES; FISCHER, 2020; BRIDI, 2020).

Neste contexto foi lançado, em maio de 2020, o ProjeThos Covid19 (Escuta do Trabalho, Humanização e Olhares sobre a Saúde no contexto da Pandemia do Novo Coronavírus), com o objetivo de dar visibilidade às vivências e sentimentos relativos ao trabalho no contexto da pandemia do novo coronavírus. A pesquisa, iniciada em abril de 2020, é direcionada a todas as pessoas maiores de 18 anos, que estejam desempregadas ou trabalhando durante a pandemia, realizando suas atividades à distância ou presencialmente. Também são considerados participantes, os estudantes de graduação e pós-graduação, mesmo que não estejam realizando outra atividade remunerada. Neste sentido, a proposta da pesquisa é reunir relatos que expressam como está sendo viver e trabalhar diante de tantas incertezas produzidas pela pandemia.

¹ Psicóloga, Doutora em Psicologia Social e Institucional pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Estágio pós-doutoral em Educação pela Université du Québec à Montréal (UQAM), Professora do Programa de Pós-graduação (Mestrado Profissional) em Psicologia da Universidade de Santa Cruz do Sul.

² Psicóloga, Doutora em Psicologia Social e Institucional pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Estágio pós-doutoral em Antropologia pela Université Paris Nanterre e em Política Social, em Política Social e Serviço Social e em Psicologia Social e Institucional pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Professora no Programa de Pós-graduação em Psicologia da Universidade Feevale.

³ Psicólogo, Doutor em Educação pela Faculdade de Educação da Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), Estágio pós-doutoral em Saúde Coletiva pela Escola Paulista de Medicina da Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP), Professor Adjunto do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Saúde pela Universidade Metodista de São Paulo (UMESP).



Para participar da pesquisa, as pessoas interessadas podem enviar áudios, textos ou fotos para um número de telefone (51) 98138-1752, por endereço eletrônico (projethoscovid@gmail.com) ou mesmo pelo Instagram (@projethoscovid19), que também é usado para fazer a divulgação dos relatos. No entanto, o modo mais comum para o recebimento de relatos tem sido o preenchimento do formulário via Google Forms (<https://forms.gle/xnE7pCHYHHRBbwMh6>).

Frente ao exposto, a escrita deste texto tem a proposta de compartilhar alguns resultados e reflexões preliminares oriundas do referido estudo, com base nas vivências das trabalhadoras e trabalhadores durante a pandemia do novo coronavírus.

Quem foram os participantes da pesquisa?

Até o dia 13 de maio de 2021, 403 pessoas haviam participado da pesquisa, sendo que 80,6% se identificaram como pertencentes ao gênero feminino e 19,4% ao gênero masculino. As idades variaram entre 19 e 77 anos. Além disso, 56,3% tinham filhos e 43,7% não tinham. Os estados brasileiros participantes da pesquisa foram: Amazonas; Bahia; Ceará; Distrito Federal; Espírito Santo; Goiás; Maranhão; Mato Grosso; Minas Gerais; Pará; Paraíba; Paraná; Pernambuco; Rio de Janeiro; Rio Grande do Sul; Santa Catarina; São Paulo; Tocantins. Houve também participantes que residiam no exterior, em países tais como: Canadá, França e Portugal.

Quanto às ocupações, destacam-se professores (as), psicólogos (as), enfermeiros (as) e assistentes sociais. No entanto, diversos outros profissionais também enviaram seus relatos, tais como: administradores (as), advogados (as), analistas de recursos humanos, estudantes, analistas de sistemas, cozinheiros (as), vendedores (as), empresários (as), artistas, entre outros.

No que se refere ao setor de atuação, 46,7% são do setor público, 36,7% do setor privado, 11,4% autônomos e 5,2% assinalaram "outros". A maioria dos/das participantes possui pós-graduação completa (51,6%), seguido de 18,4% com ensino superior incompleto, 17,4% com ensino superior completo, 10,7% com pós-graduação incompleta e 1,9% com ensino médio completo. Neste contexto, as áreas com maior abrangência nas respostas são provenientes da educação (29,5%), saúde (28,8%), outros (17,4%) e serviços (15,6%). No momento da pesquisa os participantes es-

tavam, em sua maioria (45,2%) atuando em teletrabalho, na chamada "linha de frente" (23,1%) ou ainda trabalhando normalmente em suas atividades (15,6%).

Em quais condições atuavam os trabalhadores e trabalhadoras?

Os participantes da pesquisa afirmaram que durante a pandemia passaram a trabalhar mais (50,8%), interagir menos com os colegas (61,7%), cuidar menos da postura (48,8%), fazer menos intervalos (41,2%), realizar mais atividades fora do horário de trabalho (46,1%), realizar mais atividades domésticas (64,3%) e cumprir os mesmos prazos e metas (45,6%).

Sobre as condições gerais de trabalho, 244 (60,54%) participantes afirmaram que possuíam acesso a equipamentos de proteção adequados (exemplo: luvas, máscaras), que a carga horária (66,9%) e a remuneração (70,5%) não foram reduzidas, que possuíam um canal de comunicação com a empresa (47,4%), que as atividades de trabalho foram alteradas por conta da pandemia (60,5%) e que não recebiam apoio sindical (55,8%).

Além disso, os respondentes afirmaram que neste contexto estavam comendo mais (54,3%), sentindo-se mais cansados (68,2%), oferecendo mais suporte para as pessoas (58,3%), sentindo-se mais tristes (51,8%), com mais dificuldades para planejar o futuro (61,5%) e sentindo-se mais preocupados (82,4%).

A partir destes dados é possível observar claramente a sobrecarga de trabalho vivenciada pelos(as) participantes da pesquisa. Apesar de todas as mudanças impostas pela pandemia, dos impactos psicológicos causados pela maior crise sanitária vivenciada no país e no mundo, e da necessidade de cuidar e oferecer suporte às pessoas em geral, as demandas, prazos e metas de trabalho não foram alteradas. Na prática, os trabalhadores e trabalhadoras precisaram, mesmo vivenciando uma situação de desastre pandêmico, continuar trabalhando e entregando resultados como antes.

Do que falam os trabalhadores e trabalhadoras?

No decorrer da pesquisa diversos relatos foram recebidos, e revelaram os complexos e diferentes modos de vivenciar os agravos psicossociais provocados pela pandemia. No questionário da pesquisa, as seguintes questões forneceram um espaço aberto para a livre

manifestação dos trabalhadores e trabalhadoras: Como você está se sentindo, em relação ao seu trabalho, neste momento da pandemia? Se possível, detalhe a sua resposta; na sua opinião, o que poderia ser feito para lhe apoiar neste momento no trabalho? Você vivenciou alguma situação marcante em seu trabalho durante a pandemia? Se sim e, se você se sentir à vontade, compartilhe conosco; Espaço aberto para comentários. Além disso, também foram recebidos textos via contato telefônico do projeto e redes sociais.

Dentre os relatos recebidos e analisados, destacaram-se três categorias preliminares principais: a) vivências no teletrabalho; b) vivências em "linha de frente"; c) vivências de sofrimento de cunho político e social.

As vivências de teletrabalho abarcam a maior parte das profissões em que o trabalho presencial não é imprescindível. Podem ser citados os seguintes relatos que demonstram esse (novo) cotidiano:

"Sou docente, doutoranda e fase final de tese, mãe de uma de 15 anos e um de 08. Sem babá, sem faxineira, sem empregada doméstica e morando longe da família. Marido trabalhando de segunda a sábado. Sou o retrato da exaustão. É preciso repensar urgentemente esses modelos" (Professora, Brasil).

"Segura, mas não 100%. Passei os últimos 6 meses totalmente em casa e nos últimos 2 meses trabalhei pelo ano todo" (Turismóloga, Brasil).

"Tenho trabalhado muito mais. Como não há deslocamento, começo mais cedo e termino muito mais tarde. Trabalho na gestão de projetos para educação online, portanto as demandas aumentaram muito bem como a pressão. Sofri uma crise de ansiedade, vou hoje em busca de apoio (psiquiatra)" (Engenheiro Civil, Brasil).

Como trabalhadores de "linha de frente" podemos entender todos aqueles que estão atuando presencialmente durante a pandemia. Inclui-se aí os trabalhadores da saúde, educação, serviços, segurança, limpeza, motoristas, entregadores de aplicativos bem como os trabalhadores informais e aqueles que não foram liberados para realizarem suas atividades à distância.

Conforme Almeida (2020), o agravamento da pandemia tende a aumentar as chances de contaminação de trabalhadores e as vivências de sofrimento no trabalho. Passa a fazer parte do cotidiano daqueles que estão nas "linhas de frente", o medo de levar o vírus aos familiares que estão, de algum modo, isolados. Com isso acabam afastando-se das pessoas próximas e das redes de suporte, o que dificulta, do ponto de vista da saúde mental, o enfrentamento do sofrimento laboral.

É inegável a necessidade da maior parte dos brasileiros(as) necessitem do trabalho e, muitas vezes, precisarem sair de casa, e colocando-se em risco. Assim, o trabalho passa a atuar, em alguma medida, como vetor de transmissão do vírus (ALMEIDA, 2020), especialmente quando não há políticas de proteção social que viabilizem o isolamento das pessoas durante uma crise sanitária.

Assim, chegamos a última categoria abordada nesta escrita, e que trata muito além de um sofrimento relacionado à crise sanitária. Diz de um contexto de desproteção social e econômica, em que o estado não provê condições mínimas de sobrevivência da população.

A última categoria delimitada e intitulada vivências de sofrimento de cunho político e social aponta para aspectos relacionados à gestão pública da pandemia, a crise sanitária, econômica e política no país, além da impotência frente ao sofrimento dos familiares, pacientes, alunos e sociedade em geral:

"Meu primo tinha 34 anos e era pai de 3 filhos pequenos, morreu de COVID. O cara tinha que trabalhar em dois empregos para sustentar a família. A mulher dele ainda está internada com COVID" (Economista, Brasil).

"Gostaria de compartilhar meus pensamentos nessa pandemia no Brasil. Vendo de longe a falta de união, de vontade e compaixão do povo brasileiro um com outro me corta o coração. O Brasil pode tanto, só queria que todo mundo pensasse assim" (Estudante, Brasil).

"A ampliação do público que acessa a Assistência Social, muitos trabalhadores autônomos (taxistas, fotógrafos, manicures, professores) vivenciando a insegurança alimentar... Dói muito ver esse sofrimento" (Assistente Social, Brasil).

Desse modo, podemos perceber que para além da saúde estar desprotegida em um cenário pandêmico, outras vulnerabilidades estão presentes. Yazbek, Raichelis e Sant'Ana (2020, p. 207), afirmam que a situação atual de calamidade pública em que se vive no Brasil "torna mais visível e aguda a crise e expõe a falácia das contrarreformas neoliberais em nosso país, em favor dos interesses do grande capital e em detrimento das necessidades e direitos das classes trabalhadoras".

Entretanto, não podemos deixar de lembrar que onde há poder, há resistência. Mesmo vivenciando um cotidiano de sofrimento ético-político, intensificado pela pandemia e o aumento do número de mortes, intensificação da miséria, solidão e descrença nas atuações das políticas governamentais, a população tenta buscar formas de como pode sobreviver. É possível constatar o uso do humor, práticas religiosas/espirituais (CARVALHO et al., 2020) e de autocuidado como modos de suportar este período que ficará marcado na história da humanidade.


Reflexões e considerações (ainda não) finais

Passado mais de um ano do início da pandemia, foi possível notar, a partir dos relatos, algumas diferenças e mudanças no decorrer deste período. O que prevalecia no começo deste fenômeno era o sentimento de medo, insegurança e incertezas perante ao novo e desconhecido. O temor relacionado ao contágio da doença e as consequências que elas poderiam causar também estavam muito presentes.

Na atualidade percebe-se um cansaço intenso relativo a esse nem-tão-novo modo de viver. A rotina com as máscaras, distanciamento social, falta de encontros e higienização constante passou a fazer parte do cotidiano, sendo que o que antes era imprescindível em relação às medidas sanitárias, parece que agora perde um pouco a força de ação.

Nesta onda de mudanças foi possível observar também que a partir da percepção da fragilidade da vida, muitas pessoas passaram a repensar seus valores e investimentos afetivos e econômicos. Também tem ocorrido um repensar sobre o tempo dedicado às diferentes esferas da vida, na tentativa de dar um lugar àquilo que realmente importa.

Há um novo modo de trabalhar em curso: por um lado descobrimos que algumas tarefas que antes julgamos não serem possíveis de serem realizadas de um outro modo, à distância por exemplo, agora o são. Há uma espécie de expansão de nossas capacidades de adaptação, mas não sem consequências.




Ao mesmo tempo que tivemos esses "ganhos", também houveram muitas perdas. Além de lidar com a dor do luto, muitas famílias têm vivenciado situações precárias no que diz respeito à saúde, moradia, alimentação, trabalho e acesso à direitos sociais básicos. A pandemia da Covid-19 precarizou ainda mais as condições de vida das populações.

Com relação às questões de saúde mental, observou-se o agravamento de quadros que já apresentavam alguma demanda de cuidado. Além dos sentimentos já mencionados, a falta de convívio social tem produzido marcas que nos acompanharão ao longo dos próximos anos.

A capacidade de realizar ajustes e adaptações foi algo bastante evidenciado durante os relatos: muito do que se vivia antes já não existe mais e isso também perpassa as questões de trabalho. Muitas atividades profissionais, para continuarem sendo realizadas, precisaram ser modificadas. Aquilo que não demandava uma imprescindibilidade do presencial, passou a ser desenvolvido de modo remoto. E nisso, aprende-se mais sobre como podemos desenvolver novas habilidades diante do desconhecido e inesperado.

Neste sentido, apesar de o estudo ainda estar em andamento, já é possível identificar diversos danos provocados pela pandemia na saúde dos trabalhadores e trabalhadoras brasileiros. Aspectos como a sobrecarga de trabalho, a falta de suporte e apoio institucional e sindical, a necessidade de se adaptar às novas demandas e configurações de trabalho na pandemia, o acúmulo de atividades domésticas associadas ao teletrabalho, além da precarização do trabalho se destacaram entre os fatores de risco.

Neste contexto, destacam-se que os principais respondentes da pesquisa foram os profissionais das áreas da saúde e da educação. Se por um lado este aspecto aponta, possivelmente, para um maior acesso à pesquisa por parte destas categorias profissionais ou ainda para uma demanda aumentada de fala e de escuta destes trabalhadores(as), por outro, gera um alerta para o risco de invisibilidade dos trabalhadores(as) informais ou que atuam em atividades precárias. Sabe-se que estes grupos têm acesso reduzido à internet e aos levantamentos acadêmicos, demandando outras formas e estratégias de coleta de dados. Especialmente no contexto da pandemia é essencial que todas as categorias profissionais e áreas de atuação recebam visibilidade e tenham suas condições de trabalho analisadas, contribuindo com a construção de intervenções e políticas públicas.



Finalmente sugerem-se ações imediatas no campo da saúde dos trabalhadores e trabalhadoras, tanto nas atividades consideradas essenciais, como também naquelas remotas ou informais. Políticas públicas que priorizem o acesso, a garantia e o reconhecimento de direitos trabalhistas, bem como de escuta e apoio à saúde mental são urgentes. Neste cenário, a Psicologia, como ciência e profissão, possui um papel estratégico e fundamental na garantia de direitos dos trabalhadores e trabalhadoras brasileiras, lançando mão de pesquisas, escutas, projetos e intervenções frente às vivências e saúde no trabalho.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Ildeberto Muniz de. Proteção da saúde dos trabalhadores da saúde em tempos de COVID-19 e respostas à pandemia. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 45, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/yyZ869N3cDZpLdsTJvNkvKb/?lang=pt>. Acesso em: 20 jun. 2021.

ANTUNES, Evelise Dias; FISCHER, Frida Maria. A justiça não pode parar?! Os impactos da COVID-19 na trajetória da política de teletrabalho do Judiciário Federal. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 35, n. 38, 2020. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/2317-6369000025920>. Acesso em: 21 mar. 2021.

ARRUDA, M. J. C. de V; D'ANGELO, I. B de M. Admirável escravo novo? A escravidão digital x o direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro e suas consequências para a sociedade do capitalismo cognitivo. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 4, 2020. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/2786/2158>. Acesso em: 19 jun. 2021.

BRIDI, Maria Aparecida. A pandemia Covid-19: crise e deterioração do mercado de trabalho no Brasil. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 34, n. 100, p. 141-165, dez., 2020. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010340142020000300141&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 21 mar. 2021.

CARVALHO, Mario et al. Metáforas de um vírus: reflexões sobre a subjetivação pandêmica. **Psicologia & Sociedade**, v. 32, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psoc/a/nH6s6rFMWkp7mK39vkM4Rhs/?lang=pt>. Acesso em: 20 jun. 2021.

YAZBEK, Maria Carmelita; RAICHELIS, Raquel; SANT'ANA, Raquel. Questão social, trabalho e crise em tempos de pandemia. **Serviço Social & Sociedade**, n. 138, p. 207-213, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ssoc/a/3k9rXGbp3TSLjKCrBw9tkC/?lang=pt>. Acesso em: 20 jun. 2021.

PSICOLOGIA, SAÚDE MENTAL E TRABALHO NA PANDEMIA: DESAFIOS E PERSPECTIVAS NA EXPERIÊNCIA DA UFCSPA

Ana Cláudia Souza Vazquez (NEPOT, UFCSPA)

Letiene Ferreira Gazineu da Silva (NEPOT, UFCSPA)

Joice Franciele Friedrich Almansa (Lab. de Mensuração, UFRGS)

Desde o registro do primeiro caso de infecção por Covid-19, em março de 2020, a Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre (UFCSPA) tem enfrentado com coragem os desafios decorrentes dessa que é a maior crise sanitária mundial. Seguindo as medidas sanitárias e usando todos os recursos especializados disponíveis, com base científica, foi uma das primeiras universidades brasileiras a implantar o trabalho remoto, constituir o Comitê de Orientação ao Enfrentamento (COE) da pandemia e inserir o cronograma com etapas definidas para o Retorno Programado ao Trabalho seguro e saudável em suas dependências. Sendo a única universidade do país que tem como centro da sua missão institucional a saúde, os esforços dispendidos no ensino, pesquisa e extensão, com apoio das unidades laborais como um todo (administrativas, planejamento e gestão com pessoas), estão voltados para enfrentar a pandemia. Concomitantemente, as ações buscam promover esperança nas perspectivas concretas e alinhadas ao tipo de comportamento a ser adotado em relação ao tamanho da crise que vivemos no país.

Esse capítulo visa descrever algumas ações adotadas, dando ao leitor informações relevantes para sua prática e suas decisões por comportamento saudáveis e por atos relevantes no cuidado uns com os outros na pandemia e no pós-pandemia. Serão descritas três ações centrais adotadas na UFCSPA: (a) ações de integridade em saúde laboral; (b) desenvolvimento da liderança engajadora e de multiplicadores do bem-estar laboral; e (c) promoção da escuta ativa para o impulsionamento de ações qualificadas na universidade.


Integridade em saúde laboral na pandemia

Essa temática foi tratada na UFCSPA pela aplicação da gestão de risco e instrumentos decorrentes, realizada pela Pró-Reitoria de Gestão com Pessoas (Progesp). A partir do planejamento estratégico e do mapa de risco das atividades laborais do corpo funcional, atualizado

com dados da pandemia em abril de 2020, a Progesp elaborou o Plano de Integridade em Saúde Laboral e o Projeto de Bem-Estar no Trabalho. Diversos instrumentos e técnicas foram aplicados e estão descritos em Vazquez, Carneiro e Hutz (2021) e Vazquez (2020), que podem ser consultados para maiores detalhes. Trataremos nessa seção dos níveis de análise dos fatores psicossociais de proteção, pela avaliação dos efeitos nocivos da pandemia e seu impacto na saúde mental do corpo funcional. É importante, porém, que o termo Integridade em Saúde Laboral seja explicitado de antemão para melhor compreensão do leitor. Adotamos a posição de Vazquez, Carneiro e Hutz (2021, p. 223-227), na qual:

[...] a noção de integridade está vinculada aos conceitos de responsabilidade e de governança que promovem a adoção de medidas preventivas e de ações proativas para a garantia da ética e da tomada de decisão dentro dos limites legais estabelecidos [...] a pandemia colocou holofotes na necessidade premente de garantia do direito humano à saúde integral e ao trabalho saudável e seguro nas organizações. Defendemos, assim, a relevância e urgência dos programas de compliance e integridade avaliarem os fatores e riscos psicossociais em saúde mental no trabalho, como fiéis depositários ou guardiões da vida e da ética, para desenvolver efeitos buffers (prevenção e promoção, para mitigação dos danos) e boosters (proteção, para fortalecimento dos impulsionadores do trabalho saudável e seguro).

Identificamos três efeitos nocivos da pandemia no Brasil que têm impacto relevante na saúde mental dos trabalhadores (TAQUET et al., 2021; TARIS et al., 2017; ORNELL et al., 2020; PELLANDA, 2020). O primeiro se refere ao aumento no uso de substâncias lícitas e ilícitas (álcool, fumo, drogas, psicofármacos) e de medicações controladas para tratamento de adoecimentos psicológicos e de sinais associados a Transtornos Mentais Comuns (Depressão, Ansiedade, Fobias, Sintomas Obsessivos-Compulsivos) e do risco de ideação ou tentativa de sui-



cídio. Somado isso, o país vive patamares altíssimos de insegurança alimentar nas famílias, com aumento expressivo da fome e da miséria. Assim, o enfrentamento da pandemia no país impacta diretamente nos estados mentais e nas práticas, pois a atuação nacional se dá sem coordenação-geral, com informações ambíguas e dados sem validação científica, além das incertezas pela crise econômica, sem perspectivas concretas de melhorias (VAZQUEZ, 2021).

Em segundo lugar, ressaltamos os efeitos da transmissão descontrolada do vírus no país, abrindo espaço para variantes mais letais e contagiosas. Além de promover a extensão da crise sanitária para as diversas camadas sociais brasileiras e sem folga, já que não experimentamos 'ondas', como ocorre em outros países, mas patamares elevados e contínuos de contágio. Os aspectos relacionados à saúde que precisam ser tratados são: (a) consequências do isolamento físico dos casos positivados; (b) angústia pelo isolamento dos familiares daqueles que são transferidos para as Unidades de Tratamento Intensivo (UTI) associada à ideia de "sombra da morte" - já que a maior parte dos óbitos ocorrem ali; (c) equipes de saúde exauridas, angustiadas e sem apoio nas políticas sanitárias brasileiras; (d) alta complexidade na reabilitação dos recuperados com sequelas; e (e) luto agudo pela pandemia, independente do motivo do óbito, nas diferentes etapas do desenvolvimento humano.

Finalmente, chamamos à atenção para os efeitos relacionais decorrentes do enfrentamento da pandemia, nas diferentes esferas de vida dos brasileiros. A reestruturação das famílias e das relações mais próximas traz desafios e reflexões profundas. O trabalho remoto invadiu as casas em sua plenitude e as pessoas passaram a experimentar overdoses em seus relacionamentos - sem espaços para si mesmas, sozinhas, por exemplo. E a vivenciar papéis cruzados em ritmo acelerado, sem distinção de seus papéis no trabalho, em casa ou na vida social. Além das perdas nas relações, algumas de várias pessoas, em curto espaço de tempo. E não podemos deixar de mencionar o medo instalado do contágio, que afeta tarefas que exigem trocas, como no supermercado ou banco. Some-se a isso o excesso de informações poluídas por Fake News, que levam as incertezas, ambiguidades e inseguranças ao grau máximo e afetam os relacionamentos de modo contínuo nessa pandemia.

Assim, nos perguntamos na Progesp/UFCSPA: quais são os fatores de proteção psicossocial que devemos buscar para lidar com tal comple-

cidade? Como podemos promover emoções positivas que sejam benéficas ao melhor enfrentamento da crise sanitária? O que deve ficar para o pós-pandemia? Aprendemos, até aqui, que as estratégias de proteção devem ser aplicadas em sua forma coletiva, com foco nas forças da UFCSPA e com metas que tenham consecução positiva, concreta e reconhecida na instituição. Aplicamos 4 níveis de análise desses fatores para o nosso corpo funcional:

- 1.** Identificação dos riscos potenciais para a gestão do trabalho seguro e saudável na pandemia, buscando ações práticas para sua mitigação ou de redução;
- 2.** Implantação de estratégias de desenvolvimento positivo por meio do Projeto de bem-estar laboral e das ferramentas do Mapa de Saúde, do Radar de Saúde, dos Protocolos Setoriais de Retomada Presencial e das capacitações das lideranças, identificando sinais de emoções e estados mentais positivos (impulsionadas) ou de rotas de infelicidade ou violência no trabalho (mitigadas) (para maiores detalhes, ver Vazquez, 2020; Vazquez, Carneiro e Hutz, 2021);
- 3.** Identificação das reações frente aos processos e técnicas implantados para obter trabalho saudável e seguro na instituição, avaliando sinais de contágio negativo (reduzido ou mitigado) ou de espiral positiva (impulsionado); e
- 4.** Promover abertura para oportunidades por meio de ações coletivas que sejam reconhecidas como protetivas pelo corpo funcional, mitigando a vulnerabilidade e os dilemas inerentes ao desafio da pandemia.

A experiência pandêmica, ao nosso juízo, nos fez repensar práticas e buscar ativamente por modos de ser e de fazer na UFCSPA que sejam seguros e saudáveis, das práticas mais simples às mais complexas. Esse aprendizado é constante e está em andamento, já que ainda vivemos na pandemia. Entendemos que o trabalho seguro ocorre em contextos de cuidado, de orientação e de proteção assistida. Para que as pessoas não sofram acidentes, incidentes, danos, injúrias ou por adoecimentos evitáveis, o ambiente laboral deve ir além dos equipamentos de proteção individuais e coletivos, colocando a saúde integral como central em suas políticas e práticas. A percepção de segurança é fundamental, especialmente em se tratando de uma crise sanitária causada por um vírus altamente adaptativo e invisível a olho nu. Por outro lado, defendemos o trabalho saudável como aquele que é organizado para preservar a energia e a autorrealização das pessoas no trabalho; assim, mais do que não adoecer, consideramos que todos os recursos disponíveis devem ser voltados para a proteção da saúde e do prazer em sua integralidade.

A UFCSPA, portanto, é um exemplo de uma instituição que coloca a saúde como sua mais alta prioridade, não apenas na missão e visão que a orienta, mas na prática do enfrentamento à pandemia por Covid-19. Nas próximas seções serão apresentadas as práticas de acolhimento, atendimento especializado e de desenvolvimento de lideranças engajadoras desenvolvidas na Progesp. Concluímos essa parte pela compreensão de termos demonstrado o modo como tratamos a gestão do trabalho saudável e seguro, com práticas e identificação de riscos e fatores de proteção ao nosso corpo funcional. Para maiores detalhes, além das leituras mencionadas, sugerimos visita ao site institucional da UFCSPA.

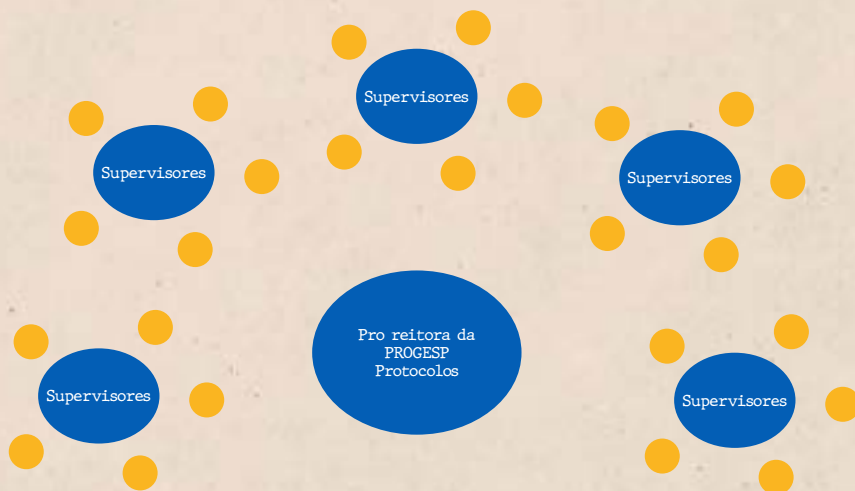
Promoção da escuta ativa no cuidado aos trabalhadores na pandemia

A Progesp, criada em abril de 2018 na UFCSPA, é pautada pelo lema fazer o que é certo, cuidar e acolher e é com base nesta premissa que a Progesp desenvolve ações na comunidade laboral com foco no bem-estar e saúde do trabalhador. E nesse alinhamento é que a Progesp tem o papel de cuidar de quem cuida! Em 2020, uma das primeiras iniciativas da UFCSPA no ano letivo foi uma ação de acolhimento para fortalecimento do seu corpo funcional, que foi finalizado com um acolhedor abraço coletivo. Apenas duas semanas após foram implantadas as medidas sanitárias da pandemia em Porto Alegre. As pessoas precisaram se isolar, se afastar fisicamente uns dos outros, tornando o trabalho remoto compulsório a prática da maioria. Toques, abraços e olho no olho já não eram mais possíveis naquele momento. Em meio a essa mudança repentina e assustadora, duas perguntas não paravam de ecoar na Progesp: Como as pessoas estão? Como podemos cuidá-las?

Surgiu assim, movidos pela empatia, amor e cuidado, o Projeto Estratégico de Bem-Estar no Trabalho na UFCSPA para enfrentamento da pandemia por Covid-19 (VAZQUEZ, 2020). Uma semana após o decreto estadual com as medidas sanitárias, foi mobilizado um grupo de 7 psicólogas vinculadas à UFCSPA para pautar o projeto em três protocolos iniciais, desenvolvidos especialmente para este momento pandêmico. Quais sejam: acolhimento e apoio social (VAZQUEZ; FERNANDES, 2020a), atendimento psicológico on-line conforme legislação (CPF, CRP-RS) (VAZQUEZ; FERNANDES, 2020b) e acompanhamento aos servidores da UFCSPA na linha de frente da pandemia (PÁDUA et al., 2020). Todos os protocolos se basearam em ações para minimizar desfechos negativos e promover ações protetivas para o bem-estar laboral (FARO et al., 2020).


Adaptar e validar com evidências as estratégias de proteção psicossocial e em competências socioemocionais eram primordiais neste momento (LIMA et al., 2020), já que ainda não se sabia a dimensão do sofrimento psicológico em andamento e nem por quanto tempo iria durar o isolamento físico. O grupo inicial passou a supervisionar mais 25 psicólogos voluntários que integraram o projeto com práticas fundamentadas em diferentes abordagens, mas com um desejo em comum: cuidar de quem estava precisando (BROOKS et al., 2020). Todos assinaram termo de compromisso, que requeria comprometimento ético e clareza de que se tratava de um voluntariado. Após esta fase, os voluntários foram divididos em 5 grupos de supervisão (ver Figura 1).

Figura 1. Organização dos grupos de trabalho.



Fonte: Elaborado pelas autoras.

Inicialmente, a Progesp fez levantamento de todos os servidores em grupos de risco ou que se autodeclararam assim, conforme a legislação em vigor (LIMA et al., 2020). Os dados foram repassados para o projeto, que colocou como meta entrar em contato direto com eles, por ligação, mensagem de texto ou por e-mail. Faro et al. (2020) enfocam que a emergência no cuidado mental durante momentos de crises previne desfechos negativos a longo prazo. No contato, o projeto era



apresentado e o psicólogo se colocava à disposição para dar continuidade caso o trabalhador da UFCSPA desejasse. Após triagem, foram encaminhados agendamentos de acompanhamento psicoterapêutico breve ou apoio e acolhimento. A estratégia de escuta ativa foi impulsionada de início com essas informações. Após todo o grupo de risco ter sido contactado e atendido, o projeto foi ampliado para toda a comunidade laboral.

Semanalmente havia reuniões dos supervisores na Progesp, para identificar as principais queixas e dificuldades dos servidores e, coletivamente e com escuta ativa, avaliar as melhores estratégias de cuidado. Com isso, detectou-se a necessidade de desenvolvimento de outros três protocolos de atendimento psicológico para o projeto: pessoas com transtornos mentais comuns (VAZQUEZ; FERNANDES, 2020c), profissionais de saúde na assistência (VAZQUEZ; SILVA, 2020) e casos de luto (VAZQUEZ; CALVETTI; SILVA, 2020). Os atendimentos aos servidores eram relatados em um documento sigiloso e encaminhado para a psicóloga da instituição, a qual poderia dar melhor atenção a este servidor em suas demandas. E para caso algum voluntário se desligasse do projeto que outro pudesse assumir na sequência, conforme as diretrizes preconizadas no Código de Ética Profissional do Psicólogo (2020).

Além de realizar os atendimentos, os supervisores orientam semanalmente seus grupos de psicólogos, com os encaminhamentos necessários. Estas reuniões também têm efeitos protetivos para os voluntários, pois eram momentos de regulação emocional e compartilhamento de experiências. Foram evidenciadas algumas demandas emergentes (MELO et al., 2020), para as quais foram propostas intervenções aplicadas na instituição (ver Passos et al., 2020; Silva et al., 2020). Além de dois workshops sobre Atos Aleatórios de Bondade e Encarando a Pandemia com Consciência, Coragem e Amor.

Novos projetos e parceiros se juntaram a esta iniciativa, como o Núcleo de Estudos em Saúde da Família e o Grupo de Estudos Famílias e Contextos que proporcionaram acolhimentos e escuta ativa para esses grupos. A ASSET Empresa Júnior de Psicologia que desenvolveu projeto grupal, com a tutoria institucional, para os estagiários na UFCSPA, visando amenizar a solidão e proporcionar o compartilhamento de experiências emocionais decorrentes da pandemia. Finalmente, a Progesp estabeleceu parceria com residência médica e a multiprofissional para o teleatendimento em Psicologia e Psiquiatria, além de atendimentos de urgência presenciais, para os profissionais que atuam na assistência aos pacientes de Covid-19. São aplicadas estraté-

gias de intervenção em situação de crise, por meio de psicoeducação, psicoterapia cognitivo-comportamental e psicoterapia interpessoal. Sendo esta equipe supervisionada por docentes da referida universidade, além de seus preceptores.

Outro diferencial deste projeto foram os encontros grupais com todos os membros, parceiros e supervisores, denominado C²@fé com bem-estar, que tem como símbolo o C², que significa na física, a velocidade da luz elevada ao quadrado, representando a busca pelo fator certo para tornar massa e energia equivalentes. Neste momento pandêmico, a urgência de pensar em estratégias protetivas, não somente físicas, mas também emocionais e psíquicas é de suma importância, dado o sofrimento humano, em todos os níveis. A equivalência de pessoas especializadas e a energia do amor e empatia foram os ingredientes ótimos para o sucesso e alcance deste projeto. E o @ nos lembrando que mesmo virtualmente podemos nos conectar, acolher e cuidar!

Como resultados deste projeto, destaca-se a agilidade do alcance aos servidores, visto que, o serviço estava ativo em 18 de abril de 2020 e ao final de junho do mesmo ano toda a comunidade laboral, uma média de 750 colaboradores, haviam recebido uma mensagem e/ou telefone para verificar como eles estavam. Sendo que todos receberam a possibilidade de fazer um acompanhamento psicológico breve. Destes, 234 servidores aceitaram o atendimento e foram acolhidos dentro de um dos seis diferentes protocolos. 40% dos servidores sentiram necessidade de acolhimento ou atendimento, sendo que 35% dos técnicos administrativos e 42% dos docentes. Dos servidores atendidos pelo projeto, 67% eram mulheres.

Este projeto também produziu materiais técnicos, como a elaboração de 6 (seis) protocolos para acolhimento, apoio social e atendimento psicológico especializado, com base em Psicologia Positiva, Primeiros Auxílios Psicológicos e intervenção em crises (VAZQUEZ, 2020b). E conta hoje com o plantão de acolhimento em que qualquer servidor da UFCSPA, sempre que desejar, pode agendar um horário com voluntário do projeto, que estará disponível para acolhê-lo e orientá-lo, conforme as diretrizes dos protocolos

"Essa experiência tem mostrado que juntos podemos superar todos os obstáculos e que, com empatia e colaboração, seremos ainda melhores". Ana Cláudia Souza Vazquez (Pró-Reitora de gestão com pessoas/UFCSPA).

Liderança engajadora como estratégia de intervenção

Uma das diretrizes da Progesp no Projeto Estratégico de Bem-Estar no Trabalho se baseou no desenvolvimento da liderança engajadora na UFCSPA. Contextos de pressão e adversidade no trabalho, como os de profissionais da saúde em situação de pandemia, trazem a necessidade emergente de intervenções para a promoção de saúde mental e bem-estar laboral (ZANON, 2020). Tendo em vista as novas contribuições da Psicologia Positiva Organizacional e Trabalho (PPOT), pode-se considerar diferentes abordagens de desenvolvimento e aprendizagem úteis para elaboração de intervenções geradoras de mudanças positivas nos ambientes de trabalho (PACICO et al., 2020). Com estratégias robustas em intervenções aplicadas à saúde, incluindo inovações em formato on-line (HUTZ; REPPOLD, 2018).

Nossa experiência em desenvolvimento grupal de liderança engajadora na pandemia trouxe validação de ações realizadas como aprendizados significativos para novas aplicações: alinhamento das necessidades com grupo participante em contexto real de trabalho; ter uma equipe de trabalho robusta para abarcar situações diversas (duas psicólogas experientes facilitando a intervenção; supervisão técnica sênior; equipe de apoio para coleta, organização e auxílio na análise de dados - qualitativos e quantitativos). Além disso, as evidências científicas forneceram uma base útil para a proposição e realização da intervenção com líderes da área da saúde (SILVA et al., 2020).

A liderança engajadora traz impacto positivo para o desenvolvimento da equipe, na medida em que reconhece, dimensiona e equilibra as demandas (exemplo: pressão por quantidade elevada de trabalho) e os recursos presentes no trabalho (exemplo: clareza de informações para o trabalho), contribuindo também para geração de um ambiente saudável. Além disso, esse estilo de liderança é orientado para as relações, as quais são mutuamente apoiadoras entre líderes e liderados, promovendo maior suporte social e bem-estar. O conceito de liderança engajadora é orientado para as relações, porque esses líderes apoiam e promovem o bem-estar de seus liderados, considerando quatro necessidades psicológicas básicas (RAHMADANI et al., 2019):

- 1.** Relacionamento - que é sobre fazer parte de um grupo e de se sentir conectado com os outros. Sentir-se amado e cuidado. É sobre se perceber como parte do time.
- 2.** Autonomia - percepção de controle e propriedade sobre si e as outras pessoas. Com a possibilidade de propor e

criar adaptações nas suas atividades de trabalho, de forma a trazer contribuições aos resultados da área e do negócio.

3. Competência - necessidade de ser eficaz para lidar com os desafios e alcançar os resultados desejados. Relaciona-se com o nível suficiente de estímulo, com objetivos que ajudam a movimentar novas capacidades.

4. Sentido e propósito - desejo de se envolver em atividades úteis e significativas no trabalho. Entender qual sua contribuição para algo maior e se sentir realizado fazendo seu trabalho.

Para favorecer o processo ativo de aprendizagem, estruturou-se a intervenção para desenvolvimento de lideranças engajadoras, utilizando-se a espiral de aprendizagem experiencial, a qual se realiza por meio de um processo sequencial e evolutivo ao longo do tempo, que se consolida por meio da mudança de comportamento, reconhecida na experiência concreta do indivíduo. É suscitada pelas seguintes etapas em espiral: reflexão, análise, ação e experiência concreta (KOLB, 2015). A opção por essa abordagem se conectou com a presente estratégia de intervenção como um modelo útil na perspectiva de uma intervenção em Psicologia Positiva, a qual se propõe a gerar condições para desenvolvimento positivo de comportamento junto aos participantes.

A estrutura da intervenção grupal de liderança engajadora utilizada no Projeto Estratégico de Bem-Estar no Trabalho na UFCSPA, contempla de forma sequencial: a) Grupo focal - acolhimento do contexto dos participantes e orientações iniciais junto ao grupo; b) Assessment dos Líderes; c) Intervenção - encontros virtuais on-line em grupo, denominados Smart Rounds, com duração de 30 minutos cada ao longo de seis semanas, sendo que os cinco primeiros tiveram como foco o desenvolvimento de estados psicológicos positivos associados às necessidades psicológicas básicas (ver figura 2), integrando-os aos comportamentos das dimensões da liderança engajadora no Smart Round 6. Também foram realizados acompanhamentos individuais com cada líder do grupo, com duração de uma hora cada, para acolhimento dos aspectos individuais e fortalecimento das ações coletivas (para maiores detalhes, ver o protocolo detalhado dessa intervenção em Silva et al., 2020, p. 115).


Figura 2. Estrutura da intervenção grupal para desenvolvimento de liderança engajadora



Fonte: as autoras.

As ações interventivas na experiência de aprendizagem em grupo, contribuíram para que os participantes estabelecessem desenvolvimento imediato nos pontos de maior impacto no trabalho, trazendo benefícios importantes que puderam ser medidos após a intervenção com realização de novo Assessment. A análise de conteúdo, advinda de dois momentos de Grupo Focal após a intervenção, indicam que a intervenção contribuiu, na percepção dos participantes, para: a) fortalecimento do apoio social entre os líderes (pares); b) comunicação clara e em tempo real; c) aumento de gratidão e reconhecimento no grupo; d) esperança e criatividade em contexto de adversidade, com descobertas de novas soluções para lidar com desafios do dia a dia laboral; e) aumento de fatores de proteção e fortalecimento colaborativo (SILVA et al., 2020).

Destaca-se no contexto de emergência vivido em pandemia a importância de a intervenção grupal ter incluído, desde a pré-intervenção, os elementos presentes na realidade laboral do grupo, seguindo com essa lógica ao longo de todo o processo. Para isso, o grupo foi acolhido em suas angústias e necessidades daquele dia ou semana, favorecendo




que os participantes utilizassem as novas competências adquiridas, contemplando o tema do encontro, imediatamente. Como exemplo prático de ação de intervenção: o grupo participante estava com dificuldade de comunicação entre si, com ruídos e desentendimentos (demanda), o que gerou conflitos e alguns membros se sentiam excluídos das combinações (demandas com impacto na necessidade relacionamento), nesse contexto, as facilitadoras trabalharam com técnicas aplicadas de escuta e suporte social em atividades práticas no Smart Round. Com isso, os participantes experimentaram novas formas positivas de lidar com sua realidade, praticando a escuta do outro, suporte social e plano de ação prático nos fatores oferecer e receber suporte social (aumento de recursos sociais e organizacionais, nutrição da necessidade de relacionamento). Em suma, através do acolhimento e compreensão do que é preciso para as pessoas da equipe se sentirem bem no ambiente de trabalho, o líder colabora com o aumento de recursos pessoais, sociais e organizacionais possíveis em sua realidade presente, gerando espaço de conexão, fortalecimento, empoderamento e inspiração.

As experiências advindas desta intervenção em saúde, suscitaram valiosos aprendizados e realização para as psicólogas facilitadoras. Especialmente significativas, pela oportunidade de ajudar profissionais da saúde através de uma intervenção útil para aumento de fatores protetivos de saúde mental e contribuição para movimentos de desenvolvimento positivo e bem-estar no trabalho durante a pandemia.

Considerações Finais

O objetivo desse capítulo foi demonstrar a modulação do planejamento estratégico e da gestão de riscos em gestão com pessoas para o enfrentamento da crise sanitária que vivenciamos tendo a saúde como principal elemento. Detalhamos algumas ações realizadas ao longo da pandemia, para apresentar nossos aprendizados, práticas, e resultados em prol do trabalho seguro e saudável em nosso ambiente laboral.

Objetivamos como principal contribuição demonstrar as evidências científicas que permeiam a nossa prática de cuidado e da integridade em ações que coadunam as melhoras práticas com a busca incessante do trabalho prazeroso, seguro e saudável. Por óbvio, há características estruturais na UFCSA que permitiram tais planos e ações práticas, que podem não estar presentes em outros contextos.



Ademais, é preciso considerar que tais aprendizados são um processo, que estão em contínua transformação, inclusive frente aos novos desafios dessa pandemia. Destacamos a reflexão de que podemos ser agentes ativos na transformação de uma pandemia em um espaço de cuidado contínuo e de proteção uns dos outros.

Que esse texto tenha inspirado outras práticas, adequadas à realidade daqueles que se debruçaram sobre essa leitura, que visem a consolidação do trabalho saudável e seguro em todos os ambientes laborais, mesmo no pós-pandemia.

REFERÊNCIAS

BROOKS, S. K.; WEBSTER, R. K.; SMITH, L. E.; WOODLAND, L.; WESSELY, S.; GREENBERG, N.; RUBIN, G. J. The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. **The Lancet**, v. 14, n. 395 (10227): p. 912-920, 2020.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA (CFP). **Resolução nº 4, de 26 de março de 2020**. Dispõe sobre regulamentação de serviços psicológicos prestados por meio de Tecnologia da Informação e da Comunicação durante a pandemia do Covid-19. Brasília: CFP, 2020. Disponível em: <http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/resolucao-n-4-de-26-de-marco-de-2020-250189333>. Acesso em: 21 set. 2021.

FARO, A.; BAHIANO, M. de A.; NAKANO, T. de C.; REIS, C.; SILVA, B. F. P. da; VITTI, L. S. (2020). COVID-19 e saúde mental: A emergência do cuidado. **Estudos de Psicologia** (Campinas), 37, 2020.

FREITAS, C. P.; REIS, M. Recursos pessoais no trabalho: definição, impacto e estratégias para avaliá-los. In: VAZQUEZ, A. C. **Avaliação Psicológica no Contexto Organizacional e do Trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2020. p. 54-67.

HUTZ, C. S.; REPPOLD, C. T. **Intervenções em Psicologia Positiva aplicadas à saúde**. São Paulo: Leader, 2018.

LIMA, S. O.; SILVA, M. A.; SANTOS, M. L. D.; MOURA, A. M. M.; SALES, L. G. D.; MENEZES, L. H. S. de; NASCIMENTO, G. H. B.; OLIVEIRA, C. C. C.; REIS, F. P.; JESUS, C. V. F. de. Impactos no comportamento e na saúde mental de grupos vulneráveis em época de enfrentamento da infecção COVID-19: revisão narrativa. **Revista Eletrônica Acervo Saúde**, v. 46, e4006, 2020.

MAGNAN, E. S.; VAZQUEZ, A. C. S.; PACICO, J. C.; HUTZ, C. S. Normatização da versão Brasileira da Escala Utrecht de Engajamento no Trabalho. In: HUTZ, C. S. **Avaliação em Psicologia Positiva**. São Paulo: Hogrefe, 2016. p. 133-144.

MELO, B. D.; PEREIRA, D. R.; SERPELONI, F.; KABAD, J. E.; SOUZA, M. S.; RABELO, I. V. M. **Saúde mental e atenção psicossocial na pandemia COVID-19: recomendações para gestores**. Cartilha. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2020.

NIKOLOVA, I.; SCHAUFELI, W. B.; NOTELAERS, G. Engaging leader - Engaged employees? A cross-lagged study on employee engagement. **European Management Journal**, p. 772-783, 2019.

ORNELL, F.; HALPERN, S. C.; KESSLER, F. H. P.; NARVAEZ, J. C. M. The impact of the Covid-19 pandemic on the mental health of healthcare professionals. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 36, n. 4, 2020.

REFERÊNCIAS

PACICO, J.; SABINO, G.; SANTOS, M. Z.; VAZQUEZ, A. Como utilizar a avaliação de recursos pessoais positivos na prevenção do absenteísmo no trabalho. In: HUTZ, C.; BANDEIRA, D.; TRENTINI, C.; VAZQUEZ, A. **Avaliação Psicológica no Contexto Organizacional e do Trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2020. p. 86-99.

PÁDUA, A. C.; MOREIRA, M. C.; DREHER, C. B.; VAZQUEZ, A. C. S. Protocolo de atendimento psicológico a profissionais de saúde na assistência a pacientes com Covid-19. In: VAZQUEZ, A. C. S. (org.). **Protocolos em saúde mental na pandemia de Covid-19**: um guia de diretrizes práticas. Porto Alegre: Editora da UFCSPA, 2020. p. 95-99.

PASSOS, J. A. F.; SOUSA-FILHO, P. G. de.; PACHECO, J. T. B.; DIAS, A. C. G. Vivendo com consciência, coragem e amor na universidade em tempos de pandemia. In: VAZQUEZ, A. C. S. (org.). **Protocolos em saúde mental na pandemia de Covid-19**: um guia de diretrizes práticas. Porto Alegre: Editora da UFCSPA, 2020. p. 129-136.

PELLANDA, L. C. Pandemia de Covid-19 e saúde mental. In: VAZQUEZ, A. C. S. (org.). **Protocolos em saúde mental na pandemia de Covid-19**: um guia de diretrizes práticas. Porto Alegre: Editora da UFCSPA, 2020. p. 23-33.

RAHMADANI, V. G.; SCHAUFELI, W. B.; IVANOVA, T. Y.; OSIN, E. N. Basic psychological need satisfaction mediates the relationship between engaging leadership and work engagement: A cross-national study. **Human Resource Development Quarterly**, p. 453-471, 2019.

ROBLJN, W.; EUWEMA, M. C.; SCHAUFELI, W. B.; DEPREZ, J. Leaders, teams and work engagement: a basic needs perspective. **Career Development International**, p. 373-388, 2020.

RYAN, R. M.; DECI, E. L. **Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness**. New York: The Guilford Press, 2017.

SCHAUFELI, W. Engaging leadership in the job demands-resources model. **Career Development International**, p. 446-463, 2015.

SCHAUFELI, W. B. **Engaging Leadership and Need Satisfaction**: Concepts and Measurement. Utrecht: Conceptual Document from the Author, 2016.

SCHAUFELI, W.; DLJKSTRA, P.; VAZQUEZ, A. C. **Engajamento no Trabalho**. Porto Alegre: Casa do Psicólogo, 2013.

SILVA, L. F. G.; ALMANSA, J. F. F.; VAZQUEZ, A. C. S. (2020). **Protocolo de intervenção grupal para formação de liderança engajadora**: relato de experiência durante a pandemia. In: VAZQUEZ, A. C. S. (org.). **Protocolos em saúde mental na pandemia de Covid-19**: um guia de diretrizes práticas. Porto Alegre: Editora da UFCSPA, 2020. p. 115-128.

REFERÊNCIAS

TAQUET, M.; LUCIANO, S.; GEDDES, J. R.; HARRISON, P. J. Bidirectional associations between Covid-19 and psychiatric disorder: retrospective cohort studies of 62 354 Covid-19 cases in the USA. **The Lancet Psychiatry**, v. 8, n. 2, p. 130-140, 2021.

TARIS, T. W.; LEISINK, P. L. M.; SCHAUFELI, W. B. Applying occupational health theories to educator stress: Contribution of the Job-Demands Resources model. In: MCINTYRE, T.; MCINTYRE, S.; FRANCIS, D. (Eds.). **Educator stress: An occupational health perspective**. Heidelberg, DE: Springer, 2017. p. 237-259.

VAZQUEZ, A. C. S. Engagemnto no enfrentamento da pandemia por Covid-19 na UFCSPA: o papel do mapa de saúde e seus indicadores. In: RIGO, R. M.; MARQUES, J. A. M.; DIAS-TRINIDADE, S. (Orgs.). **Covid-19: Engagemnto acadêmico no ensino superior: proposições e perspectivas em tempos de COVID-19**. Porto Alegre: Ed. da UFCSPA, 2020a. p. 185-208. Disponível em: https://www.ufcspa.edu.br/editora_log/download.php?cod=024&tipo=pdf. Acesso em: 20 set. 2021.

VAZQUEZ, A. C. S. **Protocolos em saúde mental na pandemia da Covid-19: Um guia com diretrizes práticas**. Porto Alegre: Ed. da UFCSPA, 2020b.

VAZQUEZ, A. C. S.; CARNEIRO, C. M. S.; HUTZ, C. S. Compliance e integridade em saúde mental: gestão do trabalho saudável e seguro na prática. In: PEUKER, A. C. W. B.; FALLER, S. (Orgs.). **Avaliação psicológica dos fatores psicossociais do trabalho: teoria e prática na era digital**. São Paulo: Vetor, 2021. p. 221-250.

VAZQUEZ, A. C. S.; FERNANDES, I. C. C. Protocolo de acolhimento e apoio social. In: VAZQUEZ, A. C. S. (org.). **Protocolos em saúde mental na pandemia de Covid-19: um guia de diretrizes práticas**. Porto Alegre: Editora da UFCSPA, 2020a. p. 71-761.

VAZQUEZ, A. C. S.; FERNANDES, I. C. C. Protocolo de atendimento psicológico. In: VAZQUEZ, A. C. S. (org.). **Protocolos em saúde mental na pandemia de Covid-19: um guia de diretrizes práticas**. Porto Alegre: Editora da UFCSPA, 2020b. p. 77-80.

VAZQUEZ, A. C. S.; FERNANDES, I. C. C. Protocolo de atendimento psicológico a pessoas com queixas de transtornos mentais comuns. In: VAZQUEZ, A. C. S. (org.). **Protocolos em saúde mental na pandemia de Covid-19: um guia de diretrizes práticas**. Porto Alegre: Editora da UFCSPA, 2020c. p. 81-84.

VAZQUEZ, A. C. S.; CALVETTI, P. Ü.; SILVA, A. F. Protocolo de atendimento psicológico em casos de luto por morte repentina, inesperada ou precoce. In: VAZQUEZ, A. C. S. (org.). **Protocolos em saúde mental na pandemia de Covid-19: um guia de diretrizes práticas**. Porto Alegre: Editora da UFCSPA, 2020. p. 101-111.

REFERÊNCIAS

VAZQUEZ, A. C. S.; SILVA, L. F. G. Protocolo de atendimento psicológico a profissionais de saúde. In: VAZQUEZ, A. C. S. (org.). **Protocolos em saúde mental na pandemia de Covid-19**: um guia de diretrizes práticas. Porto Alegre: Editora da UFCSPA, 2020. p. 85-93.

VAZQUEZ, A. C.; SCHAUFELI, W. B. Avaliação do Engajamento no trabalho. In: HUTZ, C. S.; BANDEIRA, D.; TRENTINI, C. M.; VAZQUEZ, A. C. **Avaliação Psicológica no Contexto Organizacional e do Trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2020. p. 217-225.

VAZQUEZ, A. C.; SANTOS, A. S.; COSTA, P. V.; FREITAS, C. P.; WITTE, H.; SCHAUFELI, W. B. Trabalho e Bem-Estar: Evidências da Relação entre Burnout e Satisfação de Vida. **Avaliação Psicológica**, p. 372-381, 2019.

ZANON, C.; DELLAZZANA-ZANON, L. L.; WECHSLER, S. M.; FABRETTI, R. R.; ROCHA, K. N. Covid-19: implicações e aplicações da Psicologia Positiva em tempos de pandemia. **Estudos de Psicologia**, 2020.

TRABALHO EM HOME OFFICE NA PANDEMIA DE COVID-19: DESAFIOS E PERSPECTIVAS

Caroline Tomazi Italo
carolinetomazi@ufcspa.edu.br
Júlia Bem Padilha
juliabp@ufcspa.edu.br
Mayte Raya Amazarray
mayter@ufcspa.edu.br

*Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre (UF-CSPA), Porto Alegre, RS - Brasil

O trabalho em home office tem sido adotado por muitas organizações, em razão das medidas de prevenção durante a pandemia do novo Coronavírus (SARS-CoV-2). Assim, trabalhadores já familiarizados com essa forma de trabalho antes da pandemia, bem como aqueles que nunca a tinham experimentado, foram enviados para suas casas, criando a maior experiência de teletrabalho em massa da história (OIT, 2020). Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2020), em setembro de 2020, mais de 7,9 milhões de brasileiros estavam trabalhando nessa modalidade.

Desafios específicos acompanham o teletrabalho durante a pandemia de Covid-19. Uma diferença fundamental entre o home office antes praticado e o atual, no contexto desta pandemia, é que muitas organizações e trabalhadores se viram com escasso tempo de preparação para iniciar as atividades em um home office compulsório (PÉREZ-NEBRA; CARLOTTO; STICCA, 2020). Ademais, o que se aventou como solução temporária, imaginando que a pandemia não duraria tanto tempo, já perdura mais de um ano. Além disso, o contexto pandêmico trouxe consigo ansiedades e medos relacionados à possibilidade de contágio e transmissão do vírus, às limitações do distanciamento social, suspensão prolongada de atividades escolares e universitárias presenciais, seguida de modelo híbrido, e às mudanças bruscas de rotina - fatores que podem tornar o home office um desafio ainda maior para os trabalhadores (OIT, 2020). A forma repentina com que muitas organizações adotaram o teletrabalho, comumente sem planejamento e estrutura, exigiu dos trabalhadores, rapidamente, uma adaptação ao novo modo de trabalhar e de viver (LOSEKANN; MOURÃO, 2020; MENDES; FILHO; TELLECHEA, 2020).

Assim, o trabalho passou a pertencer ao espaço do lar, configurando-se muito mais como um trabalho em casa (home office) do que como teletrabalho propriamente dito. Os trabalhadores necessitaram aperfeiçoar ou aprender, abruptamente, a utilizar novas tecnologias, adaptar-se a novas formas de interação e comunicação on-line; conciliar demandas doméstico-familiares e laborais, no mesmo tempo e espaço (LOSEKANN; MOURÃO, 2020; MENDES; FILHO; TELLECHEA, 2020; BRUNETTI, 2020), e fazendo-o em um cenário de luto, perdas, doenças e mortes decorrentes da pandemia.

Por se tratar de uma realidade marcante para muitos brasileiros na atualidade, o estudo das implicações desse modelo de trabalho nos modos de vida e bem-estar da população reveste-se de importância. A partir disso, certamente haverá ponderações que a Psicologia, como ciência e profissão, poderá levantar a respeito desse cenário. Neste artigo, serão apresentados resultados parciais da pesquisa "home office, qualidade de vida e satisfação laboral: percepções de trabalhadores durante a pandemia de COVID-19", que se propõe a descrever essa realidade e melhor compreender as implicações do home office no bem-estar dos trabalhadores, suas percepções sobre qualidade de vida, satisfação de vida e no trabalho.

Método

A pesquisa conta com um instrumento autoaplicável dividido em três blocos: Questionário sociodemográfico e laboral (18 questões); Questionário sobre Home office e COVID-19 (11 questões); e Escalas sobre Satisfação de Vida, Satisfação no Trabalho e Qualidade de Vida (51 questões). O instrumento está disposto na plataforma Google Forms e as divulgações do estudo estão acontecendo através do envio por correio eletrônico e redes sociais (Facebook, Instagram, LinkedIn e Twitter). O projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre (UFCSPA).

Como critérios de inclusão, o trabalhador precisa ser maior de idade; residir no Brasil; estar há pelo menos um mês no modo exclusivo ou majoritário (70% da jornada laboral) em home office e estar trabalhando nessa modalidade por ocasião da participação no estudo. Não poderão participar trabalhadores que, no último mês, tenham trabalho em outro formato (exclusiva ou majoritariamente no formato presencial, entre outras).

No recorte de análise deste artigo, analisaremos as respostas obtidas em uma pergunta aberta e facultativa do bloco do Questionário

sobre Home office e COVID-19: "Se desejar, escreva livremente sobre como tem sido sua experiência de home office. Quais os principais problemas e vantagens na sua opinião?". O objetivo da análise é identificar vantagens e desvantagens, ou, em outros termos, desafios e perspectivas trazidas pelos trabalhadores às vivências pessoais-laborais que tem tido nesse período. As respostas foram lidas e agrupadas de acordo com seu conteúdo. Posteriormente, foram classificadas em categorias temáticas, conforme orientações de Strauss e Corbin (2009).

Resultados parciais

A coleta de dados iniciou em 14 de junho de 2021, e, após aproximadamente três semanas de divulgação, em 04 de julho de 2021, atingiu-se um número de 1,073 respostas. Sobre o perfil dos participantes, 67,8% são mulheres e 31,9% são homens, tendo um participante não-binário. A média de idade é de 39 anos; metade da amostra (50,9%) reside no Rio Grande do Sul e 49,1% são de outros estados brasileiros. Quando questionados sobre identificação de cor de pele, 80% declararam ser brancos. Quanto ao grau de instrução, 46,8% possuem ensino superior completo, 29,4% doutorado e 19,1% mestrado, ou seja, 95,3% da amostra possui no mínimo formação superior concluída.

Com relação ao vínculo laboral, 42,1% são estatutários efetivos e 4,1% em caráter probatório; 30,7% possuem contrato CLT por prazo indeterminado; 6,6% não possuem contrato formal; 6,4% são estagiários; 5,3% são MEI/Autônomos; 2,9% possuem vínculo como Pessoa Jurídica; e 1,9% estão em contrato CLT por tempo determinado. No que tange ao âmbito de atuação, 57,4% são do setor privado e 40,8% do setor público. Com relação ao ramo de atividade, 50,3% trabalham na área da Educação; 8,2% no Setor Financeiro; 6,9% na Saúde; 6,8% na Administração Pública; 5,3% em Serviços; 5,2% com Comunicação e Informática. Os outros 17,3% estão divididos entre outros setores.

Ao considerar os respondentes da presente pesquisa, constata-se perfil semelhante ao apontado pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) (IBGE, 2020). A pesquisa revelou que as pessoas em home office são predominantemente ocupadas no setor formal, com escolaridade de nível superior completo, sexo feminino, cor/raça branca e com idades entre 30 e 39 anos (GOÉS; MARTINS; NASCIMENTO, 2021).

As questões facultativas, objeto da análise, foram respondidas por 366 participantes, sendo que 49 foram excluídas, por comentários que fugiam do eixo temático. A partir da análise das respostas, constatarem-se 527 menções de problemas do home office e 236 menções de

vantagens. Houve, portanto, mais menções de aspectos negativos acerca do home office.

Problemas/Desvantagens do home office

Os aspectos negativos atribuídos pelos participantes ao home office foram divididos em 10 categorias (Gráfico 1). A categoria mais citada é "aumento de horas trabalhadas", identificada em 124 respostas. Esta categoria considerou comentários a respeito da sobreposição "casa-trabalho" (o trabalhador não percebe uma divisão entre os espaços pessoal e profissional), falta de delimitação de horários (pela qual muitos estão trabalhando no período noturno ou em finais de semana), e excesso de horas dedicadas ao trabalho, em um volume incomum antes do período de home office.

"A grande questão do home office é que as pessoas não têm mais noção da jornada de trabalho e querem extrapolar o horário de expediente. Passa uma sensação que você está disponível até quando está dormindo". (Participante).

"Pra mim tem sido muito difícil, dentro de um mesmo espaço, equilibrar os diferentes lados da vida. Sinto que passo o tempo todo trabalhando. Não existe mais nada fora do trabalho. Estou de férias e sigo trabalhando". (Participante).

Gráfico 1. Categorias temáticas relacionadas às desvantagens do home office



Fonte: elaborado pelos autores.

Trabalhar a partir de casa cria a tendência de trabalhar mais horas em comparação ao tempo de trabalho em instalações da empresa (OIT, 2020). Em parte, essa propensão está relacionada com a redução ou eliminação do tempo de deslocamento para o local de trabalho, que passa a ser substituído pela execução de tarefas e também pela mudança de rotinas laborais. Em geral, a modalidade de home office faz com que se prolonguem as horas de trabalho, inclusive no período noturno e nos fins de semana (OIT; EUROFUND, 2017).

"Muito embora tenha várias vantagens, verifico um problema significativo no home office. Para mim, parece passar a impressão da disponibilidade do trabalhador 24h por dia. É difícil estabelecer limites e horários de trabalho. Normalmente, há um direcionamento do trabalho por demanda, porém, em função dessa "disponibilidade", as demandas vão aumentando, sem de fato considerar que o horário do expediente não mudou". (Participante).

"Porém, parece que o expediente nunca acaba, no presencial, quando saía da universidade, procurava deixar meus problemas lá, mas agora parece que estou sempre mergulhada neles, há noites que tenho dificuldades pra dormir. Sinto muita ansiedade". (Participante).

O trabalho passou a ocupar e dividir o mesmo ambiente da vida doméstica e familiar, sobrepondo as esferas pessoal e profissional. Embora as fronteiras espaço-temporais entre tempo de trabalho e tempo de não trabalho venham sendo paulatinamente diminuídas nos últimos anos, a imposição da pandemia tem produzido uma invasão em um espaço-tempo antes melhor demarcado como sendo de não-trabalho, trazendo um panorama de indeterminação e simultaneidade de atividades laborais e outras dimensões da vida (LOSEKANN; MOURÃO, 2020; OIT, 2020; QUEIROGA, 2020). Essa configuração mostra-se como possível fator de degradação da vida familiar (LEMOS; BARBOSA; MONZATO, 2020; SILVA; SILVA, 2018; BEUTELL; O'HARE, 2018) e apagamento da diferenciação entre tempo/espaço de trabalho e de não trabalho. Ademais, algumas especificidades pessoais e contextuais trazem nuances importantes para essas vivências, podendo ter implicações nos níveis de estresse e bem-estar dos trabalhadores, tais como o ambiente físico laboral disponível em casa, conciliação com atividades domésticas/familiares e condições individuais relacionadas à necessidade de cuidar de filhos e/ou familiares (PÉREZ-NEBRA; CARLOTTO; STICCA, 2020). Os relatos a seguir são ilustrativos:

"A realidade de quem faz home office com filhos pequenos é completamente distinta de quem não os tem. A flexibilização dos horários e as interrupções são coisas inevitáveis. Por sorte, conto com uma chefia compreensiva com minha realidade. A dificuldade de concentração, o isolamento, aumento dos conflitos em casa por conta do nível de estresse que estamos submetidos (por motivos de Brasil), as demandas domésticas que não param, as preocupações com bem-estar do meu filho. A lista é enorme e eu poderia continuar com ela. Não vejo vantagem alguma em trabalhar de casa. É apenas mais uma nova forma de conseguir/tentar explorar mais ainda o trabalhador. Claro que em contexto de pandemia é o que deve ser feito, mas os discurso que tem sido feito por aí de que o home office será adotado em alguns lugares mesmo após a pandemia é uma verdadeira cilada". (Participante).

"Tenho um filho com 2 anos e meio agora e ele nunca passou mais de 3 semanas seguidas indo à creche pois a cada caso suspeito de Covid as aulas são suspensas. Está sendo muito difícil encontrar ajuda com ele e trabalhar com ele em casa, desumano na verdade, pois tenho trabalhado de madrugada para dar conta, inclusive finais de semana. Não existe lazer, é apenas trabalho e cuidados da casa e do filho. Nunca minha qualidade de vida foi tão ruim". (Participante).

Outro aspecto comentado pelos respondentes é a "falta de interação e dificuldade de comunicação com os colegas", presente em 98 respostas. Muitos trabalhadores apontaram as complicações ocasionadas pela falta de contato próximo com seus colegas de trabalho, sendo perceptível um aumento na carga de reuniões, a fim de compensar a falta de proximidade cotidiana e espontânea entre as equipes.

"Tenho uma experiência muito tranquila perto de outras pessoas que conheço, mas sinto muita falta do contato social, do pertencimento à instituição e isso só é possível no cotidiano presencial". (Participante).

"Sinto muita falta do convívio com os colegas de trabalho e de coisas que antes eram resolvidas em "conversas de corredor" e agora tenho que elaborar mais para mandar um e-mail, por exemplo". (Participante).

"Odeio home office! Uma enganação. O homem é um sujeito de relação. Sem relações não há sujeito". (Participante).

A ausência de integração social é uma problemática quando se fala em teletrabalho (MENDES; FILHO; TELLECHEA, 2020; RAFALSKI; ANDRADE, 2015; ADERALDO; ADERALDO; LIMA, 2017; SERRA, 1995), podendo ocasionar dificuldades de relacionamento e desmotivação no trabalho (ADERALDO; ADERALDO; LIMA, 2017). As relações pessoais diretas convertidas em relações à distância e o isolamento socioprofissional podem resultar na fragilidade do sentimento de pertença. Ao considerarmos o cenário da pandemia por Covid-19, as implicações da falta de sociabilidade se ampliam, uma vez que os trabalhadores possivelmente estejam privados de atividades de lazer e distantes de contatos sociais relacionados a outros âmbitos de sua vida.

"Outro ponto é a falta de conexão com os colegas de trabalho, que tornam as tarefas solitárias e sem o reconhecimento que alimenta a vontade de continuar". (Participante).

O vínculo com o trabalho é estabelecido na relação com o outro, e junto de outros sujeitos, nas contribuições que o trabalhador oferece e nas retribuições recebidas a partir desse esforço (DEJOURS, 1992). O que a pessoa espera em troca da sua contribuição baseia-se, fundamentalmente, em uma dimensão simbólica, de reconhecimento no e pelo trabalho (DEJOURS; MOLINIER, 2004; MERLO; BOTTEGA; PEREZ, 2014; MENDES, 1995). As pessoas esperam por esse reconhecimento; tal retorno é constituinte da identidade do sujeito e tem papel central na rede de determinações do processo de saúde/doença e bem-estar.

Em ambientes de teletrabalho é comum que as atividades sejam fracionadas, ocasionando falta de visão global de um resultado final. Esta segmentação pode acarretar na perda de sentido de sua atividade (ROCHA; AMADOR, 2018). Neste aspecto, aproxima-se à lógica de trabalho taylorista, em que pela estrutura da organização das atividades, "(...) os operários são confrontados um por um, individualmente e na solidão, às violências da produtividade" (DEJOURS, 1992, p. 39). O aumento de reuniões foi ressaltado como uma consequência da falta de contato social com os colegas. Apesar de importante para combinações e trocas de ideias, tem gerado estresse nos trabalhadores. A resposta a seguir traz um exemplo claro sobre o acúmulo de reuniões.

"O principal problema são as reuniões e a gestão da empresa não estabelecer limites para organização dessas reuniões. É insano e desumano ter uma reunião atrás da outra sem tempo nem para ir ao banheiro, tomar uma água, café, respirar, se levantar. As pessoas estão em um ritmo frenético e isso é insustentável. Acredito que as interrupções continuam acontecendo só que agora de forma virtual. Existe a possibilidade de simplesmente ignorar a mensagem que não é urgente e focar no trabalho que está sendo realizado, o que não era possível presencialmente". (Participante).

O "aumento de estresse e cansaço" foi apontado por 70 trabalhadores. Nessa categoria foram considerados relatos sobre aumento de exaustão, estresse, ansiedade e esgotamento. São comuns as respostas que mencionam a necessidade de fazer-se disponível e estar on-line o tempo todo, o cansaço de interagir por intermédio de telas, a exaus-

tão de passar muitas horas em um mesmo ambiente, olhando para as mesmas coisas, a administração de demandas que chegam a qualquer momento. Eis algumas respostas representativas:

"Os problemas familiares se misturam com meu horário de trabalho. No final do dia, tenho a impressão que sai de uma jornada tripla ao mesmo tempo e em um só ambiente, me deixando esgotada e com problemas de ansiedade, nervosismo e com dores no braço e na coluna". (Participante).

"Experiência horrível, adoecedora. Não aguento mais ver tela de computador na minha frente". (Participante).

"A ansiedade em administrar tudo gera estresse. Também percebo aumento das atividades e cobranças que acabam gerando mais ansiedade e consequentemente estresse também". (Participante).

"Não acho que trabalhar home office seja ruim, o problema é ter que trabalhar 100% home office e não ter a possibilidade de realizar outras atividades normalmente por causa da pandemia. [...] O que tem causado estresse e fadiga das pessoas é a impossibilidade de sair de casa e realizar atividades rotineiras, além da restrição do convívio com os colegas de trabalho e familiares. O problema não é o home office e sim as incertezas e medos que estamos vivendo". (Participante).

Evidentemente, o contexto de pandemia pode ter forte influência nas experiências, uma vez que a Covid-19 impactou as noções de segurança e a maneira como as pessoas se relacionam. Esse momento por si só pode promover repercussões emocionais, como medo de adoecer, perder pessoas queridas, não saber quando haverá vacina acessível; irritabilidade e impotência, por não poder agir e mudar a situação; tristeza e angústia frente às incertezas (GUINANCIO et al., 2020; FIOCRUZ, 2020; LOSEKANN; MOURÃO, 2020).

Destaca-se, também, a "falta de suporte da organização", presente em 40 das respostas. Essa categoria engloba relatos que mencionam aumento de custos para os trabalhadores em função de investimentos em mobiliário, equipamentos e melhorias de conexão de internet para exercer sua função. Os participantes comentaram, mesmo passado um

ano de distanciamento social, o despreparo da organização em prover uma estrutura de trabalho em home office, treinamento insuficiente ou inexistente para que os trabalhadores pudessem dominar novas ferramentas virtuais de trabalho.

"Muitas cobranças, aumento de carga de trabalho, aumento de burocracia sobre o controle das atividades realizadas, menor remuneração, piores condições de trabalho (falta de mobiliário, equipamento, aumento no preço da energia paga, tive que investir em computador, melhorar a internet) e não houve qualquer ressarcimento". (Participante).

Ao acessar o conteúdo desses relatos de trabalhadores em experiência de home office, evidenciam-se impactos de um modo de trabalhar marcado pelas improvisações e pela natureza repentina com que as mudanças ocorreram. Assim, lança-se luz sobre as diferenças entre o teletrabalho propriamente dito, no sentido de uma atividade profissional concebida e desenhada para sua execução à distância, e os arranjos físicos e emocionais ocasionados pela mera transposição do trabalho presencial para o âmbito doméstico, tal como problematizaram Castro, Bottega, Detoni e Tittoni (2020). Essas vivências têm impactado sobremaneira as pessoas, com expressões clínicas físicas e/ou psicológicas muitas vezes materializadas enquanto sensação de extremo cansaço. Na realidade, o home office no contexto pandêmico apresentou-se como continuidade e incremento de uma lógica produtivista, tomando o trabalhador na gestão de si em busca do alto desempenho e da excelência (HAN, 2021).

Vantagens do home office

Os aspectos apontados como positivos foram divididos em oito categorias (Gráfico 2). Para a Organização Internacional do Trabalho e a Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (2017), as principais vantagens de trabalhar em home office contemplam: redução dos tempos de deslocamento; aumento de autonomia e flexibilidade de organização; melhor equilíbrio entre vida pessoal e trabalho e aumento da produtividade. Todos esses aspectos foram citados pelos respondentes.

Gráfico 2. Categorias temáticas relacionadas às vantagens do home office



Fonte: elaborado pelos autores.

A vantagem mais frequente (F=61) foi "aumento de qualidade de vida", seguida de "ganho de tempo e conexão com a família" (F=50). Ambas as respostas se complementam, pois a qualidade dos relacionamentos interpessoais pode estar positivamente relacionada à qualidade de vida (GASPAR et al., 2008).

"O home office possibilita muito mais qualidade de vida! [Perdia] [...] duas horas de vida só de deslocamento. Isso no final de um semestre abala fisicamente enormemente. Mais tempo para ficar com a família faz muita diferença. Observei que muitos alunos também se adaptaram muito bem à rotina remota. E também sentiram uma melhora na qualidade de vida em função dos deslocamentos". (Participante).

A categoria "maior flexibilidade e autonomia", presente em 46 respostas, teve o mesmo número de menções da categoria "aumento de produtividade". Pesquisas apontam que o teletrabalho está associado positivamente à autonomia e à flexibilidade (QUEIROGA, 2020; ROCHA; AMADOR, 2018; SERRA, 1995). A flexibilização horária pode ser benéfica aos trabalhadores, pela possibilidade de conciliar demandas sociais, familiares

e de lazer; além disso, a autonomia permite uma autogestão maior do seu modo de trabalho, espaço e tempo. Um fator decisivo neste aspecto será o nível de responsabilidade e latitude decisória do trabalhador frente às demandas (ADERALDO; ADERALDO; LIMA, 2017), bem como do nível de confiança dos gestores com suas equipes.

"Além de ter uma flexibilidade muito maior, o dia se torna extremamente mais produtivo, devido ao fato de não ter que perder tempo no trânsito. E na minha opinião, estas questões estão automaticamente ligadas à melhoria da qualidade de vida. Minha experiência é somente positiva". (Participante).

A evolução de tecnologias de informação e comunicação nas últimas décadas tornaram a forma com que os indivíduos se relacionam com o mundo mais dinâmica, tornando possível estar em contato com os acontecimentos no momento em que ocorrem (VEDOVATTE et al., 2021). Valendo-se desses recursos, é possível que o trabalhador entre em contato com profissionais de diferentes locais e organizações; assim, pode aprimorar seus conhecimentos específicos e expandir sua rede de contatos profissionais. Esses benefícios foram observados nas respostas, em categorias de uso de "novos recursos e possibilidade de conexão com pessoas fisicamente distantes", com 11 menções, e "novas oportunidades de trabalho", com 8 menções.

Outra vantagem relatada foi a redução de gastos, para o indivíduo e para a organização (13 menções). A adoção do home office tem como um dos principais objetivos a redução de custos para a organização (GATTI et al., 2018; BARROS; SILVA, 2009), na medida em que não há necessidade de custear uma estrutura física para acomodar os trabalhadores, despesas com energia, transporte etc. Os dados encontrados também corroboram informações da literatura quanto à economia para o trabalhador, haveria redução de despesas com vestuário, transporte, alimentação etc. (BARROS; SILVA, 2009; CASTAÑON et al., 2016; MASSAIA, 2018).

Foram recebidos três relatos de Pessoas com Deficiência (PcDs), que avaliaram positivamente a experiência do home office. Estando em ambiente doméstico, as PcDs já possuem recursos de acessibilidade para atender suas demandas, possibilitando executar suas funções com conforto. Esse fator pode vir a aumentar contratações de PcDs (SILVA et al., 2021), pela dispensa de preparo do ambiente físico na sede para recebê-los.


"[...] a experiência de trabalhar em casa tem sido excelente para mim. Tenho muita ansiedade (diagnosticada) e estou no espectro autista, e nunca havia me sentido tão confortável ao exercer o meu trabalho". (Participante).

Considerações Finais

A pandemia de Covid-19 estabeleceu mudanças na interação sujeito-mundo, considerando os cuidados necessários para evitar a disseminação do vírus. O teletrabalho surge como uma alternativa para manutenção da produtividade, conjugada às medidas de distanciamento físico. Conforme demonstrado nos resultados, o modelo de home office desenvolvido durante a pandemia caracteriza-se por muitos improvisos e fontes de desgaste aos trabalhadores. Muitas empresas estruturadas apenas no modelo presencial de trabalho precisaram se adaptar para um modelo remoto, sem que houvesse um planejamento para tal. Porém, após mais de um ano, ainda se constata um despreparo das organizações em proporcionar condições para que seus trabalhadores exerçam suas funções em home office.

Uma temática a ser avaliada em pesquisas futuras é a relação das PcDs e o trabalho. Segundo os relatos, estar em home office tem sido uma experiência positiva para esses indivíduos, porque proporciona inserção laboral. Porém, essa medida não é, necessariamente, inclusiva, visto que a empresa não está tornando sua estrutura acessível para a PcD, mas sim transferindo tal responsabilidade para esses trabalhadores. A deficiência é construída socialmente (MANTOAN, 2017), sendo um dever social e das organizações tornar-se acessível às PcDs, com base nas políticas estatais regulamentadoras dos direitos desses cidadãos (Lei nº 8.213, 1991; Lei nº 13.146, 2015).

Outro aspecto são as condições estruturais de trabalho e os custos a elas associados: embora parte dos respondentes tenha citado diminuição de despesas, uma parcela maior citou aumento de custos. O aumento de horas trabalhadas e o cansaço incessante que acompanham as longas e intensas jornadas também merecem ponderações. As fronteiras casa-trabalho extremamente difusas apresentam-se como mais um desafio para os trabalhadores administrarem. Apesar da flexibilidade horária e autonomia terem sido apontados como fatores positivos, seriam necessários estudos de desenho do trabalho



e acompanhamentos permanentes, como forma de analisar a distribuição da carga de trabalho, de modo que não se imponha como autorresponsabilização dos trabalhadores e autoculpabilização pelo gerenciamento individual dessas demandas. Portanto, compreender as implicações do home office e acompanhar seus efeitos passa a ser uma necessidade, e, nesse contexto, abre-se um campo sui generis de pesquisa e de atuação profissional para a Psicologia Organizacional e do Trabalho.

REFERÊNCIAS

ADERALDO, I. L.; ADERALDO, C. V. L.; LIMA, A. C. Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 15 (spe), p. 511-533, 2017.

BARROS, A. M.; SILVA, J. R. G. da. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil. **Cadernos EBAPE**, v. 8, n. 1, p. 72-91, 2010.

BEUTELL, N.; O'HARE, M. Work Schedule and Work Schedule Control Fit: Work-Family Conflict, Work-Family Synergy, Gender, and Satisfaction. **Work-Family Synergy, Gender, and Satisfaction**, (January 19, 2018), 2018.

BRUNETTI, A. A. A pandemia: home office, conferências e os desafios profissionais. **Revista Ubiquidade**, v. 3, n. 2, jul./dez. 2020, p. 51.

CASTAÑÓN, J. A. B.; CRUZ, T. C. B.; CARVALHO, J. L.; RAGONE, G. N. (2016). O home office e a economia nas condições de trabalho e saúde de arquitetos e engenheiros. In: Congresso Internacional de Ergonomia Aplicada - CONAERG, 1., Recife, 2020. **Anais...** Recife: CONAERG, 2020. Disponível em: <http://pdf.blucher.com.br/s3-sa-east-1.amazonaws.com/engineeringproceedings/conaerg2016/7406.pdf>. Acesso em: 20 set. 2021.

CASTRO, T. C. M.; BOTTEGA, C. G.; DETONI, P. P.; TITTONI, J. Em tempos de Coronavírus: home office e o trabalho feminino. **Revista Novos Rumos Sociológicos**, v. 8, n. 14, 2020.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 5ª ed. São Paulo: Cortez, 1992.

FUNDAÇÃO OSVALDO CRUZ (FIOCRUZ). **Saúde Mental e Atenção Psicossocial na Pandemia de Covid-19**: Recomendações gerais. Brasília: Ministério da Saúde, 2020.

GASPAR, T.; RIBEIRO, J. L. P.; MATOS, M. G.; LEAL, I. Promoção de qualidade de vida em crianças e adolescentes. **Psicologia, Saúde & Doenças**, v. 9, n. 1, p. 55-71, 2008.

GATTI, D. P.; TERRA, G. de S.; PORTUGAL, N. dos S.; SOUZA, W. G. de; PORTUGAL, P. dos S.; JUNIOR, P. D. S. P.; SILVA, S. W. Home Office: vantagens, desvantagens e desafios para empresas e funcionários. **Revista de administração do UNIFATEA - RAF**, v. 16, n. 16, p. 187-200, 2018.

GUINANCIO, J. C.; SOUSA, J. G. M.; CARVALHO, B. L.; SOUZA, A. B. T.; FRANCO,

REFERÊNCIAS

A. A.; FLORIANO, A. A.; RIBEIRO, W. A. Covid-19: Desafios do cotidiano e estratégias de enfrentamento frente ao isolamento social. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 8, e259985474, 2020.

HAN, B. H. (2021). O vírus capitalista do cansaço incessante. **Outras Palavras**, 13 maio 2021. Disponível em: <https://outraspalavras.net/crise-civilizatoria/o-virus-capitalista-do-cansaco-incessante/>. Acesso em: 20 set. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). (2020). O IBGE apoiando o combate à Covid-19. **IBGE**, nov. 2020. Disponível em: <https://covid19ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>. Acesso em: 15 jul. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm. Acesso em: 7 jun. 2021.

BRASIL. **Lei nº 8.213, 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm. Acesso em: 26 jun. 2021.

LEMOS, A. H. C.; BARBOSA, A. O.; MONZATO, P. P. Mulheres em home office durante a pandemia de COVID-19 e as configurações do conflito trabalho-família. **Revista de Administração de Empresas**, v. 60, n. 6, p. 388-399, 2020.

LOSEKANN, R. G. C. B.; MOURÃO, H. C. Desafios do teletrabalho na pandemia COVID-19: quando o home vira office. **Caderno de Administração**, Maringá, v. 2, n. 8, Ed. Esp., jun./2020.

MANTOAN, M. T. Inclusão, diferença e deficiência: sentidos, deslocamentos, proposições. **Inclusão Social**, p. 37-46, 2017.

MASSAIA, T. A. **Reforma trabalhista**: regulamentação do teletrabalho (home office). Trabalho de Conclusão de Curso da Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul - UNIJUL. Santa Rosa: UNIJUL, 2018.

MENDES, D. C.; FILHO, H. N. H.; TELLECHEA, J. A realidade do trabalho home office na atipicidade pandêmica. **Revista Valore**, v. 5, p. 160-191, 2020.

REFERÊNCIAS

MERLO, A. R. C.; BOTTEGA, C. G.; PEREZ, K. V. **Atenção à saúde mental do trabalhador: sofrimentos e transtornos psíquicos relacionados ao trabalho**. Porto Alegre: Editora Evangraf, 2014.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). As normas da OIT e a COVID-19 (coronavírus). **OIT**, 23 mar. 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_745248.pdf. Acesso em: 15 jul. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Promoting employment and decent work in a changing landscape. **International Labour Conference 109th Session**, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meeting-document/wcms_736873.pdf. Acesso em: 15 jul. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Teletrabalho durante e após a pandemia de COVID-19. **Bureau Internacional do Trabalho - Genebra**, jul. 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_771262.pdf. Acesso em: 15 jul. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT); EUROFUND. Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral. **OIT**, 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544226.pdf. Acesso em: 15 jul. 2021.

PÉREZ-NEBRA, A. R.; CARLOTTO, M. S.; STICCA, M. G. **Orientações para o home office durante a pandemia de COVID-19**. Porto Alegre: Artmed, 2020.

QUEIROGA, F. **Orientações para o home office durante a pandemia de COVID-19**. Porto Alegre: Artmed, 2020.

RAFALSKI, J. C.; ANDRADE, A. L. Home-Office: Aspectos Exploratórios do Trabalho a partir de Casa. **Temas em Psicologia - 2015**, v. 23, n. 2, p. 431-441, 2015.

ROCHA, C. T. M.; AMADOR, F. S. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 16, n. 1, Rio de Janeiro, jan./mar. 2018.

SERRA, Paulo. O Teletrabalho-conceito e implicações. **Informação e Comunicação Online**, Volume III-Mundo Online da Vida e Cidadania,

REFERÊNCIAS

Covilhã, Universidade da Beira Interior, p. 163-187, 1995.

SILVA, A. D.; RIBEIRO, C. A.; SANTOS, F. de A.; IUDÍCIBUS, S. de. Home office: percentual de economia nas seguradoras especializadas, considerando 100% atividades em home office. **Cafi**, v. 4, n. 1, p. 135-149, 2021.

SILVA, G. E. da.; SILVA, R. B. Teletrabalho: nova configuração de trabalho flexível e possíveis efeitos à subjetividade e saúde mental dos teletrabalhadores. **Revista Espaço Acadêmico**, v. 18, n. 209, p. 44-55, 2018.

STRAUSS, A; CORBIN, J. **Pesquisa qualitativa: técnicas e procedimentos para o desenvolvimento de teoria fundamentada**. 2.ed. Porto Alegre: Artmed, 2008.

VEDOVATTE, R. M.; VEDOVATTE, V. G.; TORRECILHAS, A. R.; PIANUCCI, M. N.; SANTOS, K. T.; NEGRÃO, F. A.; SELLA, M. R.; CAVIGLIONE, G. T. Dinâmica da realização de aulas práticas no curso superior de tecnologia em segurança no trabalho. In: JORGE, W. J. **Educação a Distância: Fundamentos, Práticas e Metodologias**. Maringá: Uniedusul, 2021. p. 33-43.

O TRABALHO DOCENTE EM MOÇAMBIQUE NO CONTEXTO DA PANDEMIA DE COVID-19

Gildo Aliante¹
Mussa Abacar²

O ano de 2020 pode ser considerado como atípico do ponto de vista da saúde pública mundial, devido ao atual cenário da pandemia de coronavírus (Covid-19), que teve início na cidade de Wuhan, na China, desde o mês de dezembro de 2019 e que se expandiu muito rapidamente para todo o mundo. O coronavírus é um vírus conhecido como causador de resfriado nos seres humanos (OMS, 2020) e neste momento surgiu um novo formato denominado SARS-COV-2, de configuração danosa, causando quadros de insuficiência respiratória e, em alguns casos, óbito.

A Covid-19 atingiu em um curto espaço de tempo, uma parcela significativa da população de quase todo o mundo, necessitando de tratamento de alta complexidade, e ocasionando falecimentos, o que levou a Organização Mundial de Saúde (OMS) a declarar como uma pandemia e um problema de emergência de saúde pública de caráter internacional (XIANG et al., 2020). Isso exigiu aos países tomarem medidas restritivas por meio de declaração do estado de emergência, que resultou em isolamento social.

No caso particular de Moçambique, o Governo declarou o estado de emergência por meio do Decreto Presidencial nº 11/2020, de 20 de março (Moçambique, 2020a), ratificado pela Assembleia da República por meio da Lei nº 1/2020, de 31 de março (Moçambique, 2020b), prorrogado sucessivamente nos meses subsequentes até o presente. Num primeiro momento, em cumprimento da declaração do estado de emergência a nível do país, alguns setores de trabalho suspenderam suas atividades presenciais em algum tempo e outras foram obrigadas a encerrá-las, visando assegurar o cumprimento das medidas de prevenção da pandemia e evitar a sua propagação.

¹ Doutorando do Programa de Pós-graduação em Psicologia Social e Institucional pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil. Bolsista da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal do Nível Superior (CAPES), Brasil. E-mail: aliante.gildo@yahoo.com.br.

² Doutor em Psicologia Cognitiva pela Universidade Federal de Pernambuco, Brasil. Professor da Faculdade de Educação e Psicologia pela Universidade Rovuma, Moçambique. E-mail: mabacar@unirovuma.ac.mz.

Este novo cenário trouxe profundas mudanças e grandes desafios para as organizações e para o trabalhador, pois de um lado, alguns trabalhadores foram exigidos a continuarem a trabalhar mesmo sem condições de biossegurança (ex., profissionais de saúde, da segurança pública, transporte público, padarias) e outros foram submetidos ao trabalho remoto (ex., professores). No começo da suspensão das atividades escolares presenciais, os professores eram orientados a elaborarem fichas de exercícios e entregarem aos alunos para sua revisão nas suas residências.

Como se pode ver, neste período da pandemia, alguns trabalhadores mantiveram os seus empregos, diferentemente de outros grupos profissionais, como os trabalhadores sem trabalho, grupo de trabalhadores que não conseguiu manter o trabalho e a renda e que, simplesmente, foi demitido, levando uma vida precária (MORONTE, 2020). Uma parte dos trabalhadores que manteve seus postos de emprego foi submetida ao modelo de trabalho remoto.

No caso dos professores, Assis (2020) considera que estes trabalhadores, ao serem deslocados do seu ambiente habitual, alteraram a sua forma de trabalho, sendo confrontados com as seguintes situações: mudança brusca das suas rotinas, caracterizada pela penetração do trabalho na vida familiar, sem que os seus empregadores (o governo ou os proprietários de escolas privadas) lhes garantissem condições mínimas para o teletrabalho, tais como o acesso à internet, a energia elétrica e outros equipamentos. Neste âmbito, sem condições de trabalho adequadas e conhecimento de didática das plataformas on-line, em certas situações, o trabalho docente revelou-se ineficaz.

Além disso, registra-se perda do convívio social existente no ambiente de trabalho. Os contatos humanos na convivência do trabalho, que proporcionam a troca de ideias e experiências, ficaram prejudicados, pois uma relação presencial facilita o desenvolvimento da empatia com o outro; propicia o estabelecimento da interação, de forma a tentar compreender o que se passa com o outro, as suas dificuldades, as suas necessidades e qualidades. Embora o home office permita o contato mais próximo com a família e os filhos e, proporcione maior tranquilidade em situações de quarentena domiciliária obrigatória, um dos aspectos mais marcantes desta modalidade de trabalho é a vivência da solidão, um problema cada vez mais enfrentado pelos trabalhadores, o que prejudica a mente e o corpo, aumentando o risco de pressão alta, obesidade e alterações emocionais, como ansiedade ou depressão (ASSIS, 2020).

Uma vez que a realidade da pandemia revela permanência, o Governo moçambicano decretou a retomada de atividades presenciais, por níveis de ensino, nos meados do mês de agosto de 2020, para o ensino superior, técnico profissional e formação de professores, e classes de exames no ensino geral (7^a, 10^a e 12^a classe). Já em março de 2021, foram retomadas as aulas presenciais em todos os subsistemas de ensino.

Para evitar a propagação da doença, no início das aulas presenciais foram criadas mínimas condições de higiene, caracterizadas pela alocação de fundo para aquisição de baldes para conservação de água, sabão, álcool gel para a lavagem e desinfecção das mãos dos utentes do recinto escolar. Todavia, verifica-se a descontinuidade dessa ação, o que coloca as escolas como lugares inseguros e como possíveis focos de propagação e contaminação da Covid-19, devido a falta de cumprimento básico de medidas de prevenção por falta de material de higienização e lavagem das mãos, como acontece em algumas instituições de ensino muito recentemente, o que levou a suspensão de aulas presenciais nas províncias de Maputo, e cidades de Maputo, Xai-Xai, Inhambane, Tete, Chimioio e Dondo a vigorar a partir do dia 17 de julho de 2021.

Devido à elevada proporção aluno/professor, à insuficiência de salas de aulas e à dificuldade de garantir o distanciamento interpessoal nas turmas de no mínimo 1,5 metros, de acordo com a orientação vigente, o Ministério da Educação e Desenvolvimento Humano emanou certas orientações. Uma delas foi a suspensão das disciplinas de Educação Física, Ofícios, Educação Musical e Inglês no Ensino Primário; das disciplinas de Noções de Empreendedorismo, Agropecuária, Tecnologias de Informação e Comunicação, Turismo, Introdução a Psicopedagogia, Artes Cénicas e Educação Física no Ensino Secundário e; a disciplina de Ofícios no Ensino Primário de Jovens e Adultos.

Outra medida tomada é a divisão das turmas em grupos de 25 alunos no máximo. Deste modo, aquelas que não excedam 25 alunos, estudam todos os dias. As turmas com mais de 25 alunos devem ser divididas. Por exemplo, as turmas com 50 alunos, são divididas em duas com 25 alunos cada, as com mais de 50 alunos, devem ser redimensionadas em três turmas. Neste âmbito, os grupos dos alunos das turmas com mais de 25 alunos devem estudar em dias alternados, com a seguinte estrutura: 2^a, 4^a e 6^a feira para o primeiro grupo e 3^a, 5^a e sábado para o segundo grupo - para turmas que não excedem 50 alunos.

No caso das turmas com mais de 50 alunos, estes estudam na seguinte modalidade: 2^a e 4^a feira para o primeiro grupo, 3^a e 5^a feira para o

segundo grupo e, 4ª e sábado para o terceiro grupo. Cabe sublinhar que a medida de organização das turmas em dias alternados apenas abrange aos alunos, sendo que os professores devem lecionar todos os dias.

Em termos organizacionais, os alunos devem ser organizados um por carteira, respeitando o distanciamento de 1,5 metro. Mas devido à escassez ou falta de carteiras, a medida acaba sendo uma utopia. A duração total de aulas por dia é de 4,30 horas, incluindo os intervalos de cinco e 10 minutos.

Apesar de haver a suspensão de algumas disciplinas, é evidente que a nova organização do trabalho docente conduziu a um aumento da carga horária do professor, sobretudo, no ensino primário, em que os professores trabalham seis dias semanais, o que favorece a elevada carga psíquica que pode causar um desgaste físico e mental nestes profissionais. E uma vez que houve uma passagem automática dos alunos nas classes sem exames no ensino geral no ano de 2020 (1ª, 2ª, 3ª, 4ª, 5ª, 6ª, 8ª, 9ª, 11ª classes), os professores devem lecionar matérias de classes anteriores e a vigente.

Dejours (2015) nos lembra que a relação do homem com a organização do trabalho é a origem da carga psíquica. Para esse autor, uma organização do trabalho autoritária, que não oferece uma saída apropriada a energia pulsional, conduz a um aumento da carga psíquica. E quando o rearranjo da organização do trabalho não é mais possível, quando a relação do trabalhador com a organização do trabalho é bloqueada, o sofrimento começa: a energia pulsional que não acha descarga no exercício do trabalho se acumula no aparelho psíquico, ocasionando um sentimento de desprazer e tensão.

Somada às situações descritas no último parágrafo, pressupõe-se que o retorno as aulas presenciais pode ser percebido como uma situação de perigo, incerteza e aumento da carga de trabalho. Tal cenário pode acarretar no desgaste psíquico, com tendências de possível sofrimento e adoecimento psíquico (MORONTE, 2020), já que grande parte desses profissionais está sujeito a trabalhar sem condições de trabalho adequadas e sem material de proteção e higienização como, por exemplo, máscaras, luvas, álcool em gel, água, sabão, itens indispensáveis para um mínimo grau de proteção durante a pandemia (ASSIS, 2020).

Pesquisas realizadas em outros contextos, mostram que a manutenção dessas condições leva a um processo de desgaste que tem o poten-

cial de gerar sofrimento, adoecimento e ao desencadeamento dos chamados transtornos mentais, tais como: os designados de transtornos do humor ou afetivos, transtornos de ansiedade, situações de depressão, transtornos da ansiedade generalizada, do stress pós-traumático, burnout até suicídios (ASSIS, 2020). Essa ideia é corroborada por Pimentel e Silva (2020), ao concluírem na sua revisão de literatura que stress, ansiedade, pânico, temor, medo, insônia, incapacidade, ociosidade, entre outros, são emoções que podem ocorrer com a proximidade imaginada e real de ser acometida pela Covid-19.


Em Moçambique foram desenvolvidas algumas pesquisas com professores, no contexto de ensino no período da pandemia da Covid-19. Júlio (2021) revelou que professores moçambicanos descrevem de diversas formas a experiência de viver em quarentena, destacando-se: isolamento e solidão, perda de convívio social no ambiente de trabalho, privação dos direitos fundamentais, experiência desagradável, abate psicológico e comprometimento na planificação do professor. Nesse estudo, entre os medos ou incertezas durante o retorno das aulas presenciais, os professores indicaram a ansiedade, a instabilidade emocional, a incerteza com o futuro, a insegurança, o medo de contaminação da doença e morte.

Na mesma direção, Montero, Saveca e Tembe (2020) que investigaram a frequência de sintomas e os níveis de distúrbios psicológicos (depressão, ansiedade e stress associados ao distanciamento social e os possíveis efeitos psicológicos causados) em uma amostra de 176 indivíduos, indicaram efeitos psicológicos negativos entre ligeiros e moderados para a depressão e ansiedade respectivamente. Os níveis de ansiedade evidenciaram sintomas entre ligeiros a moderados. O stress variou entre níveis ligeiros a moderados com tendência a graves.

Em Moçambique, o retorno das aulas presenciais, durante a vigência da Covid-19, se torna um desafio as organizações escolares. Em consequência disso, estas e seus membros deparam-se com o dilema sobre como manter as atividades letivas, sem correr o risco da propagação e contaminação do vírus e da morte de muitas pessoas, numa altura em que no país cresce o número de casos diagnosticados da Covid-19 e de mortes que se registam.

Considerações Finais

A pandemia da Covid-19 afetou e continua a afetar de modo distinto professores e alunos, e por conseguinte, muitas das assimetrias na



aprendizagem preexistentes tendem a se acentuar. No atual momento, além de exigir adaptações ao professor e aos alunos no processo de ensino e aprendizagem, os professores vivem o medo e incerteza entre permanecer em casa e trabalhar presencialmente. Tais adaptações exigem esforços que não podem ser negligenciados, sendo que a maioria desses profissionais não recebeu qualquer formação específica para o ensino on-line e essa experiência pode ser geradora de tensões e angústia para os professores. Outrossim, os professores encaram dificuldade de preparar, orientar e avaliar o processo de ensino e aprendizagem.

A pandemia da Covid-19 mudou a vida das escolas, dos professores e alunos, pois, estes viram a sua situação pedagógica ajustada ao tipo ou forma de ensino não habitual. Frente a esse cenário, os desafios dos professores se acirram, considerando que estes não só devem lecionar as aulas, mas também são solicitados a possuírem novas competências para ajudar os alunos no enfrentamento da pandemia e convivência no "novo normal", além de possuir informações que possam ajudar a detectar precocemente possíveis casos de alunos e/ou colegas que venham a manifestar sintomas da doença e dar apoio psicossocial. Voltando-nos a uma retrospectiva do trabalho de Borges, Argolo e Baker (2006), essa nova realidade do ambiente escolar demanda mais qualificação e novas competências do trabalhador-professor, aumenta a complexidade e intensifica o trabalho docente. Essa realidade vai extrapolar demasiadamente a área de formação dos professores, uma vez que em algumas situações, o professor ver-se-á obrigado a exercer funções para as quais não está preparado.

Em muitas situações, erroneamente, neste tempo de pandemia os professores moçambicanos serão levados a cumprir o trabalho do assistente social, do psicólogo, do psicopedagogo, do enfermeiro, entre outras profissões. Uma vez que as organizações moçambicanas não oferecem estes tipos de serviços e não têm uma equipe especializada de atenção à saúde e ainda exigem dos trabalhadores eficiência e resultados positivos, acarretará mais cobrança e resultará no aumento das suas responsabilidades profissionais, e pode ocasionar sofrimento ou adoecimento psíquico dos professores.

Enfim, a realidade da pandemia exige das lideranças do setor de educação, o delineamento de estratégias para apoiar os alunos e professores de modo a evitar o enfraquecimento de um sistema educativo moçambicano que já se mostra frágil.

REFERÊNCIAS

ASSIS, D. Home Office promete ser um dos principais legados da pandemia do coronavírus. In: AUGUSTO, C. B.; SANTOS, R. D. (Org.). **Pandemias e pandemônio no Brasil**. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020. p. 206-218.

BORGES, L. O.; ARGOLLO, J. C. T.; BAKER, M. C. S. Os valores organizacionais e a Síndrome de Burnout: Dois momentos em uma maternidade pública. **Psicologia: Reflexão & Crítica**, v. 19, n. 1, p. 34-43, 2006.

DEJOURS, C. Carga psíquica no trabalho. In: DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. (Orgs.). **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escolar Dejouriana a análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 2015. p. 21-32.

JÚLIO, J. **Trabalho Docente em tempos de pandemia: Desafios na percepção de professores do Ensino Básico face à Covid-19**. Dissertação de Mestrado em Psicopedagogia, da Academia Militar Marechal Samora Machel, Nampula: Academia Militar Marechal Samora Machel, 2021.

MOÇAMBIQUE. **Decreto Presidencial n.º 11/2010 de 20 de março, decreta o estado de emergência**. Maputo: Presidência da República, 2020a.

MOÇAMBIQUE. **Lei n.º 1/2020: Ratifica a Declaração do Estado de Emergência, constante no Decreto Presidencial n.º 11/2020, de 30 de março**. Maputo: Boletim da República, I Série, n.º 62, 2020b.

MONTERO, F. P.; SAVECA, P. T. A.; TEMBE, V. A. Ansiedade, depressão e stress: efeitos psicológicos do distanciamento social em Moçambique. **REVISE**, v. 6, p. 56-82, 2020. Disponível em: <https://www3.ufrb.edu.br/seer/index.php/revise/article/view/1937>. Acesso em: 20 set. 2021.

MORONTE, E. A. A pandemia do novo coronavírus e o impacto na saúde mental dos trabalhadores e trabalhadoras. In: AUGUSTO, C. B.; SANTOS, R. D. (Org.). **Pandemias e pandemônio no Brasil**. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020. p. 219-228.

MOURA, J. S.; RIBEIRO, J. C. O. A. L.; NETA, A. A. C.; NUNES, C. P. A precarização do trabalho docente e o adoecimento mental no contexto neoliberal. **Revista de Profissão Docente**, v. 19, n. 40, p. 1-17, 2019.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Coronavirus disease 2019 (COVID-19): Situation Report-51**. Genebra: OMS, 2020. Disponível em <https://>

REFERÊNCIAS

apps.who.int/iris/handle/10665/331475?locale-attribute=pt&show=full. Acesso em: 20 set. 2021.

PIMENTEL, A. S. G.; SILVA, M. N. R. M. O. Saúde psíquica em tempos de Corona vírus. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 7, e11973602, p. 1-13, 2020.

XIANG, Y.T.; YANG, Y.; LI, W.; ZHANG, L.; ZHANG, Q.; CHEUNG, T.; NG, C. H. Timely mental health care for the 2019 novel coronavirus outbreak is urgently needed. **Lancet Psychiatry**, v. 7, p. 228-229, 2020.

PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO EM ACELERAÇÃO EM TEMPOS DE PANDEMIA: APROXIMAÇÕES POSSÍVEIS COM A TEORIA PSICODINÂMICA DO TRABALHO

Marlon Freitas De Campos¹

Introdução

A pandemia de Covid-19 tem impactado significativamente a vida das pessoas ao redor do mundo, e há algum tempo já se debate qual será seu legado. No mundo do trabalho, as transformações inseridas ou aceleradas desde o início da crise do novo coronavírus são notáveis: trabalho remoto, inúmeras lives e a crescente utilização de aplicativos são alguns exemplos que, ainda que não abarquem a experiência pandêmica da totalidade da classe que vive do trabalho, estão gradativamente mais presentes desde março de 2020. Deste modo, é possível afirmar que as atividades laborativas dependem crescentemente das infraestruturas digitais, normalmente alimentadas por dados e automatizadas por algoritmos (GROHMANN, 2021). Embora a inserção das tecnologias digitais não necessariamente implique o conjunto de características dos exemplos mais comuns da plataformação do trabalho, como Uber (e Uber Eats), iFood, Rappi, Amazon (e Amazon Mechanical Turk), entre outros, elas podem significar, em diversas atividades, as primeiras experimentações neste sentido. Afinal, desde antes da pandemia, as empresas-aplicativo têm crescido consideravelmente, expandido os serviços e dominado certos mercados.

Alinhado às perspectivas da Psicologia Social crítica do trabalho e, mais especificamente, à Psicodinâmica do Trabalho proposta por Christophe Dejours, compreendo que o trabalho nunca é neutro frente à saúde (DEJOURS, 1992), podendo contribuir para o seu fortalecimento ou, de modo oposto, favorecer o aparecimento de doenças. A partir deste entendimento, compreender e analisar criticamente as transformações nos processos de trabalho, atentando aos possíveis impactos

¹ Graduado em Psicologia pela Universidade Federal do Rio Grande - FURG (2014) e Mestre em Educação pela Universidade de Santa Cruz do Sul - UNISC (2018). Atualmente, é doutorando no Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional da Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS. Pesquisa nas seguintes áreas: trabalho mediado por plataformas digitais, saúde do trabalhador, trabalho docente e saúde mental docente.

à saúde mental, passa a ser também tarefa ética de psicólogos e psicólogas. Desta maneira, com apoio de teóricos da Sociologia do Trabalho, como Ricardo Antunes (2018, 2020) e Ludmila Abílio (2019, 2020a, 2020b), e da Comunicação, como Rafael Grohmann (2020, 2021), além de outros autores relevantes nesta temática, neste capítulo são analisados os principais elementos deste fenômeno conhecido popularmente por "Uberização" e que é tratado ao longo deste texto pela expressão "plataformização do trabalho". Em seguida, a partir de discussão teórica, se busca traçar aproximações possíveis com a teoria Psicodinâmica do Trabalho para uma contribuição ao campo da Psicologia.

Plataformização, uberização e suas principais características

Devido ao acelerado e significativo crescimento da empresa-aplicativo Uber, sobretudo no ramo de transporte de passageiros, o termo "uberização do trabalho" tem sido frequentemente utilizado para descrever uma ampla gama de atividades mediadas por aplicativos. No entanto, à medida que o trabalho digital vai avançando, se diversificando, variando suas características e complexificando as formas de extração de valor, o conceito de uberização, que se estrutura pela referência à uma empresa-aplicativo com características específicas, a Uber, vai deixando de ser suficiente. Por esta razão, em acordo com Grohmann (2020), neste texto se dará preferência pela utilização da expressão plataformização do trabalho, buscando abarcar uma ampla variedade de atividades em diferentes plataformas, mas compreendendo que seus traços mais fundamentais estão contemplados nos inúmeros trabalhos que discutem a uberização (ANTUNES, 2018, 2020, 2021; ABÍLIO, 2019, 2020a, 2021).

No início do ano de 2019, dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) indicavam que pelo menos 3,8 milhões de brasileiros tinham como principal fonte de renda o trabalho por plataformas (ABÍLIO, 2020b) e neste mesmo período, os cinco maiores aplicativos juntos já haviam se tornado os maiores "empregadores" do país (ABÍLIO, 2019). Já em meio a pandemia, em julho de 2020, os cálculos da Análise Econômica Consultoria (BBC, 2020) revelavam que eram aproximadamente 4,7 milhões de pessoas trabalhando como entregadores ou motoristas de aplicativos (o que não indica a totalidade dos trabalhos plataformizados), o que representava 15% de todo o trabalho informal do Brasil. Esses dados são ainda mais impressionantes quando se considera que a principal empresa-aplicativo, a Uber, começou a atuar no território nacional apenas em 2014, nas cidades do Rio de

Janeiro e São Paulo. Neste cenário, é possível inferir que os números atualizados de motoristas e entregadores sejam ainda superiores aos revelados em 2020, além das inúmeras outras atividades que estão sendo absorvidas paulatinamente pelas plataformas.

No entanto, é preciso compreender que apesar de apresentar aspectos novos, a plataformização do trabalho configura a etapa mais recente de um processo de flexibilização do trabalho implementado há décadas, e que hoje, mais do que nunca, é envolto em um discurso de empreendedorismo (ABÍLIO, 2020b). Por este motivo, a utilização dos smartphones, tablets ou computadores não configuram a única característica do trabalho plataformizado, embora talvez sejam seu aspecto mais visível. Há uma crescente transferência dos custos e dos riscos para os trabalhadores. A começar pelos instrumentos de trabalho: motoristas da Uber ou 99, assim como entregadores do iFood, Rappi ou Loggi utilizam para o serviço seus próprios carros, motos ou bicicletas. Estes mesmos trabalhadores também precisam dispor de seus próprios aparelhos smartphones com internet, assim como trabalhadores que desempenham outras atividades mediadas por plataformas, tais como programadores, digitadores, jornalistas, empregadas domésticas, etc., também necessitam ter seus próprios aparelhos digitais para o trabalho (ANTUNES, 2020).

Além de assumirem os custos dos instrumentos de trabalho (seja adquirido ou alugado, como fazem frequentemente os motoristas e os bikeboys), os trabalhadores arcam com a manutenção dos aparelhos ou veículos e com os riscos de perda por roubos ou acidentes (ANTUNES, 2020). Ao mesmo tempo, não há garantias de ganhos financeiros mínimos. Esse é mais um risco assumido por quem trabalha (ANTUNES, 2020). Os trabalhadores são remunerados na exata medida demandada pela empresa-aplicativo, independentemente do tempo que ficaram disponíveis, à espera do trabalho. Deste modo, a combinação de baixa remuneração e trabalho sob demanda faz com que os trabalhadores de aplicativos costumem ficar muitas horas conectados para conseguirem obter ganhos suficientes para suprir suas necessidades. É o que demonstra relatório do Aliança Bike (2019, p. 06), que traça o perfil dos ciclistas entregadores de aplicativos de São Paulo. Segundo a pesquisa, o trabalhador típico deste segmento "trabalha todos os dias da semana, 9 a 10 horas por dia, e tem ganho médio mensal de R\$ 992,00"

Em referência ao modelo produtivo flexível japonês, que busca produzir "no tempo certo" e na medida das necessidades dos clientes,

Ludmila Abílio (2020a) tem utilizado a expressão "trabalhador just-in-time" para referir-se ao sujeito plataformizado, remunerado conforme a solicitação da empresa-aplicativo. "Opera aí uma mudança na distinção entre o que é e o que não é tempo de trabalho", pois embora possa passar longos períodos à espera de atividades "sua remuneração corresponde apenas à corrida que efetua" (ABÍLIO, 2019, p. 03).

Esta transferência dos custos e riscos é possível, em grande medida, porque legalmente não há reconhecimento de vínculo de trabalho entre os sujeitos que realizam as atividades e as empresas-aplicativos (ANTUNES, 2018). Estas, conforme o discurso apologético, seriam responsáveis, exclusivamente, por intermediar a relação entre clientes interessados e prestadores de serviços, enquanto os trabalhadores gozariam de um labor com maior liberdade. É correto afirmar que eles dispõem de algum poder de decisão: "em relação ao local de trabalho, horário de trabalho, duração da jornada, adesão a mais de um aplicativo", etc. (ABÍLIO, 2019, p. 07). No entanto, esta flexibilidade é limitada por condições objetivas, inclusive as impostas (ou induzidas) pelas próprias empresas-aplicativo, configurando uma forma de autogerenciamento subordinado (ABÍLIO, 2019, 2020a).

Deste modo, embora os trabalhadores tenham a opção de escolher o tamanho da jornada, por exemplo, a realidade lhes impõe que trabalhem por muitas horas, como demonstra o relatório supracitado a respeito dos bikeboys, mas também pesquisas de Abílio (2019) com motoboys, Barbosa (2019) com motoristas, e do Grupo de Arte e Inteligência Artificial (GAIA) da USP com trabalhadores da Amazon Mechanical Turk (MORESCHI; PEREIRA; COZMAN, 2021). Além disso, para aderirem às plataformas, os trabalhadores precisam aceitar uma série de normas - nem sempre explícitas - estabelecidas pelas empresas. O valor do trabalho, no caso dos aplicativos mais conhecidos, não é estipulado pelo trabalhador, mas por elas, sem margem para negociação.


Outro aspecto relevante é que não há contratação no trabalho plataformizado, conforme alegam as empresas-aplicativo, de maneira que não pode haver demissão. Contudo, o descumprimento de regras estabelecidas pela plataforma pode acarretar em "desativação" do trabalhador. Isto é, ser temporariamente ou permanentemente bloqueado na plataforma. A Uber elenca uma série de políticas cujo descumprimento pode acarretar desativação, dentre as quais destaco: a) ficar on-line sem disponibilidade imediata; b) baixa taxa de aceitação; c) elevada taxa de cancelamento; d) fazer propaganda de aplicativos con-

correntes; e) angariar usuários para transporte fora do aplicativo (SCAPINI, 2020).

Tais políticas evidenciam que, apesar da narrativa de liberdade e flexibilidade, o trabalho se dá sob determinados marcos estabelecidos pelas empresas. E alguns deles sequer ficam nítidos aos trabalhadores: os critérios para desativação com base na taxa de aceitação e cancelamento, por exemplo, levam em consideração o índice do motorista em comparação a taxa de referência da cidade (ou das cidades) onde o trabalhador atua. Contudo, tal índice de referência não é acessível aos motoristas, de forma que eles gerenciam suas taxas sem balizadores explícitos.

A ausência de informações relevantes acerca do próprio trabalho é uma constatação comum a diversos pesquisadores e uma queixa constante de trabalhadores entrevistados em suas pesquisas (WOODCOCK, 2020; ABÍLIO, 2019). Esta característica compõe uma forma de gerenciamento recorrente no trabalho plataformizado, o que tem sido chamado de gerenciamento algorítmico (ABÍLIO, 2020a). Ao analisar a plataforma Deliveroo, Woodcock (2020, p. 40) afirmou que o processo de trabalho com base no aplicativo tem permitido à empresa coletar "dados refinados sobre o desempenho dos trabalhadores. Quando eles estão logados no aplicativo, são rastreados por GPS, e cada etapa do pedido é cronometrada e registrada". Ao mesmo tempo, "as informações criadas pela tecnologia não são compartilhadas com os trabalhadores, o que resulta em uma assimetria de informações" (WOODCOCK, 2020, p. 40). A ampla gama de dados coletados pelas empresas e automatizadas por meio de algoritmos reforça o caráter subordinado do autogerenciamento do trabalho plataformizado e permite às empresas-aplicativo não somente prever como induzir comportamentos (ABÍLIO, 2020a).

As bonificações configuram o método mais utilizado pelas empresas para garantir que o trabalho seja realizado na medida das suas necessidades. No caso dos entregadores, é emblemático o exemplo da oferta de maiores ganhos financeiros pelo trabalho em dias de chuva, quando a disponibilidade de trabalhadores tende a diminuir. Conforme relata o trabalhador entrevistado por Abílio (2019, p. 07): "Se o tempo estiver chuvoso, igual hoje de manhã, eles mandam mensagem 9 horas: das 10h até as 13h, fazendo 8 pedidos delivery você ganha mais R\$50. Se você não fizer você não ganha o bônus". Ofertas de bonificação deste tipo surgem ocasionalmente no trabalho plataformizado e, do ponto de vista da empresa, servem para aumentar o número de trabalhadores disponíveis. Os trabalhadores, por outro lado, precisam



tomar a decisão considerando os riscos (mais elevados em dias de chuva) e a incerteza dos ganhos, já que a distribuição do trabalho não é transparente. Quem garante que os entregadores com menor número de entregas realizadas não ganhem preferência na distribuição do trabalho em relação aos entregadores que estão próximos de completar a meta que dá direito à bonificação? Questões como essa são levantadas pelo entregador entrevistado por Abílio (2019) e indicam que o trabalho plataformizado costuma se dar em meio à incerteza.

Por fim, cabe destacar o caráter altamente individualizado deste tipo de trabalho. Através das plataformas (ao menos nas mais conhecidas), os trabalhadores têm acesso ao serviço que prestarão e algum nível de contato com os consumidores, mas não há possibilidade de interação com outros trabalhadores. Diferentemente dos trabalhos tradicionais, o trabalho plataformizado também não costuma contar com um espaço físico de referência que sirva de encontro entre os pares, o que dificulta para estabelecer relações informais de trocas e apoio mútuo, assim como para a organização de reivindicações coletivas organizadas. Esse aspecto é parcialmente superado no cotidiano de trabalho quando entregadores, por exemplo, estabelecem informalmente nos espaços públicos pontos de descanso.

Ademais, o desenho do trabalho de plataforma não estimula a co-operação, mas a competição: a remuneração é por atividade, de forma que ganha mais o trabalhador que estiver mais tempo disponível e entregar o trabalho em um equilíbrio de velocidade e qualidade para que seja bem avaliado (mas também não perca tempo demais, sobretudo nos horários de maior demanda, para que possa atender à solicitação seguinte). A avaliação individualizada se dá, em grande parte das plataformas, por notas atribuídas pelos clientes, o que também serve para ranquear os trabalhadores. Esse elemento influencia na distribuição do trabalho e nos ganhos financeiros que poderão obter (ABÍLIO, 2019). Ou seja, diferentes aspectos da organização do trabalho por plataformas parecem expressamente configurados para dificultar que sejam estabelecidos coletivos de trabalho.

A partir do conjunto de características apresentadas até aqui, considera-se que o trabalho plataformizado pode ser compreendido, portanto, como uma nova fase da flexibilização do trabalho que conta com a desregulamentação para acentuar a transferência dos custos e dos riscos para os trabalhadores. Além disso, com o suporte das tecnologias digitais, ele facilita a adesão dos sujeitos, criando uma

multidão de trabalhadores dispersos e individualizados, gerenciados através de dados e algoritmos, o que é envolto por um discurso empreendedor que enfatiza os restritos aspectos de liberdade deste tipo de trabalho. Estes aspectos indicam a importância de analisar o trabalho plataformizado atentando desde a perspectiva da saúde mental do trabalhador, atentando aos impactos provocados na dinâmica de prazer e sofrimento de quem exerce este tipo de atividade.

Aproximações possíveis com a teoria Psicodinâmica do Trabalho


A Psicodinâmica do Trabalho (PdT) é fundada pelo médico e psicanalista francês, Christophe Dejours, demarcando uma ruptura com os estudos da Psicopatologia do Trabalho, corrente a qual o autor se afiliava até então. Este processo passa pela redefinição do objeto de interesse das pesquisas no campo do trabalho. Abandonando a perspectiva causal que tinha como foco as psicopatologias, a PdT passa a dar maior atenção ao sofrimento, concebido como "uma vivência subjetiva intermediária entre a doença mental descompensada e o conforto (ou bem-estar) psíquico" (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1994, p. 127). Esta compreensão assume, portanto, que o trabalhador não é passivo frente à uma organização do trabalho completamente heterodeterminada. Os sujeitos interagem, modificam aspectos da organização do trabalho, buscam participar criativamente e forjar o prazer mesmo em condições adversas. Quando o trabalho é danoso à saúde mental, ele mobiliza recursos para evitar ou atenuar o sofrimento descompensado (MONTALVÃO, 2021; DEJOURS; ABDOUCHELI, 1994; DEJOURS, 1992).

A participação subjetiva de quem trabalha é possível porque há sempre um hiato entre o trabalho que é prescrito (a dimensão das normas e das regras do trabalho) e aquele que efetivamente é executado, o trabalho real. Esta defasagem possibilita que o trabalhador aplique sua inteligência, e lhe demanda que se envolva emocionalmente, não apenas buscando tornar o trabalho mais confortável para si, mas frequentemente para torná-lo exequível. Assim, o trabalhador resolve imprevistos e disfuncionamentos do cotidiano de trabalho (DEJOURS, 2013). É considerando esta dimensão da participação subjetiva dos trabalhadores, que Dejours (1992, 2013) afirma que o sofrimento é inerente ao trabalho. Ao mesmo tempo, seu desfecho não é dado a priori: sob condições favoráveis ele pode ser revertido em prazer; ou, de modo oposto, quando as possibilidades criativas e defensivas são diminutas, acarretar na vivência de um sofrimento de tipo patogênico, potencializando o adoecimento (RODRIGUES; FAIAD; FACAS, 2020).

Tendo em vista estas considerações, Dejours afirma que o trabalho é mais bem compreendido, em sua complexidade, a partir de pesquisas de campo e da escuta dos próprios trabalhadores, atentando às suas vivências subjetivas (MONTALVÃO, 2021). Desse modo, a discussão teórica a seguir apresenta certos limites, mas representa uma primeira aproximação com o tema do trabalho plataformizado, utilizando para discussão chaves conceituais da teoria Psicodinâmica do Trabalho. Métodos que incluem a escuta dos trabalhadores por meio de entrevistas individuais e grupos estão previstos para a continuidade dos estudos no doutoramento em Psicologia Social e Institucional na Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS.

Alguns pontos do trabalho plataformizado são especialmente relevantes de serem analisados a partir das lentes desta teoria. A começar pela individualização do trabalho e as dificuldades colocadas para a cooperação entre os pares e o estabelecimento de coletivos de trabalho. Foi destacado anteriormente que isso se evidencia neste tipo de trabalho, sobretudo, pelas configurações das plataformas que impedem o contato entre trabalhadores, pela ausência de pontos físicos de encontros estabelecidos pelas empresas-aplicativo e pelo desenho de avaliação, ranqueamento e ganhos financeiros de forma individualizada. Do ponto de vista ideológico, essa forma de organização do trabalho visa corroer a identidade de classe e reforçar a ideia de que cada trabalhador é, na verdade, um empreendedor de si (ANTUNES, 2018, 2020). Já para a PdT, a corrosão dos laços de solidariedade estimulados por uma atividade altamente individualizada "muda radicalmente os dados no que diz respeito à relação subjetiva com o trabalho e à saúde mental" (DEJOURS, 2013, p. 21), o que pode, inclusive, acarretar no desenvolvimento de patologias associadas à solidão (BOTTEGA; PEREZ; MERLO, 2013; FERREIRA, 2013).

A ideia dos malefícios do sentimento de solidão dos trabalhadores é reforçada por Dejours (2013, p. 22), quando afirma que a "multiplicação atual dos suicídios no trabalho não resulta só das injustiças, do infortúnio ou do assédio. Resulta principalmente da experiência atroz do silêncio dos outros". Mas se por um lado há a incidência, no trabalho plataformizado, da organização do trabalho que visa a maior individualização, por outra via há evidências de resistência dos trabalhadores. Como apontado anteriormente, entregadores estabelecem pontos informais de descanso em espaços públicos (ABÍLIO, 2019), o que também pode funcionar como arena para construção dos coletivos de trabalho. Isto é, em alguma medida, os trabalhadores passam a expor



experiências e modos de trabalhar, estabelecem relações de confiança e discutem sobre o trabalho (LIMA, 2013). De forma semelhante, os motoristas de aplicativos criam grupos de WhatsApp que permitem a troca de informações e até mesmo o monitoramento da localização em tempo real por motivos de segurança (SACAPINI, 2020; BARBOSA, 2019). O recurso de grupos on-line também é utilizado pelos turkers, como são chamados os trabalhadores da Amazon Mechanical Turk (MORESCHI; PEREIRA; COZMAN, 2021).


Outra característica presente no trabalho mediado pelas plataformas digitais é a crescente transferência dos custos e, principalmente, dos riscos do trabalho. Nada está garantido (ANTUNES, 2020). De maneira mediata, Dejours (1992, p. 63) apresenta contribuições relevantes a respeito do medo frente aos riscos o que, segundo ele "está presente em todos os tipos de ocupações profissionais, inclusive nas tarefas repetitivas e nos trabalhos de escritório, onde parece ocupar um papel modesto". Para algumas categorias, como entregadores e motoristas plataformizados, os riscos da violência urbana ou de acidentes são bastante explícitos. Os riscos à integridade física, nestes casos, são os mais evidentes, mas se articulam a outras características do trabalho plataformizado: a perda (ao menos temporária) dos instrumentos de trabalho, a impossibilidade de se manter em atividade, a ausência de remuneração e, conseqüentemente, impacto nos projetos de vida, ao menos de curto prazo.

Em estudo de Abílio (2019, p. 07) com motoboys, um entregador de aplicativo relata que com o passar do tempo tem necessitado aumentar significativamente as horas conectado à plataforma para manter o rendimento. Em sua fala, o trabalhador aponta como isso reverbera na saúde: "Por isso que eu falo, nesse último ano agora, pelo amor de Deus, o stress, nervoso, cansaço, as dores físicas nas costas, mental, piorou, porque você está andando mais de moto do que fazendo serviço, porque você tem que ficar rodando" (ABÍLIO, 2019, p. 07). Na medida que a incerteza quanto aos rendimentos é permanente e demanda ajustes no autogerenciamento do trabalho, este tipo de tensão parece constitutivo do trabalho plataformizado. Em situação semelhante, Dejours (1992) menciona a ansiedade decorrente dos ritmos de trabalho e dos impactos nos salários, do acesso aos prêmios e às bonificações, apontando como tanto este aspecto quanto o medo proveniente das más condições de trabalho podem representar riscos à saúde mental dos trabalhadores.

Conceito central para a PdT e relevante neste contexto é o de Estratégias de Defesa. Tais estratégias podem ser definidas como a mobilização de mecanismos individuais e coletivos desenvolvidos pelos trabalhadores para enfrentar ou minimizar a percepção da realidade que provoca o sofrimento. Trata-se, porém, de um processo psíquico, normalmente inconsciente, que não necessariamente altera a realidade patogênica imposta pela organização do trabalho (SELIGMANN-SILVA, 2011; MENDES, 1995). Nesse sentido, as iniciativas que buscam contornar a organização prescrita do trabalho, criando grupos de trabalhadores, podem ser concebidas positivamente como uma forma de estratégia de defesa elaborada de forma coletiva. Por outro lado, o papel desempenhado pelas estratégias defensivas é paradoxal e ao mesmo tempo que servem à manutenção do equilíbrio psíquico frente às pressões do trabalho, podem representar uma armadilha que permite "tolerar o intolerável". É relevante que se observe que outras estratégias são adotadas em diferentes categorias de trabalhadores plataformizados, atentando ao seu caráter ambíguo.

Por fim, há de se destacar o papel atribuído à organização do trabalho. Conforme a teoria da PdT, o sofrimento compõe o fazer laboral, mas ele pode ser revertido em prazer (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1994) a depender, em grande medida, da organização do trabalho (ANJOS, 2013). Na concepção dejouriana, a organização do trabalho é concebida não apenas no âmbito das normas e regras preestabelecidas pelas empresas, mas inclui os arranjos e rearranjos cotidianos dos quais os trabalhadores buscam participar. No entanto, quando as margens de liberdade e de participação criativa são mínimas, isto é, quando predomina as pressões, a rigidez, a repetição e o sentimento de impotência do trabalhador, aumentam as possibilidades de aparecer o sofrimento de tipo patogênico, potencialmente adoecedor (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1994).

O trabalho plataformizado, envolto sob uma capsula discursiva neoliberal, torna a análise da organização do trabalho ainda mais complexa. Em determinado nível, designa aos trabalhadores certos poderes de decisão acerca da própria atividade. Por outra via, cerceia. Conforme aponta Woodcock (2020), o processo de trabalho de um entregador da Deliveroo é altamente limitado e controlado: primeiro, cabe aceitar ou não determinado pedido; o aceite dá acesso à localização do restaurante; quando retira o pedido, uma nova tela se apresenta ao entregador, com o endereço e a rota via GPS para a entrega. A interação com o cliente é breve. No caso desta plataforma, não há avaliação pelos clientes, mas esta é a forma de classificação dos trabalhadores



na maioria dos aplicativos, o que impõe, através de uma vigilância permanente, padrões implícitos de comportamento no trabalho.

As primeiras aproximações entre a análise do trabalho plataformizado e a Psicologia Social Crítica do Trabalho, tomando como referência, mais especificamente, a teoria Psicodinâmica do Trabalho, sugerem um campo fecundo para estudos. Em primeiro lugar, pela tendência de crescimento e generalização do trabalho mediado por plataformas. Em segundo lugar, pelas características que o mesmo apresenta, com potencial impacto negativo à saúde mental dos trabalhadores. Por fim, porque há de se demandar maior cuidado à experiência complexa desde o ponto de vista de quem trabalha, atentando às vivências de prazer neste tipo de atividade e às estratégias desenvolvidas contra os efeitos deletérios do trabalho.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, L. C. Uberização como apropriação do modo de vida periférico. In: GROHMANN, Rafael (org.). **Os laboratórios do trabalho digital**. São Paulo: Boitempo, 2021. p. 85-91.

ABÍLIO, L. C. Plataformas digitais e uberização: Globalização de um Sul administrado? **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 12-26, abr./jul, 2020a.

ABÍLIO, L. C. Uberização: A era do trabalhador just-in-time? **Revista Estudos Avançados - IEA - USP**, v. 34, n. 98, p.111-126, 2020b.

ABÍLIO, L. C. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, Valparaíso, v. 18, n. 3, p. 1-11, nov. 2019.

ANJOS, F. B. Organização do trabalho. In: VIEIRA, F. O.; MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C. (Orgs.). **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba, PR: Juruá, 2013. p. 267-273.

ALIANÇA BIKE. Pesquisa de perfil de entregadores ciclistas de aplicativo. **Aliança Bike**, 19 jul. 2019. Disponível em: <https://aliancabike.org.br/pesquisa-de-perfil-dos-entregadores-ciclistas-de-aplicativo/>. Acesso em: 16 jul. 2021.

ANTUNES, R. Capitalismo de plataforma e desantropomorfização do trabalho. In: GROHMANN, Rafael (org.). **Os laboratórios do trabalho digital**. São Paulo: Boitempo, 2021. p. 33-38.

ANTUNES, R. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da indústria 4.0. In: ANTUNES, R. **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 11-22.

ANTUNES, R. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

BARBOSA, H. B. **Relações de Trabalho e Novas Tecnologias**: um estudo sobre os motoristas do aplicativo Uber em João Pessoa. Dissertação de Mestrado do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal da Paraíba. João Pessoa: UFPB, 2019.

BBC NEWS. Com pandemia, entregadores de app têm mais trabalho, menos renda e maior risco à saúde. **BBC News**, 01 jul. 2020. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-53258465>. Acesso em: 20 set. 2021.

BOTTEGA, C. G.; PEREZ, K. V.; MERLO, A. R. C. Saúde Mental e trabalho:

REFERÊNCIAS

uma construção histórica. **Revista AMazônica**, v. 11, n. 2, p. 261-281, 2013. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4710243>. Acesso em: 20 set. 2021.

DEJOURS, C. A sublimação, entre sofrimento e prazer no trabalho. **Revista Portuguesa de Psicanálise**, v. 33, n. 2, p. 9-28, 2013.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E. Itinerário teórico em Psicopatologia do Trabalho. In: BETIOL, M. I. S. (Org.). **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994. p. 119-145.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

GROHMANN, R. (2021). Trabalho em plataformas é laboratório da luta de classes. In: GROHMANN, Rafael (org.). **Os laboratórios do trabalho digital**. São Paulo: Boitempo, 2021. p. 13-23.

GROHMANN, R. Plataformização do trabalho: entre a dataficação, a financeirização e a racionalidade neoliberal. **Revista Eptic.**, v. 22, n. 1, jan./abr. 2020.

LIMA, S. C. C. Coletivo de trabalho. In: VIEIRA, F. O.; MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C. (Orgs.). **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba, PR: Juruá, 2013. p. 93-97.

MENDES, A. M. B. Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 15, n. 1-3, p. 34-38, 1995.

MORESCHI, B.; PEREIRA, G.; COZMAN, F. Os Brasileiros que trabalham na Amazon Mechanical Turk. In: GROHMANN, Rafael (org.). **Os laboratórios do trabalho digital**. São Paulo: Boitempo, 2021. p. 137-141.

MONTALVÃO, L. A. **Trabalho e centralidade do trabalho na psicodinâmica de Christophe Dejours: uma investigação metateórica e histórica**. Tese de Doutorado do Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal: UFRN, 2021.

RODRIGUES, C. M. L.; FAIAD, C.; FACAS, E. P. Fatores de Risco e Riscos Psicossociais no Trabalho: Definição e Implicações. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 36, 2020.

SCAPINI, E. Z. **Nem chefe, nem escritório?** Controle e subordinação

REFERÊNCIAS

na uberização do trabalho. Dissertação de Mestrado do Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre: UFRGS, 2020.

WOODCOCK, J. O panóptico algorítmico da Deliveroo: mensuração, precariedade e ilusão do controle. In: ANTUNES, R. **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 47-58.

SELIGMANN-SILVA, Edith. **Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo**. São Paulo: Cortez, 2011.

PRÁTICAS DE PESQUISA EM PSICOLOGIA NA
PANDEMIA: IMPLICAÇÕES E INQUIETAÇÕES EM
TEMPOS ABSURDAMENTE ESTRANHOS

Clara Faes Schönardie*

clarafaes@hotmail.com

Mayte Raya Amazarray*

mayter@ufcspa.edu.br

*Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre (UF-
CSPA), Porto Alegre, RS - Brasil

"O mundo está absurdamente esquisito. (...) a esta hora na terra é
um tanto carnaval, um tanto conspiração, um tanto medo, Metade fé,
metade folia, metade desespero."

Fevereiro - Matilde Campilho (2016)


A pandemia do novo coronavírus constitui-se em um evento que trouxe repercussões para todos os setores da sociedade (BARBOSA; COSTA; HECKSHER, 2020), carregando novas formas de trabalhar e de habitar o mundo, ou intensificando e acelerando tantas outras. Parece consensual o fato de que estamos passando por uma crise política, social, econômica e sanitária sem precedentes na história recente da humanidade (SAVIANI, 2020). Os desdobramentos sociais dessas transformações ainda precisam ser acompanhados e descobertos. Alguns destes já são tangíveis e próximos do nosso fazer, da nossa prática cotidiana de pesquisa em Psicologia.

Esse texto parte de algumas implicações, em meio a pandemia, de um grupo de psicólogas pesquisadoras do laboratório de Psicologia em Trabalho & Saúde, PETRAS, vinculadas à Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre (UFCSPA). As pesquisas recentes realizadas sobre o trabalho durante a pandemia apontam para uma heterogeneidade de vivências e impactos para os diferentes sujeitos trabalhadores (ABÍLIO, 2020; BARBOSA et al., 2020). A vivência de processos de precarização laboral é diferente conforme o trabalho exercido; a conexão entre os processos de trabalho, saúde e adoecimento também se modifica se analisarmos o trabalho do senhor feudal, do operário na indústria (TITTONI; NARDI, 2011) e do trabalhador informal. Entretanto, a pandemia parece ter agravado globalmente os processos de precarização que já estavam em curso nos últimos anos. Tal como Dardot e Laval (2016) apontam: as crises vivenciadas globalmente não são uma limitação para o neoliberalismo, mas uma forma deste de tornar-se mais vigoroso e ainda mais ilimitado.

Neste pensar, situamo-nos no campo da Saúde do Trabalhador e, sendo assim, partilhamos das premissas retomadas por Strausz e Silva (2021), acerca da centralidade do trabalho na construção dos sujeitos individuais e coletivos, e da permanente reestruturação dos processos de trabalho, os quais se direcionam para a intensificação de relações de exploração sobre os trabalhadores, produzindo novos perfis e padrões de sofrimentos-adoecimentos. Entretanto, os vínculos entre trabalho e saúde seguem invisibilizados, talvez de maneira ainda mais exacerbada em tempos de isolamento social, desmontes de políticas de proteção social e transferências, aos indivíduos, de uma série de responsabilidades pelo seu sucesso/fracasso. Contudo, reitera-se a necessidade de persistir pelo reconhecimento das relações existentes entre processos de trabalho e processos de saúde-doença. E, nesse sentido, reveste-se de importância a necessidade de produzir conhecimentos implicados com as demandas e necessidades dos(as) trabalhadores(as) (STRAUSZ; SILVA, 2021).

A pesquisa acadêmica no Brasil, apesar das agendas políticas de austeridade e dos desmontes sofridos (LUSA et al., 2019), segue resistindo enquanto meio e forma de construção de conhecimento, de reflexão e crítica sobre a sociedade e de ação no mundo. Pesquisar é, também, trabalhar, e sabe-se que o trabalho tem papel central na vida e na construção da identidade dos sujeitos. Nós falamos isso em nossas pesquisas e questionamos como a pandemia tem influenciado os postos de trabalho, as jornadas, as vidas de trabalhadores e trabalhadoras em geral. Conhecimentos têm sido produzidos nessa direção, mas, em sua maioria, propõe-se a olhar para um outro, supostamente diferente de nós. Como o outro tem vivido e experienciado a pandemia e a gestão do trabalho em meio a essa crise? A presente escrita busca questionamentos e reflexões: como a pandemia tem nos atravessado? Parece que, por vezes, nos posicionamos como se nós não estivéssemos vivendo nestes tempos. Como podemos pensar o nosso trabalho como pesquisadoras que hoje estão produzindo em meio a pandemia?

Algumas pistas parecem surgir nesse sentido: o cansaço que surge como regra em meio as reuniões coletivas, os prazos, os desabafos cada vez mais comuns em grupo, sobre temas diversos, dentre eles o neoliberalismo como razão-mundo, a perda da conexão coletiva, dos laços sociais, do espaço social da rua e da universidade, as demandas intensas, as perdas reais. Trabalhar jamais é neutro para a saúde (DEJOURS, 2012) e, em tempos de pandemia, o trabalho parece tornar-se ainda mais complexo. Em reunião, nos questionamos sobre o que fazer




com o que também vivenciamos? Já que falamos tanto sobre a interrelação trabalho e saúde, talvez tenhamos que pensar quais caminhos e estratégias trilhamos, em conjunto, no nosso trabalho. Como criar uma forma outra de trabalhar, pesquisar, a partir de nós mesmas? Uma fala do escritor, indígena e palestrante Kaká Werá (2021) vem à cabeça: "Quando uma comunidade quer tomar alguma decisão importante, se fala: 'vamos sonhar, vamos pedir pro sonho nos esclarecer'".

Apoiamos nossos sonhos em duas leituras que nos trazem algumas ideias, ensejando muitas perguntas e diversos questionamentos nesse processo: 'No tempo das Catástrofes', de Isabelle Stengers (2015) e 'Sociedade do Cansaço', de Byung-Chul Han (2019). Tivemos outras leituras nesse percurso, teóricas e de cunho metodológico, mas foram os textos de natureza filosófica de Stengers (2015) e Han (2019) que nos afetaram sensivelmente e, quiçá, iluminaram pontos antes mais obscuros. A partir do texto de Han (2015), discutimos sobre liberdade, sujeito do desempenho, estados psíquicos de esgotamento dados pelo excesso de positividade, sem espaço para o vazio. Refletimos sobre o sistema normativo neoliberal e seu caráter sistêmico e o quanto este define modos de subjetivação ao organizar e ativar discursos como o da busca incessante pela alta performance.

Para além disso, refletimos sobre o quanto essa ideia de desempenho, enquanto valor, uniformiza desejos e necessidades, estabelecendo com isso hierarquias e fazendo com que outras formas de entendimento do mundo sejam invisibilizadas (CÂMARA, 2017). É um texto pesado para o momento atual, talvez por sentirmos que estamos contidas nele em diversos aspectos. A lógica produtivista, hegemônica também no âmbito acadêmico, não é exatamente uma novidade. Entretanto, o distanciamento físico imposto pela pandemia, o isolamento que acompanha o home office, as contradições de aceitação do momento atípico simultaneamente com a angústia de deixar desacelerar a produção... inquietações que direcionam, ora para o cansaço e a exaustão, ora para uma necessidade, uma urgência que se apresenta como um impelir a estudar os diversos efeitos pandêmicos na saúde e bem-estar dos trabalhadores.


Pelas reflexões derivadas da leitura de Stengers (2016), descobrimos que ciência triste é aquela em que não se pode dançar e nos propomos a criar alguns movimentos de dança científica entre nós. Stengers (2015) aborda com olhar crítico o que nos convoca para que o amanhã seja exatamente como ontem, para que o futuro seja como o



passado. Questionamos o que entendemos por desenvolvimento social e o caráter insustentável deste climaticamente, mas também subjetivamente e o que nos move nas nossas práticas profissionais nesse sentido. Encontramos o olhar crítico para o mundo e para nós, apostas para uma vida que possa ser ativa, geradora de cooperações, de alegria, de solidariedade. Ao escrever o livro "No tempo das Catástrofes", Stengers (2015) se coloca como herdeira de uma história de lutas contra o estado de guerra que o capitalismo faz reinar e convoca uma criação da vida para além da economia, que deve passar pela criação da possibilidade de um futuro não-bárbaro. Uma vida que explore conexões, potências, imaginações, sonhos. Convoca-nos a trair o papel de meros reprodutores e experimentar a reinvenção, que não vem com respostas prontas, mas sim, com palavras que têm poder e que chacoalham.

Pode-se dizer que, por muito tempo, a noção de ciência era aquela voltada para a objetividade, potencializando a ideia da verdade única. Esse entendimento marca, em alguma medida, a produção científica até os dias atuais, em que se pode constatar o discurso da racionalidade instrumental dada pelas quantificações e predições quantitativas (GAULEJAC, 2007). Entretanto, a pandemia do coronavírus nos mostra (como tantos outros processos) a indissociabilidade entre humanidade e natureza, tal como o caráter coletivo da existência. Estamos produzindo conhecimentos científicos, ao mesmo tempo em que nos encontramos completamente imersos numa vivência que é global. A produção do mundo é um processo sempre comunicante, no qual as multiplicidades se engendram e a produção de subjetividade é imante à produção do mundo. De forma que se pode dizer que a produção científica que acompanha esses processos deve, necessariamente, habitar o campo da criação contribuindo, potencialmente, para a construção de outros processos de subjetivação para além dos hegemônicos e, conseqüentemente, para outros mundos possíveis.

Stengers (2015) aponta que, ao tentarmos construir caminhos, um dos grandes problemas seria o de fornecer respostas antes de aprender a formular questões. De fato, a inércia é a realidade e o convite no contemporâneo, há uma degradação profunda do viver-junto e das construções em grupo que dão trabalho e requerem energia e tempo. Há um convite no neoliberalismo para que se acredite na ideia de que o mundo é assim, de que a velocidade das coisas é única, de que as pandemias a partir de agora serão nossa realidade e de que não há nada a fazer, apenas seguir e produzir, desenvolver. Dardot e Laval (2016) falam sobre o "neossujeito", que é produzido como entidade responsável pelo seu próprio desempenho e sem força de ação política.



Os processos sociais e históricos, como as reestruturações produtivas do trabalho, e no presente a pandemia, acarretam reestruturações subjetivas (FONSECA, 2002). Os trabalhadores habitam em seu cotidiano as consequências das crises políticas, econômicas, sociais e hoje sanitárias que vivenciamos globalmente. Os trabalhadores que somos nós também. Precisamos reconhecer e retomar nosso papel como trabalhadoras e quem sabe, assim, poder de fato exercer coletivamente, criar perguntas antes de respostas.

O trabalho tem lugar de destaque nas nossas identidades e nas relações sociais contemporâneas. Se nos colocarmos a necessidade de criar condições para novas formas de pensar o trabalho, podemos também criar instrumentos que auxiliem a fazer frente e sustentem uma luta coerente contra a decadência do coletivo (DEJOURS, 2012). Em meio às incertezas derivadas da pandemia e à insegurança política que temos vivenciado no Brasil, viver não é tarefa simples. Mas, a atividade humana diz respeito ao coletivo e as ações que propomos a partir de nossos estudos para o "outro", podem congregam também um "nós", que reflita e delibere sobre o trabalho e possibilidades de ação.

Testar outras formas de trabalho? Independentemente de quais sejam, retomamos com Dejours (2012) a importância dos espaços públicos de análise e deliberação sobre o trabalho. Como fazer a gestão do nosso trabalho, ou de qualquer trabalho, em meio à crise? Temos poucas respostas, mas um caminho que trilhe pelo resgate do coletivo daqueles envolvidos e coloque a palavra em ação parece necessário. Pela cooperação e reconsideração daquilo que há de coletivo no pesquisar: que possamos fazê-lo em nossas práticas como psicólogos/pesquisadores/humanos.

Por uma Psicologia e por uma pesquisa em Psicologia que esteja implicada com seus profissionais, com seu sofrimento e suas perdas. Que lembre que estes também vivenciam o contemporâneo. Não apenas com o olhar para o que é do outro, mas para si. Se quisermos ultrapassar o neoliberalismo, abrindo uma alternativa, temos de desenvolver uma capacidade coletiva que ponha a imaginação política para trabalhar (DARDOT; LAVAL, 2016). Precisamos sonhar outros mundos, outros trabalhos, outras formas de fazer pesquisa.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, L. C. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? **Estudos Avançados**, v. 34, n. 98, p. 111-126, 2020.

BARBOSA, A. L. N. H.; COSTA, J. S.; HECKSHER, M. Mercado de trabalho e pandemia da Covid-19: Ampliação de desigualdades já existentes? **Mercado de Trabalho: conjuntura e análise**, n. 69, p. 55-63, 2020.

CÂMARA, M. A. Pensar a colonialidade, praticar a descolonização: apontamentos para uma prática contra-hegemônica. In: CRUZ, V. D. C.; OLIVEIRA, D. A. de. (Orgs.). **Geografia e Giro Descolonial: Experiências, Ideias e Horizontes de Renovação do Pensamento Crítico**. Rio de Janeiro: Letra Capital, 2017.

CAMPILHO, M. **Fevereiro - Matilde Campilho LEGENDADO**. YouTube, 01 jun, 2016. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=a2ulD4i-C48>. Acesso em: 20 set. 2021.

DARDOT, P.; Laval, C. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal**. São Paulo: Editora Boitempo, 2016.

DEJOURS, C. **Trabalho Vivo - Tomo I: Sexualidade e Trabalho**. Tradução de Frank Soudant. Brasília: Paralelo 15, 2012.

FONSECA, T. M. G. Modos de Trabalhar, modos de subjetivar em tempos de reestruturação produtiva. In: FONSECA, T.; GRISCI, C. **Modos de trabalhar, modos de subjetivar**. Porto Alegre: UFRGS Editora, 2002. p. 13-27.

GAULEJAC, V. **Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. Aparecida, SP: Ideias & Letras, 2007.

HAN, B. C. **Sociedade do cansaço**. Tradução de Enio Paulo Giachini. 2 ed. ampl. Petrópolis, RJ: Vozes, 2019.

LUSA, M. G.; MARTINELLI, T.; MORAES, S. A.; ALMEIDA, T. P. A Universidade pública em tempos de ajustes neoliberais e desmonte de direitos. **Revista Katálysis**, v. 22, p. 536-547, 2019.

DIAS, J. P.; VANZOLINI, M.; SZTUTMAN, R.; MARRAS, S.; BORBA, M.; SCHAVELZON, S. Uma ciência triste é aquela em que não se dança. Conversações com Isabelle Stengers. **Revista De Antropologia**, v. 59, n. 2, p. 155-186, 2016.

REFERÊNCIAS

SAVIANI, D. Crise estrutural, conjuntura nacional, coronavírus e educação - o desmonte da educação nacional. **Revista Exitus**, v. 10, n. 1, 2020.

STENGERS, I. **No tempo das catástrofes: resistir à barbárie que se aproxima**. São Paulo: Cosac Naify, 2015.

STRAUSZ, M. C.; SILVA, J. M. da. Produção de conhecimento até quanto e para quem? In: VASCONCELOS, L. C. F. de et al. (Orgs.). **Saúde do trabalhador em tempos de desconstrução: caminhos de luta e resistência**. Rio de Janeiro: Cebes, 2021. p. 103-136.

TITTONI, J.; NARDI, H. Subjetividade e trabalho. In: CATTANI, A.; HOLZ-MANN, L. (Orgs.). **Dicionário de trabalho e tecnologia**. (2a ed.). Porto Alegre, RS: Zouk, 2011.

WERÁ, K. **Literatura e Psicanálise: O sonho na literatura indígena**. Curso ministrado no Centro de Estudos Psicanalíticos de São Paulo. São Paulo: Centro de Estudos Psicanalíticos, 2021.



TRABALHADORES EM CARGOS DE GESTÃO NA PANDEMIA COVID-19: AS INTERFACES ENTRE TECNOLOGIA, TRABALHO E SAÚDE MENTAL

Jaqueline Michaelsen Macedo
Psicóloga CRP 07/34727
jaquemimacedo@gmail.com


Apresentação

As relações humanas há muito foram atravessadas pelos impactos da tecnologia, hoje já é possível que uma distância de milhares de quilômetros se reduza a um clique e uma tela. Isso provavelmente pode ter reduzido tempo, energia e até saudades, possivelmente já possa se considerar que não há mais volta sobre esses impactos e que eles sejam especialmente positivos.

Porém, essa informatização do todo, também faz ser possível com que as demandas de trabalho não estejam mais somente restritas às paredes dos escritórios e aos computadores na mesa. Tudo está na palma da mão. O trabalho está cada vez mais perto e acessível, seja pela notificação do WhatsApp ou pelo e-mail que já virou ícone principal na tela do celular. Pensando nisso, é preciso entender quais são os limites das novas relações de trabalho, compreender quais são os efeitos negativos, emocionais e físicos, aos quais os trabalhadores estão expostos e o quanto isso pode ser aprisionador (SANTANA, 2014; CARMO; MATIAS, 2019).

Diante disso, torna-se importante refletir sobre os impactos causados na vida e na saúde do trabalhador, pois com a rapidez progressiva que as informações circulam, há cada vez mais obrigatoriedade de que as tarefas também sejam concluídas em tempos menores. Há uma necessidade vigente de que o trabalhador se atualize em relação às novas tecnologias, se aproxime e trabalhe integralmente com elas (CARLOTTO et al., 2014). A condução do trabalho também está alterando, o contexto tradicional não parece mais suficiente para que o trabalhador responda na velocidade que o mercado exige. E então, a partir disso, observa-se a transformação das horas de não trabalho em disponibilidade quase total para o universo laboral (CARMO; MATIAS, 2019).

E foi com essa primeira ideia que a presente pesquisa surgiu, fruto de um estudo para Trabalho de Conclusão de Curso de Psicologia da



Universidade Feevale, com o objetivo geral de compreender as interfaces entre tecnologia, trabalho e a saúde mental de trabalhadores que, neste caso, estavam ocupando cargos de gestão. Além disso, queria-se fazer uma busca para compreender de que forma a tecnologia impacta nas relações e formas de trabalho desses profissionais, analisar as possíveis consequências da precarização e investigar os impactos do uso da tecnologia na saúde mental de trabalhadores que ocupam cargos de gestão no contexto da pandemia Covid-19.

A escolha por pesquisar com uma rede de profissionais ocupantes de cargos de gestão aconteceu, pois o número de produções acadêmicas e científicas para esse público, que os relacionasse com cuidado à saúde mental, ainda é bastante baixo. As produções tendem a colocar o gestor como uma peça fundamental na manutenção de saúde dos seus liderados, o que está completamente correto, porém, pouco ainda se fala em como esse profissional lida com o seu próprio sistema de prazer e sofrimento no trabalho. Para as pessoas que ocupam cargos de gestão, a influência da tecnologia pode estar relacionada a uma gestão mais controladora e influente (RUGGIERO; GODOY, 2006), mas em contrapartida, também os coloca numa posição de mais pressão e mais responsabilidade, afinal, se tudo está mais rápido, é preciso estar sempre à frente do tempo de todos.

Contudo, até a pesquisa estar próxima do lançamento para o público-alvo, não se tinha a real extensão do que seria a devastação causada pela ampla disseminação do vírus Covid-19 (Sars-Cov-2), doença que possui alto potencial de contágio e que em março de 2020 fez com que a Organização Mundial da Saúde (OMS) classificasse seu estágio de contaminação como pandemia devido a rápida disseminação. O que se sabia, por hora, era que tudo estava mudando, todas as formas de existir precisaram ser repensadas, pois como medida de diminuição da propagação do novo coronavírus, a OMS recomendou o isolamento social. Sendo assim, no universo laboral, muitas empresas adotaram, naquele momento, o teletrabalho, ou seja, o trabalhador fazendo seu trabalho da própria casa. Mas mesmo assim, muitas pessoas não puderam fazer nenhum tipo de interrupção no seu trabalho de campo e, por isso, precisaram estar expostas a possíveis contágios do vírus e lidar com as transformações nos locais de trabalho.

Diante disso, os impactos na saúde física e mental do trabalhador, na jornada de trabalho e nas relações sociais de trabalho que já eram evidentes antes do tempo de pandemia, reforçaram-se. As fronteiras entre a vida pessoal e profissional do trabalhador foram mais su-

primidas e muitas pessoas se apresentaram ainda mais disponíveis para suas atividades profissionais nas horas de não-trabalho (LIMA, 2020). Com todo este contexto, entendeu-se então que os resultados da pesquisa seriam impactados de uma forma ou de outra pela atual situação dos trabalhadores, principalmente pela necessidade do uso acentuado da tecnologia no desempenho das atividades profissionais num momento de distanciamento e, assim, a investigação tomou o rumo de, além dos seus objetivos principais, investigar os impactos causados pela pandemia na saúde do trabalhador que estava ocupando um cargo de gestão.

A Pesquisa e os Participantes

A pesquisa foi lançada de forma on-line, com um questionário autoaplicável pelo Google Forms, e ficou disponível para os respondentes de agosto a setembro de 2020. Ela foi divulgada nas redes sociais, em empresas e grupos de pessoas que pudessem atender aos requisitos de inclusão da pesquisa. O questionário dividiu-se em duas partes, a parte inicial para dados sociodemográficos e um levantamento em perguntas abertas e fechadas sobre a percepção dos participantes com relação a tecnologia, saúde mental e trabalho, além dos impactos da pandemia na sua vida laboral.

Participaram deste estudo 85 pessoas, 65,9% eram mulheres e 34,1% eram homens; a idade média dos participantes foi de 36,1 anos. E em relação à escolaridade, 51,8% possuía pós-graduação completa, 25,9% completou o ensino superior, 14,1% tinha o ensino superior incompleto, 4,7% possuía ensino médio completo, 24% pós-graduação incompleta e 1,2% ensino médio incompleto. Sobre o estado civil dos respondentes, 47,1% afirmou ser casado, 27,1% solteiro, 20% em união estável, 4,7% divorciado e 1,2% viúvo. Do total de respondentes, 37,6% não tinha filhos, 32,9% possuía um filho, 21,2% dois filhos, 5,9% três filhos e 24% quatro filhos ou mais.

As áreas de atuação que tiveram maior número de participantes foram: educação com 25,9%, serviços com 21,2% e comércio com 16,5%. No momento da pesquisa, a orientação para o distanciamento social estava em vigor em função da pandemia, do total, 50,6% dos respondentes estavam atuando no local de trabalho em jornada normal, 28,2% estava trabalhando em casa com jornada normal e 14,1% estava trabalhando no local em jornada reduzida, 5,9% trabalhava em casa com jornada reduzida e 1,2% estava afastado por questões de saúde.

A análise qualitativa dos dados foi feita a partir da perspectiva de análise temática, a metodologia busca integrar significados e unificar elementos do mesmo sentido, criando categorias para que os materiais sejam analisados e interpretados a partir dos dados inter-relacionados, neste caso foram identificadas cinco categorias para o estudo (MINAYO, 2014). A análise quantitativa foi feita a partir da estatística simples.

Categorias

a. Caracterização do vínculo laboral dos participantes e a relação entre tecnologia e trabalho:

Essa primeira categoria teve como objetivo identificar qual era a situação laboral dos participantes no momento da pesquisa e caracterizar de forma geral as suas relações entre trabalho e tecnologia. Do total de participantes, 74,1% declarou estar trabalhando com carteira de trabalho assinada, 20% dos participantes como Pessoa Jurídica e 5,9% sem carteira de trabalho assinada, bem como na declaração de renda mensal, 49% recebia mais de 5 salários-mínimos, 34,1% de 3 a 4 salários-mínimos e 9% de 1 a 2 salários-mínimos.

Os dados sobre a relação dos participantes com a tecnologia já começam a ser tomados como alerta quando 52,9% afirma que a fonte de maior recebimento de demandas laborais chega através do WhatsApp. Esse aplicativo de mensagens é um meio de comunicação tão usual na vida das pessoas e concentra uma grande quantidade de informações a todo momento. Sendo assim, também permite que a sensação de que o trabalhador é acessível em todo tempo seja normalizada.

Outro dado que corrobora essa via de pensamento é que 70,6% dos respondentes afirmaram que na sua empresa não existe controle sobre horários permitidos ou não para troca de mensagens relacionadas às demandas profissionais. Enquanto isso, 71,8% confirmou que checka o grupo de trabalho no WhatsApp mesmo em seus momentos de folga, ou seja, mais uma vez o limite de tempo entre trabalho e não trabalho se acirra ou pior, passa a deixar de existir barreira.

Por causa do contexto de pandemia, muitos respondentes acumularam funções ou precisaram se adaptar a realidades diferentes de trabalho, visto que a forma de executar suas funções ou se relacionar com outros colegas para muitos deles se alterou. Pensando nisso, os respondentes foram indagados sobre as mudanças em seu comportamento para com a tecnologia neste tempo e um dos pontos que mais chama atenção é que para 58,78% dos gestores, a checagem de mensagens fora

do horário de expediente aumentou e o mesmo percentual de 58,78% relatou, também, que passou a ser mais demandado neste período, elevando a carga de trabalho e, conseqüentemente, de responsabilidade da função.

b. *"Não houve mudança, já utilizava intensivamente": trabalho e tecnologia no contexto de pandemia:*

Esta segunda categoria teve a intenção de refletir sobre a naturalização de alguns líderes em relação ao uso da tecnologia para o trabalho. Como dito no início deste relato, é inegável que a tecnologia permitiu muitos avanços, e no contexto laboral não foi diferente, as transformações positivas dos processos atravessados pela informatização podem ficar bastante evidentes, principalmente em um contexto de distanciamento social, onde só foi possível adequar algum tipo de rotina profissional em função das possibilidades trazidas pelos meios tecnológicos. Contudo, é preciso olhar para esses pontos com cautela, pois senão corre-se o risco de relativizar as conseqüências negativas do excesso de conexão e naturalizar a disponibilidade integral em prol da rapidez e agilidade que o mercado de trabalho e a sociedade têm exigido.

Dos respondentes, 94,1% concordam que a tecnologia trouxe mais rapidez à comunicação e alguns relatos falam sobre a possibilidade de ficar conectado às demandas de forma integral, onde no momento de pandemia essa facilidade contribuiu para aproximar o trabalhador do seu trabalho. Mas a pergunta que ainda fica é: a que custo essa disponibilidade integral e rapidez de resposta chega à saúde do trabalhador?

c. *"Afeta o humor, o sono e as relações pessoais": efeitos na saúde física e mental dos trabalhadores":*

Como formato de resposta à pergunta da categoria acima, a terceira análise de conteúdo tem relação com os impactos observados na saúde mental e física dos gestores, a partir dos excessos de conexão. Os sintomas que foram relatados pelos participantes são percepções de alterações físicas, psicológicas e fisiológicas e que foram associadas a um estado de alerta constante sobre as demandas de trabalho. Os líderes relatam aumento na pressão arterial e dores de cabeça de forma mais frequente, perda ou diminuição de qualidade do sono e variação do humor, percebidas através da agitação e preocupação com as tarefas.

Em relação aos dados obtidos quantitativamente, 72,9% dos participantes afirmaram que concordavam parcial ou totalmente que se sentiam ansiosos e 67% que se sentiam sobrecarregados ao receberem

uma demanda de trabalho pelas mídias digitais fora de seu horário de trabalho. Essa atmosfera criada pela demanda de trabalho excessiva e que chega a todo momento pelas telas acessíveis, torna a urgência na resposta, a preocupação para resolução e a sensação de precisar estar cem por cento disponível cada vez mais presentes na rotina do trabalhador, trazendo consequências como as relatadas: esgotamento mental, cansaço, sobrecarga e estresse.

d. "A gente acaba que não desliga": a exaustão relacionada ao excesso de conexão

A quarta categoria trata da conexão integral que os trabalhadores têm sentido a necessidade de dar conta e, em função disso, o aumento do cansaço e esgotamento físico e mental relacionados a falta de equilíbrio e limites entre os tempos de trabalho e não-trabalho, carga excessiva de trabalho e uso massivo das mídias digitais. Essa sensação de obrigatoriedade em estar on-line e disponível já citada anteriormente, vem corroborada pelos dados de que 92% dos participantes da pesquisa concordaram sobre o aumento da sensação de urgência nas demandas com o uso das redes sociais e recursos tecnológicos e mais, 57,6% do total de respondentes afirmou se sentir muito obrigado a responder demandas que chegam após o horário de expediente.

Um gestor afirmou durante suas respostas: "tenho a sensação de nunca me desligar, as vezes me sinto até culpada por não ver alguma postagem".

E esse pode ser um bom retrato de como os trabalhadores têm se sentido em relação a essa excessividade de conexão, além de não conseguirem fazer bom uso do seu tempo de descanso - quando o tem - por estarem muito preocupados em resolver as demandas, há ainda a geração de um sentimento de culpa quando não é possível estar totalmente conectado. E isso reflete em muitos sintomas mencionados pelos gestores, principalmente o estado de ansiedade constante.

E quando colocamos neste cenário o agravante do momento de pandemia e distanciamento social, onde o trabalho foi adaptado para cada rotina, conforme foi possível, levado para casa dos sujeitos e os fazendo integrar à sua rotina, estreitando ainda mais as barreiras entre a vida familiar e profissional, vemos o impacto na saúde do trabalhador, como nos relatos dados nesta pesquisa:

*"restringe meu tempo de lazer com minha filha";
"diminui meu tempo junto a meus familiares";
"reduzem quase a zero as horas de descanso";*

e. "Acho bastante pessoal, pois a minha ansiedade de responder ela é pessoal": individualização do sofrimento

A última categoria traz, por fim, alguns apontamentos sobre a percepção de movimento de individualização da responsabilidade acerca da conexão excessiva que os profissionais colocam em si. É possível compreender que para alguns gestores desta pesquisa, a escolha sobre a determinação de ficar ou não on-line para responder às questões de trabalho é uma decisão única e exclusivamente deles, sem perceber o contexto geral em que esta situação se insere.

Muito desta categoria se deve também à relação de comprometimento com o trabalho, nível de entrega e esforços desmedidos feitos para cumprir alguma demanda que ainda são vistos como pontos de um profissional exemplar. Estar totalmente on-line e não ter tempo de descanso podem ser entendidos como uma forma de trabalhar bem, numa sociedade que exige mudanças rápidas, alto nível de engajamento, agilidade e produtividade, os resultados organizacionais obtidos com um profissional que está integralmente atento às demandas laborais podem até ser positivos a curto ou médio prazo, mas visto os resultados desta pesquisa é possível saber que em algum momento o profissional sentirá os impactos negativos dessa excessividade e, por consequência, a empresa também o sentirá. Para frisar neste ponto, Amado (2018) afirma que não deveria ser responsabilidade do trabalhador exercer seu direito à desconexão, mas sim um dever do empregador em não lhe causar conexão e não lhe obrigar à decisão de estar conectado em seus momentos de não-trabalho.

Considerações

Pudemos notar que a pesquisa trouxe a identificação de algumas similaridades entre os gestores, como a sensação de urgência no tempo de resposta às demandas laborais, obrigatoriedade para se estar on-line o tempo todo, excessividade das demandas advindas pelas mídias digitais e a quebra/inexistência de barreiras entre os tempos de trabalho e não-trabalho. Quando falamos de pessoas que ocupam um cargo de responsabilidade, como é o caso dos gestores participantes, é preciso compreender que a própria situação de liderança já exerce um nível de alerta e sobrecarga nos trabalhadores. Sendo assim, o aumento de horas de trabalho, o excesso de conexão e o estresse gerado por esse cenário totalmente adverso, tornam os riscos ocupacionais ainda mais intensos (LOTERMANN; GIONGO; OLIVEIRA-MENEGOTTO, 2018; BARCAUI; LIMONGI- FRANÇA, 2014).

O trabalho é um fator diretamente ligado à construção do sujeito e de sua subjetividade, se relaciona com a saúde e com o sofrimento e está aferido a outros níveis de identificação que o trabalhador se dá na sociedade, consigo mesmo e na sua construção de valor (MERLO; BOTTEGA; PEREZ, 2014). E, tendo o trabalho este espaço quase integral na vida das pessoas, a necessidade de atingir os resultados que o contexto institucional exige pode impulsionar essa excessividade de conexão e colocar o trabalhador integralmente associado às suas responsabilidades laborais.

Pensando no contexto de pandemia, a pesquisa ainda aponta sobre o acirramento de todas as questões trazidas, seja pela necessidade de adaptação do local de trabalho para casa ou até mesmo a realocação para uma rotina bastante diferente da usual, com menos profissionais disponíveis, horas reduzidas e demandas em crescimento.

Sinaliza-se ainda que a pesquisa pode ser repetida em outro momento, num pós-pandemia, buscando entendimento dos impactos deixados por essa situação catastrófica e ainda quais as relações que poderiam ser diferentes, caso a realidade fosse outra. Ademais, o debate deste tema busca encontrar espaço no âmbito organizacional, legal e das políticas públicas no campo da saúde do trabalhador para que resoluções possam ser discutidas em conjunto.

Repercussões

Em maio de 2020 os resultados da presente pesquisa foram divulgados, inicialmente nas redes sociais e compartilhados com aqueles que fizeram parte desta construção, mas felizmente o assunto ganhou espaço na mídia e foi publicado por alguns sites e jornais do Rio Grande do Sul, que repercutiram sobre a preocupação com a saúde mental dos gestores e a relação com a tecnologia neste momento de pandemia.

Com isso, o debate ganhou uma visibilidade importante, pois mesmo que o foco central dos resultados tenha sido as pessoas em cargos de gestão, muitos outros trabalhadores se identificaram com a situação de conexão excessiva e deram feedbacks sobre a forma como essa situação impactava negativamente a sua forma de viver. Assim, corroborando para que os dados sejam usados como alerta para uma situação desencadeadora de estresse e esgotamento físico e mental dos profissionais, é preciso olhar com atenção para os limites que estão sendo usados atualmente nas relações de trabalho e colocar em pauta políticas de manutenção e cuidado à saúde dos trabalhadores com urgência.

REFERÊNCIAS

BARCAUI, Andre; LIMONGI-FRANCA, Ana Cristina. Estresse, Enfrentamento e Qualidade de Vida: Um Estudo Sobre Gerentes Brasileiros. **Rev. adm. contemp.**, Curitiba, v. 18, n. 5, p. 670-694, out. 2014. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552014000500670&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 22 abr. 2020.

CARLOTTO, Mary Sandra et al. Preditores da adição ao trabalho em trabalhadores que utilizam tecnologias de informação e comunicação. **Temas psicol.**, Ribeirão Preto, v. 22, n. 2, p. 377-387, dez. 2014. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2014000200010. Acesso em: 28 fev. 2020.

CARMO, Renato Miguel do; MATIAS, Ana Rita. As dimensões existenciais da precariedade: jovens trabalhadores e os seus modos de vida. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, [s.l.], n. 118, p. 53-78, 1 maio 2019. Disponível em: <https://journals.openedition.org/rccs/8502>. Acesso em: 28 fev. 2020.

LIMA, Amanda Ferreira Nunes de. Como a pandemia de covid-19 impacta o mundo do trabalho. **ECA USP**, 01 abr. 2020. Disponível em: <https://www3.eca.usp.br/noticias/como-pandemia-de-covid-19-impacta-rela-es-de-trabalho>. Acesso em: 03 mai. 2020.

LOTTERMAN, Fernanda; GIONGO, Carmem Regina; OLIVEIRA-MENEGOTTO, Lisiane Machado de. "A dor ensina a gemer": a banalização da precariedade no trabalho. **Estud. psicol.**, Natal, v. 23, n. 4, p. 346-356, dez. 2018. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-294X2018000400002&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 24 abr. 2020.

MERLO, Álvaro Roberto Crespo; BOTTEGA, Carla Garcia; PEREZ, Karine Vanessa. **Atenção ao sofrimento e ao adoecimento psíquico do trabalhador e da trabalhadora**: cartilha para profissionais do Sistema Único de Saúde - SUS. Porto Alegre: Evangraf, 2014.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento**: pesquisa qualitativa em saúde. / Maria Cecília de Souza Minayo, 14.ed. São Paulo: Hucitec, 2014.

RUGGIERO, Alberto Pirró; GODOY, Arilda Schimidt. A Influência da Tec-

REFERÊNCIAS

nologia da Informação no Trabalho Gerencial: Um Estudo com Gestores de Recursos Humanos. **Read - Revista Eletrônica de Administração**, Porto Alegre, v. 12, n. 1, p. 160-181, 2006. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/read/article/view/40376>. Acesso em: 03 maio 2020.

SANTANA, Marina Venceslau. **O Uso das Tecnologias e a Flexibilização do Trabalho: Risco De Precarização?** 2014. 64 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Universidade Federal do Paraná. Curitiba: UFPR, 2014. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/handle/1884/37779>. Acesso em: 28 fev. 2020.



Seção Relato de Experiência

"COMO EU FAÇO A
POT DURANTE A
PANDEMIAS"

O TRABALHO E A SAÚDE MENTAL DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS DO SUAS: OU COMO REAPRENDER JUNTOS A ALÇAR VOOS

Patrícia Spindler¹

Durante o segundo semestre da pandemia fui convidada para trabalhar com uma secretaria diferente na qual estou vinculada no serviço público municipal. Nesta escrita, realizo um percurso para compartilhar como foi alçar voos menos solitários com as pessoas que me encontrei para escutar, olhar e pensar a partir de novos jeitos, na medida em que um esgotamento das formas de atuar se apresentou.

Parto de alguns questionamentos, procurando construir uma espécie de bússola, na tentativa de orientar essa trajetória que, naquele momento, era bastante desconhecida e assustadora para o mundo inteiro.

Quem sou?

Chamo-me Patrícia Spindler, sou psicóloga, psicoterapeuta, mestra em Psicologia Social e Institucional pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), professora da Faculdade de Psicologia da IENH e servidora pública do município de Novo Hamburgo, no estado do Rio Grande do Sul.

De onde falo?

Sou servidora e atuo como psicóloga da Guarda Municipal de Novo Hamburgo, lotada na Secretaria de Segurança.

O que faço ou com o que trabalho?

Trabalho com os servidores da Guarda Municipal pelo viés da saúde do trabalhador, da qualidade de vida no trabalho, assessorando equipes e coletivos.

¹ Psicóloga - CRP 07/09094. Possui graduação em Psicologia pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos (1998) e mestrado em Psicologia Social e Institucional pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (2007). Atualmente é psicóloga da Prefeitura Municipal de Novo Hamburgo, psicóloga - Consultório de Psicologia e professora no curso de Psicologia da Instituição Evangélica de Novo Hamburgo (IENH). Tem experiência na área de Psicologia, com ênfase em Intervenção Terapêutica, atuando principalmente nos seguintes temas: contemporâneo, segurança pública, psicologia social, clínica ampliada e subjetividade. E-mail: patriciaspindler@hotmail.com. Telefone: (51) 981515104.

Com esta nova demanda apresentada, para onde vou?

Passo então, a realizar um trabalho on-line, via Google Meet, que ocorreu de julho a novembro de 2020 com algumas equipes da Secretaria de Desenvolvimento Social - SDS. Mais especificamente, me refiro aos trabalhadores que compõem as equipes dos Centro de Referência da Assistência Social (CRAS), Unidade de Referência em Assistência Social (URAS) e Centro de Referência Especializado em População em Situação de Rua (Centro POP). Esta proposta de trabalho constituiu um desafio para mim e, ao mesmo tempo, uma perspectiva para abrir novos caminhos, talvez menos solitários. Afinal, também estava trabalhando na modalidade remota naquele momento em que, como psicóloga, me reinventava a todo instante.

Quem são estes trabalhadores ou servidores com quem trabalhei?

São servidores públicos municipais assistentes sociais, psicólogos, educadores sociais, auxiliares administrativos (todos os cargos citados são no regime estatutário), além de alguns trabalhadores celetistas como servente de limpeza e copa e estagiários.

E o que eles vinham fazendo ou como vinham trabalhando?

Fundamentalmente, eles precisaram se reinventar como profissionais e isso não tem sido pouco. Precisaram transformar todo seu processo de trabalho com a pandemia do Covid-19. Juntaram equipes que não estavam acostumadas a trabalhar juntas, no mesmo espaço e tempo precisando achar formas de conjugar o fazer. Passaram a se organizar por escalas no formato presencial e/ou remoto. Essas alterações influenciaram seu ofício que se realizava na medida do possível em relação aos protocolos sanitários vigentes.

Como se deu este processo?

A partir da demanda solicitada pelo secretário da Secretaria de Desenvolvimento Social, ocorreram encontros semanais com duração de duas horas de trabalho com o objetivo de assessorar as equipes em relação à saúde mental dos servidores e seus coletivos. Aconteceram, no mínimo, dois encontros com cada equipe, além de alguns acolhimentos individuais onde foram trabalhadas as seguintes questões: a integração das equipes; os efeitos na saúde mental dos trabalhadores por ocasião das novas formas de organização do trabalho diante da pandemia; relacionamento das equipes com a gestão; sensibilização

e acolhimento diante do cenário vivenciado em escalas de trabalho; trabalho remoto e presencial. Também foi proporcionado, ao final, um diálogo para retorno ao secretário, com o objetivo de possibilitar alguns apontamentos no sentido de colaborar com a gestão na efetividade do trabalho com as respectivas equipes.

Os encontros: ou como tentar não cair de paraquedas em uma intervenção. Ou ainda, como reaprender juntos a alçar voos.

A partir do conceito de intercessor para Deleuze (1988, p. 156):

O essencial são os intercessores. A criação são os intercessores. Podem ser pessoas - para um filósofo, artistas ou cientistas; para um cientista, filósofos ou artistas - mas também coisas, plantas, até animais, como em Castañeda. Fictícios ou reais, animados ou inanimados, é preciso fabricar seus próprios intercessores.

Os intercessores são quaisquer encontros que fazem com que o pensamento saia de sua imobilidade natural, de seu estupor. Sem eles não há criação, nem pensamento. Neste sentido, realizei algumas propostas para que as equipes pudessem criar o que chamei de "Espaço para escutar e enxergar". Através do intercessor Vik Muniz², inspirada no documentário Lixo Extraordinário, realizei o convite aos servidores para se escutarem. Ou, se olharem de outras formas, criando novas percepções. E assim, se perguntar: o que é possível ver? O que é possível escutar? O que se escuta ou se enxerga de perto? O que se escuta ou se enxerga de longe?

Neste processo, o que se evidenciou?

Foram falados sobre muitos assuntos, sensações e sentimentos durante os encontros. O medo do vírus, da morte e do que vinha representando se deslocar com transporte público na ocasião. A reinvenção do processo de trabalho. A transformação de duas equipes com visões diferentes em uma. O trabalho em escala: remoto e presencial e a

Artista plástico brasileiro, fotógrafo e pintor. É conhecido por usar materiais inusitados em suas obras, como lixo, açúcar e chocolate.

quarentena necessária de ser cumprida em circunstâncias um tanto diferentes. O vínculo rompido ou enfraquecido com os usuários dos serviços. As dificuldades de comunicação por telefone, internet, fala, quando a tecnologia prepondera nas relações e ocorre a falta de reuniões e da convivência como se estava acostumado. As tensões com a população que tanto precisava de informações e referências claras e muito amparo. O estresse gerado no trabalho e a falta de isonomia. Os retrocessos na política pública. As incertezas dos recursos possíveis para conseguir trabalhar. As inúmeras alterações nas orientações cotidianas da gestão. As divergências na forma de gerir durante a pandemia. A angústia de receber duas orientações antagônicas em um mesmo dia. A gestão estabelecendo pouco diálogo com as coordenações das equipes. A falta ou má qualidade dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs). Os atravessamentos políticos partidários, a falta de conhecimento da política pública e da forma com que a assistência básica se efetiva. Ser delegado à função que não lhe é correspondente. As ameaças, as sensações persecutórias e as preocupações com o que vem pela frente. O trabalho era improvisado, ainda que houvesse manuais e protocolos, gerando um extremo cansaço, esgotamento e adoecimentos. Os limites, os enfrentamentos, as questões éticas atravessando o tempo no trabalho e nas relações interpessoais. A impotência da atividade remota, a preponderância do trabalho tarefeiro somado à desqualificação do servidor público.

Foi através desta possibilidade de encontro que se concretizou um caminho para enxergar a força e a potência das equipes que ali estavam se reorganizando e se reinventando a cada novo dia apesar das dificuldades que a experiência de trabalho naquele momento denotava.

Algumas considerações teóricas


A partir desta experiência pode-se pensar o quanto que o exercício profissional gera impacto, tanto na subjetividade, como na vida de forma geral. Entende-se que o trabalho é constitutivo do sujeito. Desta maneira, ele não é responsável, tão somente, pela subsistência do ser humano, mas também pelo desenvolvimento de sentimentos como pertencimento, valorização e reconhecimento. O trabalho permite ao sujeito se integrar à comunidade e tem a função de mediar a interação entre a ordem singular e a ordem coletiva, podendo proporcionar realização pessoal e a construção da sua história de vida. Pode-se afirmar que dificilmente o sujeito consegue afastar-se do trabalho sem grandes prejuízos ao próprio sentimento de utilidade social

(CLOT, 2007). No entanto, o trabalho também pode interferir negativamente no funcionamento psíquico do indivíduo, na saúde física do mesmo e, assim, prejudicar significativamente a qualidade de vida do trabalhador e seus coletivos.

Pensando na dinâmica psíquica relacionada ao trabalho, uma das características do funcionamento do ser humano é a mudança dentro de vários contextos em que está inserido, sendo ela fundamental para a variabilidade necessária dos modos de ser. No que se refere à promoção da saúde dos indivíduos, o trabalho aparece como elemento fundamental. Bendassolli e Soboll (2011) salientam que é através do trabalho que o indivíduo vai compreender vivências subjetivas de prazer e sofrimentos a partir da organização da instituição em que está inserido. Portanto, as condições e organizações que o trabalho proporciona ao trabalhador são fundamentais para essa diferenciação. Cabe ressaltar que nenhuma atividade está livre de situações danosas à saúde física ou mental e que, da mesma forma que ele pode preservar a integridade do sujeito, ele também pode ser fonte de adoecimento caso os trabalhadores não encontrem formas de aliviar a carga psíquica gerada diariamente (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 2011).

Para analisar a saúde mental do trabalhador e as relações estabelecidas entre os sujeitos e o cenário em que estes interagem, se faz necessário abrir mão de teorias que atribuem tão somente ao próprio sujeito a responsabilidade sobre a integridade de sua saúde no local de trabalho. É necessário compreender e atentar para a influência que a organização do trabalho exerce sobre a saúde/doença mental do sujeito trabalhador e seus coletivos.

As estratégias escolhidas pelo indivíduo e seus grupos para dar conta das condições de trabalho podem ser a fonte da saúde mental, mas também podem ser causa de padecimento. De acordo com Gernet (2010), o sofrimento pode se transformar em prazer em duas condições: uma delas se apresenta quando a organização não se opõe à criatividade do indivíduo e a outra seria a consequência desta primeira, ou seja, quando a contribuição do colaborador pode e é reconhecida pelos outros que também fazem parte do contexto. Gernet (2010, p. 62) cita que "o reconhecimento no trabalho participa da realização do ser no campo social". A autora ainda defende a ideia de que quando o sujeito mantém um contato equilibrado com a realidade através do seu trabalho e esse trabalho, por sua vez, não é reconhecido pelos demais, o sujeito pode ser levado à solidão alienadora podendo essa situação ser perigosa tanto do ponto de vista do desenvolvimento da identi-



dade como também das condições de saúde do sujeito que se insere no contexto de trabalho. No que lhe concerne, a identidade é "a armadura da saúde mental" e para se constituir depende da confirmação que se apresenta através do olhar do outro (GERNET, 2010).

Gernet e Dejours (2011) afirmam que trabalhar não significa apenas produzir, mas tem a função primordial de proporcionar ao sujeito "se transformar em si mesmo" e isso só se faz possível através do reconhecimento. Para estes autores, são justamente as relações coletivas e as capacidades destas em emitir julgamentos tão consensuais quanto possível que possibilita o reconhecimento no trabalho e a consequente estruturação da identidade do sujeito que trabalha. Na ausência de uma relação de trabalho mais sadia, a convivência tende a se desagregar, fazendo com que não reste nada senão o sofrimento ou o próprio adoecimento. Para Dejours (1986), quando o desejo do trabalhador é pouco visibilizado, as organizações são perigosas para o funcionamento mental. Sendo assim, é o funcionamento mental dos trabalhadores que é atingido provocando não somente perturbações, mas também sofrimentos e, eventualmente, doenças mentais e físicas, atingindo diretamente a qualidade de vida no trabalho e também fora dele.

Uma das maiores dificuldades consiste na organização do trabalho que compreende a divisão das tarefas e a divisão dos homens. Para Dejours (1986), a problemática não é o trabalho propriamente dito, nem tão pouco o "não trabalho", mas a qual trabalho esse sujeito está vinculado. Frente a todas as regulações impostas pelo ambiente de trabalho, a falta de reconhecimento, o sentimento de não pertencimento que podem ser fonte de sofrimento e de esvaziamento do sentido de trabalho, Dejours (2011) afirma que o trabalhador formula estratégias defensivas próprias na busca da sua própria saúde mental. Entendendo a relevância do coletivo dentro do contexto de trabalho.

Considera-se, portanto, de fundamental importância a urgência em potencializar a promoção de saúde dos sujeitos através de espaços de fala e de criação de estratégias para fortalecer o coletivo potencializando a saúde dos trabalhadores. Tal como aconteceu nos encontros supracitados neste relato.


Neste momento de pandemia, alguns sintomas prevalecem ainda mais em relação à saúde mental. Para Byung-Chul Han (2021):

O vírus SARS-CoV-2 é um espelho que reflete as crises de nossa sociedade. Faz com que os sintomas das doenças que a nossa sociedade sofria antes da pandemia se destaquem com ainda mais força. Um desses sintomas é o cansaço. De uma forma ou de outra, todos nós sentimos hoje muito cansados e extenuados. É um cansaço fundamental, que acompanha a forma permanente e em toda a parte da nossa vida como se fosse a nossa própria sombra. Durante a pandemia, nos sentimos até mais esgotados do que o de costume.

Cansaço que aparece durante os encontros com frequência quando o esgotamento físico e mental é mencionado através da dificuldade de compartilhar o trabalho nas diferentes escalas. Quando em trabalho remoto permanente, com todo seu ineditismo, o filósofo Han (2021) comenta:

O home office também cansa, ainda mais do que trabalhar no escritório. Causa tanto cansaço principalmente porque carece de rituais e estruturas temporárias fixas. É esgotante trabalhar sozinho passar o dia todo sentado de pijama na frente da tela do computador. Também ficamos exaustos com a falta de contatos sociais, a falta de abraços e do contato corporal com os outros.

Sua tese é que o vírus acentuou todas as crises da sociedade contemporânea neoliberal impedindo a valorização de viver a qualidade de vida que fomos acostumados a buscar. Não necessariamente que tínhamos ou vivíamos esta possibilidade no trabalho. Com isso, as reações patológicas se acentuam e tem como principal exemplo, a depressão.



Chocando-se com aquilo que entendíamos (não entendemos mais?) como uma possível melhora da qualidade de vida no trabalho, na tentativa de poder reverter a uma situação mais favorável, o ambiente de trabalho e suas práticas melhorando a saúde mental dos servidores. Pois, seria desta maneira que a qualidade de vida no trabalho promoveria a saúde do trabalhador. Afinal, saúde para a Psicodinâmica do Trabalho é a liberdade de dar ao corpo o direito de repousar, de cuidar, de tratar, de se relacionar, de comer quando tem fome, de desejar. Esse desejo tem no ato de trabalhar uma ingerência fundamental para agir individualmente ou coletivamente sobre a organização do trabalho, ou seja, sobre o conteúdo do trabalho, a divisão das tarefas, a divisão dos homens e as relações que mantêm entre si. Como dizem Gernet e Dejours (apud BENDASSOLLI; SOBOLL, 2011), cada regra de trabalho tem não só uma perspectiva técnica, mas também uma regra social, na medida em que ela organiza o "viver junto". Trabalhar, portanto, não é somente produzir, é também viver junto.

REFERÊNCIAS

BENDASSOLLI, Pedro F; SOBOLL, Lis Andrea. **Clínicas do Trabalho**: Novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade. São Paulo: Editora Atlas S. A., 2011.

CLOT, Yves. **A função psicológica do trabalho**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2007.

DEJOURS, C. Por um novo conceito de saúde. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 14, n. 54, abril, maio, junho, 1986.

DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da Escola Dejouriana na análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo, SP: Atlas, 2011.

DEJOURS, Christophe; GERNET, Isabelle. Avaliação do Trabalho e Reconhecimento. In: BENDASSOLLI, Pedro F; SOBOLL, Lis Andrea. **Clínicas do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2011.

DELEUZE, G. **Diferença e repetição**. Trad. Luiz Orlandi e Roberto Machado. Rio de Janeiro: Graal, 1988.

GERNET, I. Psicodinâmica do reconhecimento. In: MENDES, A. M. et al. (org.). **Psicodinâmica e clínica do trabalho**: Temas, interfaces e casos brasileiros. 1. ed. Curitiba: Juruá, 2010.

HAN, Byung-Chul. Teletrabalho, Zoom e depressão. **El País**, 22 mar. 2021. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/cultura/2021-03-23/teletrabalho-zoom-e-depressao-o-filosofo-byung-chul-han-diz-que-nos-exploramos-mais-que-nunca.html>. Acesso em: 24 abr. 2021.

"AS RUAS ME FAZEM FALTA"

Rita Luedke¹

Escutei esta frase em atendimento de psicoterapia mediado por tecnologia de comunicação à distância (on-line). Cotidianamente tenho escutado de forma repetida, metaforicamente falando ou não, e empatizo com o que foi dito: sem entrar no mérito da transferência ou contratransferência, com certeza, as ruas também me fazem falta.

E a você, as ruas também estão fazendo falta?

Se sim, quais ruas? Quais cenários? O que mais te faz falta?

Qual o significado de "ruas", neste momento, na sua vida?

Te convido a parar uns minutos e pensar como tem sido viver e trabalhar em um cotidiano para o qual nenhum de nós estávamos preparados.

Não me refiro aqui ao atendimento mediado por tecnologia de comunicação à distância, visto que muitos de nós, profissionais da Psicologia, já atuávamos nesta modalidade antes de sequer tomarmos conhecimento da pandemia da Covid-19; refiro-me, sim, ao paciente trazer realidades, medos e sentimentos (referentes ao novo coronavírus) semelhantes aos nossos, considerando que também somos seres frágeis e suscetíveis a esta doença cruel e impiedosa.

Indo um pouco mais longe e aprofundando nossas práticas profissionais, ao nos mantermos focados unicamente na linha de trabalho - por vezes de forma pouco flexível -, tendo como preocupação central uma possível contratransferência, corremos o risco de perder tempo e foco diante de uma realidade pura e simplesmente "atual e real".

¹ CRP 07/06429, Bacharel em Psicologia pela Universidade Luterana do Brasil (ULBRA) (1993) e Licenciatura pela UFRGS (1998); especialista em Marketing pela Fundação Getúlio Vargas (FGV) (1997) e em Equipes Gestoras de Sistemas e Serviços de Saúde pela UFRGS (2004). Desde a formatura em Psicologia, sempre atuou como Psicóloga em empresas da iniciativa privada, nos subsistemas de RH, Marketing e Qualidade. No ano de 2001, ingressa na Secretaria Estadual de Saúde do RS, como Psicóloga. Atuou em vários espaços na SES/RS e, desde agosto de 2019, está lotada na 1ª Coordenadoria Regional de Saúde, desenvolvendo ações preventivas e corretivas na área de Vigilância em Saúde, Educação Continuada, Capacitação em Serviço e promovendo sempre a transversalização da temática Saúde 4 Mental & Trabalho com a prática realizada. Também trabalha como Psicóloga Clínica em consultório privado e realiza palestras, treinamentos/capacitações (presenciais e on-line) e consultoria a empresas, Colaboradora da CPOT desde 2019.

Sem mais.

Simple assim.

Sim, nós profissionais Psis também temos medo, também temos/tivemos perdas, também temos muitas dúvidas sobre a Covid-19 e tudo o que ela traz consigo.

Ao percebermos nossos sentimentos, de forma clara e simples, não nos tornamos nem mais, nem menos: apenas nos colocamos frente a frente com a nossa condição de existência básica: "ser humano" - no sentido mais amplo de SER.

Muitos de nós tivemos experiências novas, únicas, como por exemplo: ter uma consulta com paciente e ele estar bem, porém, já na próxima consulta, ele não estar mais ali.

Sem desvinculo, sem despedida, sem tchau, sem feedback...

Como lidar com isso?

Para a família é difícil, sem sombra de dúvida, mas para o profissional também é. Ou alguém tem dúvida sobre isso?

E a agonia de ter paciente internado, porque quando alguém entra no hospital com diagnóstico positivo para Covid-19, a única certeza que temos é que entrou. Sairá? Se sim, como? Estaremos preparados para lidar com as possíveis demandas/transtornos/sequelas advindas da Covid-19?

Trouxe aqui apenas exemplos, onde constatamos que nem sempre estamos preparados para lidar com o que vem pela frente. E é nestes (e em tantos outros) momentos que podemos (e devemos) sim buscar ajuda, cuidado, ombro, carinho, acolhimento. Precisamos nos permitir sermos cuidados, que cuidem de quem cuida.

Percebo, na prática do meu trabalho nas áreas pública e privada, que há pessoas em que aquele perfil profissional idealizado (ou próximo deste ideal), que levou tanto tempo para construir, já não consegue mais se sustentar - o preço está alto demais e muitos se questionam do que valeu tudo isso?

Refiro-me aqui, não somente aos profissionais Psis, mas também a seus pacientes, das mais variadas formações e atuações.

As coisas mudaram: ao longo do tempo, tanto se falou que a vida pessoal e a profissional deveriam estar separadas, discursos e diver-

gências sobre este assunto sempre foram pauta de muitas conversas e reflexões. Entretanto, o que vivenciamos e temos vivenciado são câmeras se abrindo em ambientes cada vez mais domésticos e inesperados, e o trabalho (ou por vezes a sessão de psicoterapia) adentrando pelo lar ou vice-versa.

Ato falho?

Sinalização de algo?

Mecanismo de defesa será?

Ou talvez imprevisto ou falha de planejamento simplesmente?

Por outro lado, reinventar-se passou a ser a palavra da vez.

Ser criativo, empreender, desafiar-se a manter seu negócio e a si próprio no mercado.

Sem escola, sem base, sem tempo para aprender, errar, ser orientado... aqui e agora é o momento. Pegar ou largar. Ou se consegue/conquista um espaço (novo?) ou se está fora, ultrapassado, desatualizado - até nomes e memes foram criados para deixar claro "a qual geração/grupo" cada um de nós pertence.

Inconsciente coletivo? - diriam alguns; tendências, diriam outros; fenômeno social passível de ser reconhecido e estudado, tantas pessoas referem... e assim seguimos, independente da profissão, fazendo parte de grupos ou sendo excluídos deles sem nem mesmo sabermos.

É..., parece que nós, Psicólogos, cada vez mais somos chamados a esclarecer, significar e ressignificar quem somos e o que fazemos no nosso trabalho.

E o que fazemos com o nosso trabalho também. Independente de ser on-line, híbrido ou presencial. Síncrono e/ou assíncrono.

A aliança terapêutica continua sendo fundamental certamente. É pré-requisito para que o trabalho ocorra e flua bem, e ela independe da orientação teórica do profissional de Psicologia. Entretanto, talvez esta aliança ocorra também com outras transversalidades com as quais não contávamos em ambiente presencial, como a qualidade da conexão (imagem e som) interferindo grandemente na relação de confiança entre paciente e psicólogo, além do trabalho em si, prioritariamente dito.

Paralelo a esses vários novos caminhos/opções, nos vimos sair de um trabalho externo, mudando nossas "ruas" (leia-se fluxos, atitudes,


endereços, rotinas...): onde se tinha horário para sair de casa, para chegar ao destino, trabalhar, atribuições claras, reconhecimento de espaço físico e de saber técnico, postura profissional, face a face, corpo a corpo, tendo amplitude de espaço para analisarmos a situação e o que aquelas vozes, olhos, gestos e corpos queriam nos transmitir... para vivências diversas e tendo que organizar ou reorganizar cenários, espaços pessoais de trabalho, lidar com tecnologias, mudar horários de trabalho, conciliar com horários das demandas familiares, estar preparados para quando a câmera abre do outro lado (visto nem sempre sabermos em qual cenário encontraremos o paciente) e para entrar na casa e vida do paciente, tanto quanto ele permitir.

No consultório físico não era assim, o espaço era nosso, local conhecido, onde recebíamos e tínhamos o (pseudo) controle do setting; no consultório virtual muda o cenário, seguem algumas regras obviamente (contratadas previamente), mas novas se impõem e, uma delas, de extrema relevância é a possibilidade de cada um se ver na tela. Na modalidade presencial, isto não acontecia - a não ser que inseríssemos um espelho na sessão - mas mesmo assim, ainda seria diferente.

A propósito: você já se deu conta da questão de ambos (psicólogo e paciente) vivenciarem experiências de si próprio e também da percepção do outro, através de uma imagem pequena e outra imagem maior? De se ver enquanto imagem de si? De se reconhecer ali ou não? E de isto ser passível de inúmeros ajustes e desconfortos no setting? Resistências de ambas as partes? Sim, com certeza. E teria como ser diferente?

E contemos também com a possibilidade de fechar ou não a câmera (independente do motivo ou desculpa utilizados), por parte de ambos. Controle? Respeito? Desrespeito? Questões a serem vistas caso a caso, sim, e não somente por parte do paciente.

Ainda, caso a opção de atendimento seja através da escrita (emails, SMS, mensagens de texto em plataformas de atendimentos) ou apenas através da voz (telefone), vários outros fatores se impõem e podem gerar transversalidades, nem sempre bem-vindas. O tempo é um diferencial aí e a questão da comunicação ocorrer de forma síncrona ou assíncrona também se transforma em questão de elevada relevância para o atingimento de ótimos resultados com a psicoterapia mediada pelas tecnologias da comunicação.



Sim, a tecnologia está aí e veio para ficar. É fato.
Nos cabe utilizá-la, se quisermos é claro, como elo entre nós e quem demanda nossos serviços de Psicologia.

O ir e vir (fluxos, ações, imagens, perguntas e respostas) amplia nossa percepção para além do físico. Muitas coisas mudaram em velocidade espantosa, e um de nossos objetivos profissionais é ampliar o foco, enxergar situações por diferentes ângulos, desafiarmo-nos constantemente. Se, no meio disto tudo, nos reconhecermos, respirarmos, suspirarmos, termos clareza dos motivos das nossas escolhas, manejarmos as situações inusitadas ou desconfortáveis da melhor forma que conseguirmos e seguirmos por estas ruas que a vida nos apresenta - seja no sentido real ou figurado, estamos no caminho. Ruas novas, sem desconsiderar as antigas. Porém, entendendo que a saudade faz parte, e que talvez não sejam as ruas a fazerem falta e sim o sentimento que elas nos causavam...

Ou,

talvez identificar em cada um de nós, que as faltas que as ruas nos fazem ou trazem, sejam sinalizadores para o autoconhecimento e a certeza dos caminhos (ou ruas) que queremos passar, passear ou morar. Sigamos, há muitas ruas para conhecermos.

PANDEMIA: CAMINHOS POSSÍVEIS PARA SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES DO ACOLHIMENTO INSTITUCIONAL?


Francieli Katiuça Teixeira¹

O Serviço de Acolhimento Institucional para crianças e adolescentes foi incluído no âmbito da Seguridade Social, a partir da Constituição de 1988, passando a responsabilizar a esfera social pública pela proteção de crianças e adolescentes, sendo um dos serviços da Proteção Social Especial de Alta Complexidade do Sistema Único de Assistência Social (SUAS), pautado nos princípios do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA). O encaminhamento para o Serviço de Acolhimento Institucional ocorre quando o próprio convívio familiar apresentar grave situação de risco a integridade física e/ou psíquica da criança ou adolescente, bem como, abandono, negligência, violência ou pela impossibilidade de cuidado e proteção dos mesmos, e terem se esgotado os recursos para sua manutenção na família de origem, extensa ou comunidade (BRASIL, 2009).

Na prática, o serviço de acolhimento é o descortinamento do abandono estatal, quando as políticas públicas não chegam aos territórios ou são insuficientes, as violações já existentes desde a retirada do estado de suas responsabilidades se explanam de tal modo que se esgotam as possibilidades de crianças e adolescentes permanecerem com suas famílias com o mínimo de dignidade humana. Assim, quando se acolhe uma criança ou um adolescente, também se acolhe sua dor, sua história e a oportunidade de ofertar caminhos possíveis para uma vida mais humana.

O Serviço de Acolhimento Institucional possui mais de uma modalidade de execução, sendo que as experiências aqui relatadas ocorreram em dois Abrigos Institucionais, situados na Região Metropolitana de Porto Alegre. O Abrigo é um serviço que acolhe até 20 crianças e adolescentes de 0 a 18 anos de idade, contato com uma equipe de no mínimo dois educadores sociais por plantão em escalas de trabalho de 12x36 horas de trabalho. Além dos educadores sociais, a equipe é formada por duas cozinheiras, uma auxiliar de limpeza, uma psicóloga, uma assistente social, uma auxiliar administrativa e um coordenador.

¹ Psicóloga formada pela Universidade Feevale, Mestre em Psicologia Social e Institucional na Universidade Federal do Rio Grande do Sul pesquisadora no Núcleo de Estudos e Pesquisa em Saúde e Trabalho (NEST) da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Atualmente Psicóloga Técnica em Acolhimento Institucional na ABEFI. E-mail: francielipsi@gmail.com.




O trabalho do Psicólogo Técnico em Acolhimento Institucional possui o objetivo em realizar o acompanhamento psicossocial, a participação na construção e ações do PIA (Plano Individual de Acolhimento), permitir espaços para reflexão e compreensão do sujeito de direitos e sobre as circunstâncias que o levaram ao acolhimento e possibilidades de saída da situação de violência. Além disso, o trabalho também busca articular fluxos intersetoriais, a partir da realização do encaminhamento para rede socioassistencial e de saúde, com fortalecimento do vínculo familiar e comunitário, acompanhamento da adaptação dos acolhidos no serviço, construção de intervenções considerando a dinâmica social, junto a instituição, aos trabalhadores e à rede de atendimento, assim como, favorecer uma leitura e intervenções que não criminalizem a pobreza e culpabilizem a família (CFP, 2016).

Diante do cenário pandêmico, de crise sanitária, com índices crescentes de desigualdade social no Brasil, o trabalho no abrigo tornou-se mais desafiador. Além da necessidade de isolamento social, da dor vivenciada pelo enlutamento e significativo aumento da ansiedade, a pandemia emerge em uma conjuntura política de retirada de conquistas através de lutas coletivas, como direitos trabalhistas, com a Reforma Trabalhista, alterações com corte no orçamento para programas sociais, que acabam impactando no Sistema Único de Assistência Social (SUAS), e nas tentativas e consolidação de revogações de importantes portarias no âmbito da saúde mental do Sistema Único de Saúde (SUS).

Para Werlang e Mendes (2013), a perda de possibilidades de importantes objetos sociais como saúde, trabalho, desejos, sonhos e vínculos sociais resultam no que as autoras denominam como sofrimento social. No abrigo, os sofrimentos sociais repercutiram em diversas instâncias, desde a necessidade para repensar as propostas de trabalho visando a garantia de direitos das crianças, que neste período ficam ainda mais institucionalizadas, sem receber visitas de seus familiares, sem acesso às escolas e nem tipo de vivência comunitária, necessitando que a equipe reformule o seu trabalho, a fim de reduzir os prejuízos emocionais já vivenciados pelas crianças e adolescentes. Até o direcionamento de olhar para os trabalhadores que nesse contexto realizam o seu fazer com mudanças nas suas condições de trabalho.

Destarte, se fez necessário repensar propostas no sentido de saúde mental no trabalho, apesar da atuação da Psicologia no acolhimento não possuir o objetivo de propor estratégias no campo da Psicologia



do Trabalho, entende-se que deve ser princípio ético e norteador das práticas dos psicólogos atuar de modo crítico nos espaços que ocupam pensando a saúde de modo amplo. Assim, as demandas dos trabalhadores se modificaram e tornaram-se mais expressivas. O abrigo é um serviço essencial, é a casa de muitas crianças e adolescentes, não sendo possível fechar ou parar o trabalho, trata-se de realizar desde as necessidades básicas humanas, como alimentação, até o colo, abraço e escuta. Deste modo, a primeira angústia dos trabalhadores neste período pandêmico foi a impossibilidade em realizar o trabalho remoto. Reconhecer seu trabalho como essencial em um período de calamidade pública, em que o simples contato humano pode ser um propulsor de contágio e morte foi um exercício doloroso, mas também de voltar-se para um compromisso social.

Partindo do pressuposto que o trabalho se encontra fundamentado na subjetividade e também se nutre desta subjetividade e da corporeidade para conseguir executar soluções, artimanhas e memorizar as tarefas relacionadas ao trabalho (DEJOURS, 2008), trabalhar com medo de contagiar os acolhidos, colegas de trabalho e também familiares é gerador de ansiedade, necessitando de uma mobilização de recursos subjetivos não vivenciados até então por muitos trabalhadores do abrigo.

No cotidiano, as alterações no que tange ao prescrito do trabalho afetaram diretamente os trabalhadores, a necessidade da criação de protocolos de segurança objetivando mitigar os riscos de contágio alteraram a dinâmica e a execução das atividades laborais. Assumir a necessidade de realizar os protocolos metodicamente também remetia à vulnerabilidade da vida, acionando estratégias de defesa coletivas de banalização do risco, a exaltação e a negação do perigo (DEJOURS, 1999). Como sair de suas casas, utilizar o transporte público, ter contato direto com outras pessoas (colegas, acolhidos, acompanhar acolhidos em atendimentos externos) sabendo que este poderia ser um fator determinante para contágio?

O adoecimento de colegas, familiares, resultando em atestados médicos, afastamento de trabalhadores, além da tristeza, resultou na diminuição da equipe e conseqüente sobrecarga de trabalho dos que permaneciam no abrigo. A cooperação para cobrir plantões foi necessária, pois além de se disponibilizarem para trabalharem em outros dias, a realidade do abrigo estava modificada com as crianças na casa de forma intermitente. Outra situação vivenciada foram os períodos


em que os acolhidos se contaminaram com o Covid-19, visto que o papel dos educadores sociais se refere ao cuidado integral, tornou-se impossível não ter contato com as crianças e adolescentes positivadas. Schwartz (1996) menciona que não temos dois corpos, um para o trabalho e outro para fora do trabalho. Neste sentido, os trabalhadores se experimentaram e enfrentaram situações que se gasta em outras esferas da vida social, gerando sofrimentos psíquicos que reverberam na busca por atendimento em saúde mental.

No que tange à saúde mental no trabalho, sabe-se que o reconhecimento atua como gerador de saúde e não ser reconhecido como um serviço essencial, no que se refere a vacinação, gerou desgastes motivacionais nos trabalhadores da alta complexidade do SUAS. Pressupondo que o reconhecimento no trabalho acontece de forma coletiva, não trata-se de recompensa financeira, localiza-se no âmbito das relações sociais, trata-se de uma retribuição simbólica pelo engajamento no trabalho (DEJOURS, 2002), não ser visto como um trabalhador com prioridade e acesso à vacinação, mesmo diante de toda a complexidade deste fazer, mobilizou essa categoria profissional em termos de reconhecimento social.

Contudo, no cotidiano de trabalho, algumas articulações foram criadas como forma de promoção de saúde, como a abertura de mais espaços de trocas e enfrentamentos das dificuldades, através de reuniões de equipe e sensibilização sobre a temática da saúde mental no trabalho. Além disso, também foi notório o aumento na busca por espaços de escuta individual sobre os enfrentamentos cotidianos. Além de olhar para as mobilizações individuais e coletivas no contexto do abrigo, o papel da Psicologia enquanto compromisso ético com a saúde mental no trabalho, possui a interface de realizar leituras sobre a organização do trabalho existente e mediar as situações entre gestores e trabalhadores.

No âmbito do trabalho terceirizado como no 'abrigo', as mediações necessárias se deslocam desde promover espaços de reflexões sobre os problemas preexistentes que vem se tornando gerador de sofrimento no trabalho, como sobrecarga, assédio moral, falta de recursos para realizar o trabalho, entre outros. É necessário mediar também com as gestões municipais, com a finalidade de evitar as novas formas de precarização no trabalho fruto dos desmontes das políticas públicas.

Atuar enquanto psicóloga no SUAS, é posicionar-se enquanto profissional que busca transcender a historicidade 'míope' da realidade



social, sabe-se que por anos a Psicologia cometeu distorções teóricas, práticas e descontextualizadas dos problemas sociais (DIMENSTEIN, 2001). Neste aspecto, criar possibilidades de saúde mental no trabalho é realizar leituras das conjunturas atuais e mobilizar-se na prática compreendendo que "o trabalho não é apenas uma atividade ele é também uma forma de relação social o que significa que ele se desdobra em um mundo humano caracterizado por relações de desigualdade, de poder e de dominação" (DEJOURS, 2004, p. 31). Contudo, é partir deste exercício que se acredita em possibilidades de intervenções que promovam a saúde mental no trabalho, o trabalho é árduo e incessante, porém, como já disse Guimarães Rosa: "Quem elegeu a busca, não pode recusar a travessia".

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990**. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, Seção 1, 16 set 1990, p. 13563-13577. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1990/lei-8069-13-julho-1990-372211-normapl.html>. Acesso em: 20 ago. 2021.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA (CFP). **Nota técnica com parâmetros para atuação as (os) profissionais de psicologia no âmbito do Sistema Único de Assistência Social (SUAS)**. Brasília: CFP, 2016. Disponível em: <https://site.cfp.org.br/documentos/nota-tecnica-com-parametros-para-atuacao-as-os-profissionais-de-psicologia-no-ambito-do-sistema-unico-de-assistencia-social-suas/>. Acesso em: 27 de jun. 2021.

DEJOURS, C. "Sofrimento, prazer e trabalho". In: DEJOURS, C. **Conferências Brasileiras: identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho**. São Paulo: Fundap: EAESP/FGV, 1999.

DEJOURS, C. Avaliação do trabalho submetida à prova do real - Crítica aos fundamentos da avaliação. In: SZNELWAR, L. I.; MASCIA, F. L. **Trabalho, Tecnologia e Organização**. São Paulo: Editora Blucher, 2008.

DIMENSTEIN, M. O psicólogo e o compromisso social no contexto da saúde coletiva. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 6, n. 2, 2001.

SCHWARTZ, M. S.; SCHWARTZ, C. G. Problems in participant observation. **Amer J Sociol**, v. 60, p. 343-54, 1955.

WERLANG, Rosângela; MENDES, Jussara Maria Rosa. Sofrimento Social. **Serviço Social e Sociedade**, v. 116, dez. 2013.

SOBRE MINHA EXPERIÊNCIA COMO PSICÓLOGO DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19 EM UMA EMPRESA DE SUPORTE EM SERVIÇOS MARÍTIMOS E RESPOSTA DE EMERGÊNCIA A INCIDENTES AMBIENTAIS

Jean Carlos Rodrigues de Souza¹


A inter-relação entre a saúde mental e o trabalho é um desafio para nós psicólogos e todos aqueles atuantes em sistemas socio-técnicos complexos ou não. As dificuldades de acompanhar intervindo individual e coletivamente no contexto desta inter-relação, mesmo com todo avanço e desenvolvimento já alcançados, foram atingidas pelas incertezas que a pandemia nos assolou. E quando me refiro a intervenção no contexto desta relação enfatizo àquela ou aquelas que sejam permeadas de um constructo coletivo na multidisciplinaridade.

Já encontrávamos dificuldades, antes da pandemia, na caracterização da vinculação entre os quadros clínicos e o trabalho. As transformações ocorridas nas últimas décadas, no mundo do trabalho, intensificaram as pressões. Temores e incertezas para os trabalhadores e trabalhadoras assalariadas e suas famílias, o que fez com que fosse verificada, também, a expansão do sofrimento social.

Estas primeiras linhas que escrevo é para trazer, preliminarmente, algumas reflexões sobre o que nos desafia e desafiará daqui pra frente a pensar nas abordagens, intervenções, integrar interdisciplinarmente e atuar na multidisciplinaridade com o aspecto, entre outros de igual relevância, como a solidão do trabalhador e a ausência deste trabalhador e trabalhadora no ambiente familiar potencializando, de forma ainda incomensurável, seu próprio estado de incerteza, solidão e sofrimento psíquico neste, já longo, período em que todos temos que existir e coexistir no ambiente de uma pandemia que nos confunde em direcionamentos e convicções. Procurei, inicialmente, dar um mínimo de embasamento teórico antes que a minha narrativa experiencial se iniciasse.

Penso que também é importante citar minha trajetória. Com 28 anos, atuei em organizações de diversos segmentos, desde o setor têx-

¹ É consultor sênior de cultura de segurança e fatores humanos da OceanPact Serviços Marítimos S/A, Rio de Janeiro, psicólogo com orientação humanista/existencial, psicólogo organizacional, especialista em ergonomia, especialista em gestão de pessoas, especialista em gestão empresarial. Atende em consultório diversas demandas associadas ao estresse, ansiedade, burnout, vítimas de assédio e estados depressivos de humor em decorrência do sofrimento psíquico do trabalho em Novo Hamburgo, Rio Grande do Sul.




til, transporte rodoviário, hospitais, secretaria de saúde pública e atualmente estou a mais de 12 anos no segmento de exploração e produção de petróleo, passando por diversas culturas aqui em nosso Brasil, na África e no Reino Unido. Quanta similaridades humanas! Quanta luta e fuga ao sofrimento gerado pelo trabalho! Tanto aqueles e aquelas que diretamente executavam as atividades, como também aos que se dispunham a pesquisar, estudar e a buscar formas de intervir na construção de uma abordagem que amenizasse esse sofrimento psíquico do trabalhador. Incontáveis falas em diversos contextos e culturas.

Nos últimos oito anos após um projeto de perfuração de poço que acompanhei na Amazônia, fui convidado a prestar consultoria, como psicólogo especialista em cultura de segurança (experiência e aprendizado ocorridos quando de minha permanência fora do Brasil) para uma empresa de serviços marítimos e resposta de emergência ambiental. Um dos objetivos principais era dar continuidade ao desenvolvimento das interfaces humanas com meios operacionais de extremo risco, precisão e alta tecnologia que o segmento se caracteriza. Este startup partiu dos próprios fundadores da empresa, de homens sérios, éticos, dos quais pude ouvir com real sentimento e verdade, que o principal valor da empresa era a vida humana. Eu acreditei profundamente, do fundo de minha alma, pela primeira vez em minha carreira, que estes líderes estavam realmente preocupados não somente com a segurança, mas com o ser humano. Posso falar isso com total isenção.

Após muitos anos, desde 2014, estamos passando juntos por uma pandemia, onde presencio que sentimentos e empenhos do Presidente, do CEO, do Diretor de Operações Marítimas, do Diretor de QSMS, em consonância com o Recursos Humanos do Grupo aplicaram e aplicam o que o DNA da empresa se propõe desde sua fundação. Realmente existe a preocupação de preservar vidas humanas e o meio ambiente nesta organização, e a pandemia da Covid-19 evidenciou este foco na preservação da vida humana.

Tenho plena convicção e certeza de que as medidas tomadas, os protocolos em gestão de saúde física e mental obtiveram eficácia, substancialmente alta, porque o exemplo, iniciativas, incentivos, motivações e ações vieram do primeiro time, do primeiro escalão. E quando a pandemia começou, planejamos e agimos, levantamos a cabeça e trabalhamos duro. Trabalhamos duro, com amor, com dedicação, até os dias de hoje.



O crescimento e desenvolvimento da empresa continuou, a expansão se consolida a cada dia, assim como a preservação das vidas e os cuidados com o ser humano também. A liberdade de expressão acompanhada de segurança psicológica construída dia a dia por homens e mulheres são caminhos que já vínhamos construindo a muitos anos. Entendo que a sincronia dos resultados bem como o bom desenvolvimento da aplicação dos protocolos de saúde só pôde alcançar, dentro dos limites que a doença nos permitiu alcançar, uma eficácia satisfatória pelo empenho da coletividade liderada de ponta a ponta. A exaustão está presente em todos nós. Cansados, sim! É claro! Mas ao olharmos em nosso entorno entendemos que apesar de todo sofrimento que passamos, fizemos e fazemos o que tem que ser feito com honestidade e transparência.

O senso do coletivo veio forte, nos apoiamos. E saímos para enfrentar o que era totalmente incerto, para o que é possível e impossível fazer para nos nortear e orientar. Montamos uma logística pensada, com planejamentos de testagens amplos e aplicados com muita disciplina. Hotéis e pousadas foram contratados para realização de quarentena antes dos embarques e troca de turma do setor portuário em terra. É importante dizer que atendemos toda costa brasileira e temos colaboradores de todas as regiões do Brasil que se deslocam dos seus lares para formar as equipes de trabalho. Isso no setor de operações marítimas. Uma estratégia gigantesca. Tudo isso foi mobilizado bem no início da pandemia em 2020. Não postergamos, não duvidamos do que estava acontecendo mundo afora. A sincronia, é claro que nos faltavam muitos dados no início, foi fundamental. Quando digo sincronia, é o estabelecimento de hierarquia de ações sincronizadas, cada um fazendo o seu papel.

A Direção de Tecnologia e Desenvolvimento agiu muito rápido, possibilitando uma comunicação eficiente e eficaz, colocando nosso pessoal de apoio em casa para dar suporte a quem estava na "ponta" do sistema, enfrentando a duríssima profissão de marítimo e a demolidora sensação de impotência ao deixar os seus em casa num momento tão difícil. A empresa providenciou apoio psicológico para todos os seus colaboradores, contratando uma empresa especializada, com tecnologia desenvolvida para atender além dos efetivos da empresa, todos, os familiares de nossos colaboradores.

Eu fiquei e estou na linha de frente, subordinado à Direção de QSMS - Qualidade, Saúde, Meio Ambiente e Segurança, participando ativamente da construção de ferramentas, palestras interativas se-


manais sobre percepção de risco e segurança psicológica, promovendo acolhimento e intervindo quando solicitado, não importando a hora do dia, aqueles e àquelas que por afeição e confiança dos anos de convívio me procuravam para apoio psicológico, mesmo estando eu designado a tratar dos fatores humanos e organizacionais com foco em segurança psicológica e todas as variantes que pudessem afetar a atenção e a percepção de riscos dos colaboradores em quarentena que iriam embarcar. Atendia, também, inúmeras solicitações de marítimos já embarcados que buscavam orientações e acolhimento emocional diante dos seus sofrimentos, que eram predominantemente insônia, ansiedade e fadiga mental. O acesso remoto, as intervenções remotas, evidentemente, não surtiam o efeito que uma intervenção face a face resulta.

Entretanto, pelas características deste segmento, esta forma de comunicação é familiarizada e incorporada nessa brava gente. Mantivemos aplicativos como o "WhatsApp" como mais um meio de comunicação em resposta às demandas, instruções, alertas e procedimentos associados sempre às normativas de boas práticas em saúde e segurança. Este meio já era utilizado e fora implantado muito antes da pandemia. E vem sendo uma "ferramenta" de aprendizado, conhecimento e informação muito útil. Isso me coloca, além do departamento médico e dos colegas da Psicologia, em contato no tempo real e hábil para tomada de decisões e apoio tanto individual como coletivo.

Os colaboradores chegavam de seus destinos (isso no início da pandemia) 10 dias antes e se dirigiam para os hotéis e pousadas em quartos isolados, onde eram testados e avaliados antes do embarque. Isso significou 10 dias a menos em contato com a família. Imaginem o nível de estresse, solidão e desorientação! Eu atuei e continuo atuando, virtualmente, em todos pré-embarques. Em seguida, aqueles e aquelas que fossem liberados seguiam para o embarque, que no momento antes da pandemia eram de 28 dias. Durante o momento inicial da pandemia, esta jornada de embarque, ou seja, em operação, chegou a ser o dobro, 56 dias. Naturalmente que ao longo destes mais de 12 meses muitos se contaminaram, numa proporção infinitamente menor do que em outras empresas do setor e com muito menos danos à vida humana.

Nossa intervenção contemplou tanto do colaborador quanto de seus familiares que sofriam em casa!

O sentimento que me move e, com certeza a todos que estão envolvidos, é sermos essencialmente úteis e solidários, nos sentimos pre-



sententes na vida destas pessoas. Não reclamo, não me queixo, me cuido nas horas vagas, me dedico muito mais e com muito mais prazer. O resultado veio, está vindo e quando ouço "obrigado", "me ajuda muito suas palavras", "seu direcionamento me deu motivação para continuar", etc., sei que é mais que verdadeiro. Foi e é vital para centenas de homens e mulheres, e sei que estes sentimentos se multiplicam no âmbito familiar. O sofrimento do trabalho deu lugar ao significado do trabalho, deu senso coletivo de fazer e fazer bem feito, exigiu e exige de todos nós buscar as melhores práticas realizadas no mundo, me fez focar em ambientes cuja ações, estudos e planejamentos funcionam. Impulsionou-me a associar-me às pessoas que realmente se interessam em desenvolver algo mais digno, ético e sóbrio nesta sociedade tão confusa e tão sem amor.

Estamos aprendendo juntos! Estamos descobrindo respostas juntos! Sobretudo, e especialmente, em nossa profissão de psicólogos e psicólogas organizacional e do trabalho. A nossa função é estar e fazer por estar em todo o complexo sistema organizacional, seja em diagnóstico de Clima Organizacional, Cultura de Segurança, intervenção em boas práticas de saúde e segurança, em seleção, em recrutamento, mediando conflitos, facilitando execução de planejamentos estratégicos, tanto faz! Somos profissionais necessários em muitas outras ciências, seja ela a administração, a engenharia (são os profissionais que mais convivem juntamente com profissionais das ciências náuticas), médicos, enfermeiros, qualquer que seja sua formação ou hierarquia. Nosso arcabouço de experiência e humanidades de dar o suporte, apoiar na construção e melhoramento do ambiente de trabalho. A desesperança anda solta, o que nos resta é reconstruí-la em nosso local de atuação e entre nós.

Sinto e percebo, muitas vezes, que durante intervenções em grupo ou individual, as pessoas com as quais interagimos desejam também, de alguma forma, serem solidárias, querem além de ser ouvidas, serem também significadas num contexto embaralhado que nos encontramos.

Penso que as intervenções propostas e realizadas devem ter como primazia o acolhimento verdadeiro das expressões manifestas de dor e sofrimento que nos trazem. Apoiar estes homens e mulheres nos faz lembrar das verdadeiras razões e motivos do porquê escolhemos ser psicólogos e psicólogas.

TENTANDO ESPERANÇAR: RELATO DE EXPERIÊNCIA DE UM ESTÁGIO PANDÊMICO


Leandro Marchini Peixoto¹

Essa é uma escrita experimental que pretende refletir sobre um ano de estágio remoto/virtual em meio ao caos pandêmico, mas sem abrir mão de uma delicadeza poética escassa nas duras e monótonas linhas acadêmicas. Articulando reflexões sobre economia solidária, saúde mental, trabalho e produção de subjetividades, esse texto narra uma experiência de estágio de ênfase em políticas públicas no GerAção POA, serviço de oficina de trabalho e geração de renda do município de Porto Alegre.

São 8h45min de uma manhã cinzenta de domingo. O último domingo do mês de março, uma semana antes da páscoa. Mas isso não importa. Essa páscoa, assim como a anterior, permanecerei sozinho neste pequeno apartamento. Há 1 ano, eclodiu a pandemia de Covid-19, fato que embruteceu o cotidiano, impôs o isolamento, desconstituiu quaisquer planos. Desde então, minha vida praticamente se restringe a esse apartamento e a atividades despretensiosas: cozinhar, lavar a louça, ler, assistir filmes e séries, tocar violão. No entanto, me conecto com milhares de pessoas que compartilham da mesma angústia que eu por meio do sistema global de redes de computadores. A internet, esse dispositivo mágico, permite que eu rompa a bolha do isolamento e me conecte com amigos e familiares, fazendo com que eu não me sinta tão isolado. Paradoxalmente, porém, essa relação com o computador também produz solidão, na medida em que me deixo ser tragado pelas engrenagens dessa máquina e me dissolvo paulatinamente num processo de alienação.

É por esse computador, sempre posicionado na mesma estreita escrivaninha de madeira, que eu venho realizando minha graduação em Psicologia. Logo antes do advento da pandemia, havia começado um estágio, com ênfase em políticas públicas, em um serviço de oficina de trabalho e geração de renda da rede de saúde pública de Porto Alegre, o GerAção POA. É por isso que escrevo, e inserido nesse contexto confuso.

¹ Estudante de Psicologia e teve seu período de estágio marcado pela pandemia da Covid-19. Graduando em Psicologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul e bolsista de iniciação científica do Núcleo de Estudos em Imagem, Trabalho e Subjetividade (NETS/UFRGS).



É uma tentativa. As linhas acadêmicas, a esse ponto, para um estudante no fim da graduação, parecem mais fáceis e confortáveis. No entanto, pretendo revelar também na própria estética dessa escrita, o que foi vivenciado e construído durante esse tempo na GerAção POA e, para isso, a escrita impessoal, alienante e desinteressante dos moldes universitários não me parece suficiente.

A verdade é que não sei de que forma iniciar. Há tanto para falar. Foi um ano intenso, de muito trabalho e aprendizado coletivo. Um ano com muitos atravessamentos conturbadores: pandemia, isolamento social, a mortificação cada vez mais próxima e banalizada, um governo explicitamente, mais do que nunca, genocida. Enfim, intensos acontecimentos que tem um forte impacto em toda a vida social e subjetiva. São tempos em que a esperança de um futuro minimamente agradável é corroída dia após dia. Entretanto, escrevo porque ainda esperanceio, nesse gesto freiriano de uma esperança que não espera e se mobiliza. Ou ao menos tenta não permanecer paralisada. E meu estágio é, hoje, o ponto de sustentação desse verbo esperançar. Vejo o Gera, hoje, como uma espécie de oásis num árduo e gigante deserto de individualização e mercantilização da vida, como ruptura de um isolamento insuportável, uma janela que abre para uma paisagem ensolarada que, com o esforço de uma esticada de pescoço, é possível ver um mar azul e bonito que acalma o corpo.

Essa história tem início em um tempo anterior ao protagonizado pelo vírus. A experiência de estágio, que me insiro hoje, começa, de fato, no início de 2020, uma época distante em que o encontro aproximado não se apresentava como uma ameaça. Lembro com profunda saudade dessas primeiras semanas de estágio. Lembro do pedalar matinal em direção ao serviço, das risadas e brincadeiras anteriores às reuniões lotadas, da estimulante tensão de estar em um lugar estranho, das primeiras palavras trocadas com dezenas de pessoas recém conhecidas, dos cafés da manhã partilhados e, principalmente, dos momentos de aprendizagem durante os processos de produção coletiva do serviço. Realmente, parece um tempo muito distante e de uma felicidade que toma forma agora como lembrança, como passado, como resto de outros possíveis e como expectativa de retomada de encontros mais intensos.

Algo que me interessa há muito tempo, desde a adolescência pelo menos, é a questão do capitalismo. É algo que me mobiliza a pensar, a escrever, a ler, a refletir. Provavelmente porque é um debate que aglutina vários outros fundamentais: racismo, colonialismo, sexismo, elitismo, degradação ambiental, sobrevivência... É o sistema insti-

tuído. Um sistema com alta capacidade plástica de se reatualizar e capturar movimentos críticos. Um sistema que se baseia na hierarquização maquiada, na liberdade ilusória, na segregação e na exploração de tudo que for possível. Sinteticamente: um sistema que tem como objetivo único a produção, circulação e acumulação de capital e nada mais. A vida, em si, não tem valor. A dignidade e a liberdade genuína tampouco. É dessa posição que escrevo: anticapitalista, acima de tudo. É a partir dela que enxergo o mundo e a vida, a minha graduação, o meu estágio. É algo que me constitui, assim como constitui o meu local de estágio. Ou ao menos a ideia que eu tenho dele. Que eu gosto de ter dele.

O GerAção POA é um serviço de oficinas de trabalho e geração de renda que se organiza a partir da economia solidária e que integra a rede de atenção psicossocial do município de Porto Alegre. Criado em 1996, durante os governos petistas da capital, trabalha na perspectiva de operar saúde a partir da atividade laboral coletivizada, articulando produção desejante e produção de vida material. Parece um pouco abstrato, mas, na realidade, é muito concreto. O Gera se propõe a produzir deslocamentos e construir novas possibilidades de relações sociais e novas subjetividades.

Os oficinairos, aqueles que realizam as oficinas e que gerenciam o Gera a partir de uma prática autogestionária, são, em grande maioria, usuários da rede de saúde mental. A estigmatização é intensa e constante e opera na produção da subjetividade louca, de uma desrazão perigosa, incapaz e infantilizada. Uma marginalização que recusa suas ideias e seus modos de vida. Recusa, em síntese, suas condições de sujeitos, um processo capitalista por excelência.

No entanto, nesse serviço se produz coletivamente rupturas muito potentes a esses processos, ou ferramentas que possibilitem microdesvios. Pequenos, mas absolutamente fundamentais. O capitalismo, com o objetivo de explorar progressivamente, também atua nas forças do desejo e nos processos de subjetivação. Ou seja, na fabricação dos sujeitos de tal forma que seus desejos, seu comportamento, suas ideias, sua força de trabalho sejam cada vez mais bem ajustadas à exploração e ao bom funcionamento da ordem dominante. Todas as relações são produzidas para este suposto bom funcionamento: as relações sociais, produtivas, intrassubjetivas e intersubjetivas. A relação com o corpo, com a terra, com os alimentos, com o tempo, com o consumo, com o desejo, com a vida. Assim, são produzidos sujeitos serializados. Ou não-sujeitos. Objetos. Pois a categoria de sujeito pressupõe algum grau de

autonomia do desejo. Seriam, portanto, nesse contexto, meros objetos "reduzidos a condição de suporte de valor", como escreve Rolnik & Guattari (2013).

No entanto, há sempre algo que escapa, há sempre a possibilidade de resistir e de recusar esse modelo, sobretudo na vida micropolítica. Recusar o modelo moderno-colonial-capitalista que transforma sujeitos em objetos, em mercadorias. Entretanto, aqueles que não se enquadram, por qualquer motivo, são culpabilizados e segregados. Uma culpabilização que interioriza a norma social e age dentro do aparelho psíquico, repreendendo qualquer iniciativa disruptiva e desobediente. Resta a segregação, em caso de a culpa interior não ser suficiente: a prisão, o manicômio ou, em casos não tão excepcionais, a morte.

Escrevo esse trabalho em um contexto de máxima negação da vida. A pandemia explicita essa encruzilhada, ou uma falsa encruzilhada, entre o respeito à vida e o bom funcionamento do mercado. Mas para grande parte dos empresários, dos políticos e, conseqüentemente, de cidadãos que reproduzem essa lógica, essa questão não chega nem ao ponto de se tornar um dilema. A escolha por um suposto bom funcionamento do mercado, das vendas, do consumo, da economia é irrevogável. Mesmo que isso custe a vida de centenas de milhares de pessoas e toda a dor e sofrimento que somos empurrados a engolir e seguir em frente. Para o capitalismo, isso não tem valor. "A economia não pode parar".

E sinto essa pressão para produzir na própria elaboração desse texto. É realmente muito difícil escrever nesse contexto. Um dia desses, em que navegava pela internet, me deparei com um texto de título provocador: "e se a gente estiver confundido viver com procrastinar?". Fez todo o sentido com a minha escrita. Primeiro, porque como todos os trabalhos que já fiz, existe uma alternância entre a produção propriamente dita, a escrita, e a procrastinação. Mas mais importante, porque é exatamente sobre isso que escrevia acima. Existe um longo processo de objetificação dos corpos, das subjetividades, da vida humana mesmo (e não-humana também). A máquina capitalista coloca tudo em termos de objetos, instrumentos para um bom funcionamento da engrenagem. E procrastinação é um nome que se dá às atividades que esses objetos realizam, mas que não tem uma importância produtiva nos termos capitalistas, na tentativa de evitá-los.


Eu toco meu violão. E isso me faz muito bem. Me sinto completo por alguns minutos. Realizado. O meu polegar desliza com força pelas cor-

das mais graves e produz um som que imita um surdo. Os meus outros três dedos, e raramente o menor deles, puxam com mais rapidez as cordas mais agudas e finas, imitando o som do tamborim. Logo, produzo um samba. Um som sincopado. Um som com alguns segundos, ou milissegundos, de silêncio. Um silêncio tão importante quanto o som. Sinto essas vibrações na minha mão, nos meus dedos, se estendendo por todo o corpo e encontrando rapidamente os meus pés, que tentam acompanhar o ritmo do polegar, batendo suavemente no chão. É um momento sagrado. É uma relação de felicidade. De sentir-se vivo. Não posso chamar isso de procrastinar, intoxicando essa relação com toda a bagagem repressora e moralista que essa palavra carrega. Isso é vida. É bem vivida. É construção de alegria, de afeto, de amor. Como diz Milton Nascimento na canção "Bailes da Vida": "cantando eu me desfaço e não me canso de viver". Nem de cantar. Essa é a potência da música. Da arte. Da vida.

Isso me lembra uma passagem de "Walden: a vida nos bosques", escrita pelo autor estadunidense Henry David Thoreau, no século XIX, que decide deixar sua cidade natal, num período de intensa industrialização, para viver enfrentando apenas "os fatos essenciais da vida e a sugando até a medula". Em determinado momento, o escritor critica acidamente às pessoas que se deixam absorver por preocupações superficiais e tarefas superfluamente áspers de tal modo que não podem colher os frutos mais saborosos da vida. Os dedos demasiado trêpegos de um trabalho excessivamente árduo já não conseguem perceber a beleza delicada de uma maçã. A brutalização total do corpo e dos sentidos a ponto de não ser possível mais experienciar a vida e tornar-se objeto por completo. Brutalização a ponto de naturalizar 4 mil mortes diárias no país.

Ailton Krenak, importante líder indígena do povo Krenak, conta que o seu povo observa muito o movimento do céu e sua relação com a terra. Quando sentem o céu cair e se aproximar demasiadamente de si, compreendem que existe uma dessintonia do povo com os outros seres. Realizam, então, um ritual de canto e dança para suspender o céu. Em seu livro "Ideias para adiar o fim do mundo", ele propõe essa suspensão do céu como uma resistência ao processo de colonização e de imposição de uma humanidade homogênea que separa o humano da natureza (KRENAK, 2020). De recusa a uma vida que se realize apenas como mercadoria. Suspender o céu, assim, é ampliar o horizonte existencial: enriquecer nossas subjetividades. Ter uma experiência de vida. De sujeito.

É precisamente isso que sinto constantemente e cada vez mais. Como nunca havia sentido antes. Uma angústia e um sufocamento. Um



céu que cai e fica tão próximo, mas tão próximo que ameaça tudo que está aqui no solo. Há de suspendê-lo. Imediatamente. Há de se construir estratégias para romper com esse modelo massificante e objetificante e criar novas possibilidades subjetivas e micropolíticas. Mas isso não basta. É preciso conjugar essas micro resistências em voos maiores e genuinamente coletivos. Alterar profundamente a dinâmica social, a sua gramática. Urgentemente. É isso ou a morte, que se aproxima de forma cada vez mais impiedosa.

Uma das leituras que marcaram a minha graduação, desde o segundo semestre, e que reli nesse ano, foi o já mencionado livro escrito por Félix Guattari e Suely Rolnik (2013). Nele, os autores argumentam a favor de uma vitalidade micropolítica e afirmação da invenção de outros mundos subjetivos, de uma outra economia do desejo, radicalmente diferente da subjetividade capitalística das linhas de montagem. Defendem uma revolução molecular, uma recusa de todos os modos de encodificação e manipulação da subjetividade, construindo, ou permitindo que se agenciem, fluxos de desejo fora dos padrões normalizados (GUATTARI; ROLNIK, 2013). Produzir singularizações, portanto, num processo. Singularização como bloqueio dos mecanismos de interiorização dos valores do capital e produção de novas relações com o consumo, com a produção, com a cultura, consigo mesmo. Proposição de novos arranjos que possibilitem uma "encarnação da vida para si próprio", uma certa produção de autonomia que, no entanto, não se confunde com individualização. Individualizar seria reiterar a produção de sujeitos-objetos, subjetividades reduzidas a engrenagens, a pequenas peças.

Assim, singularidade e individualidade são radicalmente diferentes. Enquanto a individualização integra os processos de modelização capitalista na sua mais alta forma, a singularidade só é possível na medida em que agencia, pega emprestado e associa dimensões coletivas, permitindo que o sujeito construa seus próprios tipos de referências em articulação com o que é compartilhado. Um processo, portanto, que se sustenta precisamente no ponto de encontro. O indivíduo como unidade independente simplesmente não existe. O que existe é uma produção de uma subjetividade que se entenda como individual e que compita com outros indivíduos como estratégia de dominação social.

Essas são algumas reflexões teóricas que compuseram minha experiência de estágio. Todo o meu processo formativo, na realidade. Traço esse caminho teórico, porque de fato essa produção de subjetividades constitui, em maior ou menor grau, cada um de nós. Nossas relações

são atravessadas por isso, são produzidas assim. No entanto, o GerAção configura, no meu entendimento, como um espaço que subverte várias dessas produções capitalísticas. Um espaço que agencia processos de singularizações e que tensiona, o tempo todo, os limites do possível, abrindo novos horizontes. Um espaço que suspende o céu.

O GerAção é criado nos anos 1990, dentro do contexto da luta antimanicomial e do início da reforma psiquiátrica no Brasil. No entanto, como toda política pública, existe um certo paradoxo em sua constituição e prática. No que foi escrito até aqui, podemos perceber que existe uma configuração social que coloca os sujeitos como engrenagens de um sistema mercadológico. O Estado, e as políticas públicas advindas dele, por consequência, possuem uma relação no mínimo paradoxal nesta encruzilhada entre a garantia de direitos e o interesse do mercado econômico.

Dentro da perspectiva foucaultiana, o Estado moderno surge a partir do declínio do absolutismo, configurando uma nova prática de regulação dos sujeitos: o biopoder (GUARESCHI et al., 2010). Essa nova política se sustenta, em especial, em duas tecnologias diversas: a disciplina e a biopolítica. A disciplina como técnica de poder aplicada ao indivíduo com o intuito de adestramento do corpo para um bom funcionamento social e econômico. A biopolítica como tecnologia de gestão da vida da população, de maneira mais geral e estatística, também para regular a vida social conforme à ordem moderna e capitalista. E a produção de políticas públicas é atravessada por essas tecnologias, principalmente no sentido de reinserção de sujeitos na dinâmica de mercado, em geral, numa perspectiva de normatização e assujeitamento.

Portanto, não é simples. A concepção de Estado não é simples. A construção de políticas públicas não é simples. Embora exista uma hegemonia de grupos dominantes na gestão do Estado, existe um campo de disputa ideológico-político. O Estado, e suas políticas públicas, são feitos de relações antagônicas. De conflitos e tensões. E às vezes, de pontos de convergência entre grupos ideologicamente distintos, e que consequentemente defendem interesses contrários. Muitas políticas públicas que se proponham como garantidoras de direitos sociais, também interessam ao mercado. Políticas assistenciais, sobretudo. Existe uma organização social de segregação que exclui grande parte da população dos circuitos econômicos e políticas públicas que se propõem a integrar esses grupos à sociedade. Garantem seus direitos à

lazer, habitação, educação, saúde, trabalho sob a condição de passarem por uma disciplinarização e integração ao mercado.

Dentro dessa concepção, é interessante problematizar o Geração POA como política pública de oficinas de trabalho e geração de renda. Parte-se de uma proposta de inclusão social, reinserção social, reabilitação social. Enfim, diversos nomes, que impõe algumas diferenças importantes, mas que se referem a um processo de integração de sujeitos marginalizados à sociedade e, por consequência, ao lugar social mais central da vida da maior parte da população: o trabalho. Coloca-se um paradoxo. Uma tensão de contradições. De um lado, a marginalização de sujeitos considerados improdutivos e toda a solidão e sofrimento que isso implica. De outro, a integração a um sistema que explora ao máximo a força de trabalho a ponto de colocar os sujeitos em condições de objetos. O Geração, assim, caminha nessa corda bamba perigosa, recusando os dois modelos e tentando criar novas possibilidades de existência e de trabalho, embora ocorra alguns deslizes inevitáveis.

Lembrando da canção "Primavera nos Dentes" da banda Secos e Molhados, defendo a necessidade de no centro da própria engrenagem, inventar a contra-mola que resiste. E talvez a contra-mola mais resistente que se coloca nesse serviço seja a economia solidária. Não como aplicação de um modelo pronto, mas como construção coletiva de um espaço genuinamente democrático e solidário.

A economia solidária é um conjunto de práticas econômicas e sociais que surge como alternativa ao modelo de economia capitalista, sendo necessária sua superação. Tem como referência os grandes movimentos cooperativistas e sindicalistas do século XIX, liderados por Robert Owen na Grã-Bretanha, como forma de luta contra a exploração no contexto de emergência do capitalismo industrial. Por esse motivo, a economia solidária se aproxima das origens do socialismo, como argumenta Paul Singer (2002), um dos seus principais teóricos e defensores. Ela é retomada a partir da década de 1970, em diversos lugares do mundo, sobretudo, a partir da implementação de modelos neoliberais e crise da concepção de um Estado de bem-estar social. Em um momento de crise econômica e social com desemprego em massa, ela surge no Brasil nas décadas de 1980 e 1990 com forte apoio das universidades, sindicatos e igrejas.


Diferentemente do modelo capitalista, cujos princípios são a propriedade privada e a competição, a economia solidária toma como fun-

damentos a propriedade coletivizada autogestionária e a solidariedade como forma de aliar o desenvolvimento econômico ao bem-estar social. Trata-se de uma mudança de paradigma, no qual o lucro deixa de ser o principal objetivo, e o bem-estar coletivo se coloca como o maior propósito. Para isso, a cooperatividade pretende superar a competitividade. E a horizontalidade, a hierarquia.

Uma boa definição para a economia solidária e que marcou minha trajetória nesse local de estágio veio de umaicineira durante a produção de um vídeo para divulgar o trabalho do Gera: "economia solidária: onde todo mundo ganha e ninguém perde". Uma definição potente que coloca o horizonte do trabalho solidário como superação da exploração, da segregação, da marginalização e da violência. É evidente que existem tensões dentro da própria prática, sobretudo, porque o modelo capitalista é hegemônico e se reproduz facilmente. A economia solidária surge precisamente nas grandes falhas e crises do capitalismo, mas não pode, como alerta Singer, servir como mera resposta às suas incapacidades para integrar economicamente sujeitos marginalizados. Ela tem de ser uma forma de superação da exploração, de tomada de consciência dos trabalhadores e fonte de luta emancipatória.

Aliada a luta antimanicomial, a economia solidária possibilita um campo fértil de inclusão, no campo do trabalho, de diversos sujeitos que foram excluídos da organização produtiva, sem, no entanto, reproduzir um modelo de trabalho alienado que seja fonte, também, de sofrimento psíquico (ALMEIDA et al., 2017). Cultivar um espaço cooperativo e que compreenda as limitações de cada um na mesma medida em que potencializa os saberes e habilidades diversas é o que faz que o GerAção POA tenha tanto sucesso em tornar possível que singularidades emergjam. Em outras palavras: possibilita que sujeitos, por meio do trabalho solidário e coletivo, criem novas formas de estar no mundo, de se expressarem e conquistarem autonomia. Tomar o trabalho, como argumenta Cristina Rauter (2000), como vetor de existencialização, articulando produção desejante, pensando o desejo como produção revolucionária, com produção de vida material. Dessa forma, reinventar a própria vida subjetiva e social. Criar novas possibilidades de existência.

Percorri diferentes espaços nessa trajetória. Diferentes encontros. Entretanto, as oficinas que criei um vínculo muito mais intenso foram, sem dúvida, a oficina de música e o GeraFotos e preciso escrever brevemente sobre elas, pois representam bem esta ideia de




produção de singularidades que eu proponho aqui como reflexão dessa experiência. A oficina de fotografia, penso, tem essa concepção desde a sua proposta inicial: romper com a monotonia do olhar e explorar novas sensibilidades para com o cotidiano. Produzir, por meio da fotografia, um corte e, num gesto digno de um conto de Clarice Lispector, ter uma epifania que rearranje as formas saturadas de observação da vida.

A monotonia do olhar sempre se impõe e faz parte desse processo de alienação e de objetificação da vida. Com a pandemia, o olhar fica ainda mais despotencializado, reduzido a pixels, cansado.

Dentro dessa proposta de oficina, tomado pela ideia de resignificar as imagens cotidianas, trazê-las talvez para o campo da poesia, que olho despretensiosamente pela janela. Não procuro por nada, mantenho-me apenas atento à paisagem. Um céu azul claro e um gramado verde desbotado e irregular. E então, surge um pássaro que pousa nesse gramado. Um pássaro grande, com um bico longo, fino e curvo, penas pretas e cinzas e um comprido pescoço amarelo e branco. Uma ave nunca antes vista por mim. Ela caminha por toda a extensão do gramado e, a cada poucos metros, coloca todo o seu longo bico para dentro da terra e puxa minhocas muito maiores do que eu imaginava que pudesse haver. Rapidamente, percebo-me completamente fascinado por essa imagem e fico observando-o durante algumas dezenas de minutos, não importam quantos. Naquele momento, nada mais importa. Estou completamente entregue ao presente, livre de ansiedades e angústias que me sufocaram durante todo o ano. Pouco depois de se alimentar, o pássaro, que depois pude identificar como uma "Curucaca", sai voando majestosamente. Com asas grandes e bonitas, o pássaro vai ganhando cada vez mais altura e eu me estico pela janela para vê-lo cada vez mais longe, mais bonito e mais entregue a um horizonte distante. Uma cena linda e que muda modestamente minha percepção sobre a vida. Uma cena que só foi possível a uma atenção desatenta de um olhar que se repousa na janela. Um olhar construído a partir da oficina de fotografia. Cenas como essas foram compartilhadas durante todo esse período nesta oficina, produzindo diversos micro deslocamentos.

Sobre a oficina de música, o melhor é retomar a cena que escrevi no semestre passado. Na época da primeira construção dessa oficina, experimentamos algumas improvisações em bases de blues no violão. Uma experimentação, apenas. Calvin² improvisou, então, uma letra de rap e fez com que todos se empolgassem subitamente. Num próximo

² Nome fictício.



encontro, resgatou uma letra que compôs havia muitos anos e cantou na oficina em cima de uma base buscada na internet. Essa sua habilidade de escrever e rimar, cantada com tanto desejo por um rapaz tímido, ainda era desconhecida pelos seus colegas e pela equipe. Ela se manifesta a partir da oficina, dando um novo lugar para aquela habilidade, para aquele desejo. Colocou-se, a partir desse momento, uma nova forma de estar no mundo. Como rapper, letrista, cantor, compositor. Uma nova forma de expressão e de existência, e de geração de renda, que agora se multiplica e se potencializa.

Por fim, cabe uma última reflexão. Uma antes de eu encerrar essa escrita que me acompanhou durante os últimos meses. Mesmo estando sentado na mesma cadeira, com o mesmo notebook, no mesmo quarto, cada vez mais frio, durante praticamente toda a minha trajetória nesse local de estágio, muitos deslocamentos foram possíveis. Conheci muitas pessoas nesse período. Pessoas com as quais compartilhei muitos momentos felizes. Muitas alegrias e medos, sonhos e desesperos. O momento mais difícil da minha graduação. Da minha vida, talvez. Que compartilhei encontros e sorrisos no meio de um isolamento brutal. E embora tenham faltado abraços e carinhos que ficam pendentes para um futuro que não se pretenda distante, muito aprendi. Aprendi sobre muitas construções teóricas, claro. Os conceitos que articulam oficinas de trabalho, oficinas terapêuticas, economia solidária, luta antimanicomial, reforma psiquiátrica, controle social. Mas eu não estou interessado em nenhuma teoria, a minha alucinação é suportar o dia a dia e o meu delírio é a experiência com coisas reais. Esse é o grande conhecimento que adquiri durante esse percurso. O conhecimento da experiência com coisas reais³. O conhecimento do afeto, do cotidiano revolucionário, do conhecimento que se faz com a presença, com o corpo, mesmo que distante e mediado pela virtualidade. O afeto é revolucionário, diz uma arte do Gera. Amar e mudar as coisas me interessa mais, diz outra. São essas as maiores lembranças que ficam registradas. E é dessa forma saudosista e sentimental que essa escrita se encerra.

³ Canção "Alucinação", composição de Belchior.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, N. C. et al. **Dá pra Fazer:** Guia Prático de Economia Solidária e Saúde Mental. Rio de Janeiro: Walprint, 2017.

GUARESCHI, N. M.; LARA, L.; ADEGAS, M. A. Políticas públicas entre o sujeito de direitos e o homo oeconomicus. **Psico**, v. 41, n. 3, p. 332-339, 2010.

GUATTARI, F.; ROLNIK, S. **Micropolítica:** cartografias do desejo. Petrópolis: Vozes, 2013.

KRENAK, A. **Ideias para adiar o fim do mundo.** São Paulo: Companhia das Letras, 2020.

RAUTER, C. Oficinas para quê? Uma proposta ético-estético-política para oficinas terapêuticas. In: AMARANTE, P. **Ensaio:** subjetividade, saúde mental, sociedade. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2000. p. 267-277.

SINGER, P. **Introdução a Economia Solidária.** São Paulo: Fundação Abreu Abramo, 2002.



DESAFIOS E PERSPECTIVAS DA SAÚDE EMOCIONAL DURANTE A PANDEMIA - COMO ENCARAR ESTA REALIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO

Lisiane Touguinha¹

A pandemia sob a ótica da saúde mental trouxe à tona todos os medos existentes em nós, seres humanos. Todos os medos latentes emergiram numa eclosão de emoções.


Se levarmos isto para o ambiente de trabalho, não está sendo diferente. As empresas e empresários também estão numa eclosão de sentimentos.

O medo e a confiança dicotomicamente passam a serem as palavras de ordem. Medo de ir trabalhar, medo de perder o emprego, medo de ser contaminado ou contaminada. Se ficar em casa posso perder o emprego; se for trabalhar posso ser contaminado e contaminar meus familiares; se não for trabalhar poderei perder o meu sustento e de minha família. Nem todos os serviços e empresas têm condições de manter o trabalho em home office. Não é só uma questão de escolha e este é um dos grandes desafios que estamos enfrentando.

Ficar em casa também não está sendo bom porque tem que dar conta de si próprio (medos, fantasias, raivas) e de seus familiares (igualmente medos, fantasias, raivas). Qual é o "meu limite"? Esse passou a ser um questionamento constante. A sensação de ter que escolher entre o ruim e o pior. Impotência, Insegurança, Realidade. Como administrar tudo "ao mesmo tempo e agora"?

Sob determinada ótica percebo que estamos numa revisão de significados. Há um aumento do nível de exigência consigo próprio. Exigência em relação a urgência da saúde mental. Exigência em relação a olhar suas relações de trabalho, relações afetivas, relações familiares e suas interconexões. Como as atitudes afetam um ao outro? Tudo parece estar à flor da pele. E está. Lidar com o desconhecido é quase como o nascimento: de um local seguro e quentinho somos jogados para fora. Tudo novo, ainda que muitas pessoas e ambientes sejam os mesmos.

¹ Psicóloga graduada pela PUCRS, Pós-Graduada em Administração com ênfase em Gestão Estratégica de RH pela UFRGS, Especialista em Dinâmica do Grupos pela SBDG e Formação em Curadoria de Carreira pela Efeito Curadoria de Carreira. Atuo em Assessoria e Mentoria de Carreira para profissionais que buscam desenvolvimento, autoconfiança e assertividade na tomada de decisão. Também presto Assessoria para empresas em Gestão de Pessoas, Cultura e Clima Organizacional. Possui experiência consolidada em mais de 20 anos no ambiente corporativo na área de Recursos Humanos tendo atuado em empresas de pequeno, médio e grande porte no RS e em SP, sempre com foco em Gestão, Desenvolvimento, Cultura e Clima Organizacional. Destaco em minha atuação empresas como Olivebra, CWI Software, Liess Máquinas e Equipamentos, Vivo - Telefônica, CSN - Cia Siderúrgica Nacional, STB - Student Travel Bureau, Coca-Cola Femsa Brasil. E-mail: lisi.touguinha@yahoo.com.br.



Estamos tendo que saber manter a calma, mesmo não sabendo! Lidando com o desconhecido e ainda com outras questões de doenças que se mantem. Uma verdadeira prova de resistência a saúde emocional!

Acolher o medo, a raiva e a insegurança é o primeiro passo para conseguirmos manter a calma e saber lidar com tantas emoções e realidades negativas. Ao acolher o sentimento não estamos negando a realidade.

Neste contexto, dentro das organizações, a criação de novas políticas e regras se fazem necessárias: regras de distanciamento, de revezamento com trabalho em casa e na empresa, utilização de novos EPIs (equipamentos de proteção individual) como uso de álcool gel, uso de máscara, uso de luvas. Elementos que antes não existiam em nosso cotidiano.

Além da revisão de normas e políticas, abrir espaço para o diálogo ou criar canais de comunicação para expor os medos e angustias também contribuem para a saúde no ambiente de trabalho. Isto é acolher o sentimento e encarar a realidade. À medida que as pessoas podem ter um espaço de escuta, percebem que seu sentimento é comum a outros e isto pode amenizar a angústia.

Gestores podem criar o espaço para diálogo com suas equipes de modo virtual ou presencial (respeitando as regras de distanciamento). A área de Recursos Humanos pode criar canais de comunicação para informações e diálogos também. A transparência da informação gera credibilidade, mas no atual cenário contribui para amenizar a angústia coletiva.

Que significado estamos dando a este novo cenário? Revisar princípios e relações tem sido inevitável. E saber priorizar o que de fato é mais importante se torna primordial. Revisar o que lhe serve no momento deve ser um exercício constante. E revisar aqui, estou referindo a atitudes e comportamentos que antes não parávamos para pensar e hoje se fazem mais do que necessários, pois as relações humanas parecem estar em jogo no atual cenário.

Viver fazendo escolhas de forma consciente, o que não quer dizer que não haverá sofrimento, vai muito além de sobreviver. Talvez o nosso "poderoso chefe" Covid-19, que chega quando quer, ataca quem ele decidir, esteja presente para nos mostrar isso: fazer escolhas de forma consciente, viver com o que é possível, com o suficiente. Eu prefiro pensar assim, é uma forma de amenizar medos e angústias, e mais do que isto: encarar a realidade.

ACOLHIMENTO, ESCUTA E POSSIBILIDADES: UM RELATO DE INTERVENÇÃO EM PERÍODO DE PANDEMIA

Sabrina Schmidt
Marta Fuerstenau
Lovane Wollmann
Cristine Kassick

Introdução

Muitas mudanças no estilo de vida e de trabalho foram evidenciadas nos últimos anos, e se intensificaram abruptamente desde 2020. Há mais de um ano, a pandemia obrigou empresas e funcionários a entrarem repentinamente em um período prolongado de trabalho remoto. Entre vantagens e desvantagens dessa flexibilização nos modelos de trabalho, não há como negar os desafios decorrentes dessa transição.

Entre as principais mudanças de vida provocadas pela pandemia, a saúde mental e emocional é mencionada por 57% dos brasileiros (OBSERVATÓRIO FEBRABAN/IPESPE, 2021). De acordo com levantamento pelo Instituto Ipsos, 53% dos entrevistados apontam piora do bem-estar; e 47% dos trabalhadores sentiram algum sintoma de prejuízo mental durante a pandemia (COVID..., 2021).

O momento que estamos vivendo gera ansiedade, medo e outras perturbações comportamentais esperadas para um contexto de tantas incertezas e estresse elevado. Além do risco da contaminação e transmissão da doença, enfrentamos o luto oriundo de sucessivas perdas... pacientes, colegas, familiares, conhecidos e desconhecidos. Os impactos na saúde mental decorrentes de tão elevado nível de estresse podem comprometer a atenção e o desempenho dos trabalhadores, afetando não só a luta contra a Covid-19, como ter efeito duradouro no bem-estar geral dos profissionais. Muitos desafios e novidades, instabilidades, mudanças e incertezas, e a sensação de ter que dar conta de tudo, "do mesmo jeito que antes".

De acordo com Zandifar e Badrfam (2020 apud SCHMIDT et al., 2020, p. 04), a "rápida disseminação do novo coronavírus por todo o mundo, as incertezas sobre como controlar a doença e sobre sua gravidade, além da imprevisibilidade acerca do tempo de duração da pandemia e dos seus desdobramentos", podem ser considerados como fatores de risco à saúde mental de toda a população.

Essas mudanças e necessidades são alguns dos fatores que fizeram com que quatro psicólogas, apaixonadas pela profissão e pela atuação na área organizacional e do trabalho iniciassem encontros periódicos, on-line, para pensar em possibilidades de intervenção junto aos profissionais de diferentes áreas de atuação, no contexto de trabalho aliado a pandemia. E uma dessas ações será melhor detalhada a seguir, em formato de relato de experiência.

Relato de Experiência

Trata-se de um relato de experiência do tipo descritivo, baseado na experiência de psicólogas da área de Psicologia Organizacional e do Trabalho. A experiência refere-se a uma atividade voltada aos gestores de nível intermediário de uma instituição de ensino de grande porte do Vale do Rio dos Sinos/RS. A demanda surgiu a partir da área de Recursos Humanos da Instituição, que solicitou um projeto para os gestores que estavam enfrentando a situação da pandemia, e, conseqüentemente, os desafios inerentes a esse contexto: tendo que lidar com suas angústias e incertezas, aliadas as das equipes que aguardam por orientações e respostas, além da nova realidade de ter pessoas do grupo atuando em home office e outras no presencial, simultaneamente.

Nesse contexto, a intervenção teve como objetivo oportunizar um espaço para que esses gestores pudessem trazer suas angústias e necessidades, compartilhando-as com outras pessoas que certamente estavam passando por situação semelhante, e com isso, ter um momento de reflexão e fala. Além de compartilhar sentimentos e vivências do período de pandemia, teve-se como objetivo que o grupo pudesse, entre si e com ajuda das facilitadoras, pensar em estratégias para aliviar o estresse causado tanto pela modalidade de trabalho como pela insegurança e medo associados ao Covid-19.

Foram convidados aproximadamente 70 gestores, como convite por adesão, para participar de três encontros coletivos, on-line, com duração de 2h cada. Destes, participaram da atividade 23 gestores, entre homens e mulheres, que estavam realizando gestão de pessoas e de processos de forma híbrida (com equipes presenciais e remotas). O trabalho foi desenvolvido no período de abril e maio de 2021, por meio de plataforma on-line.

O primeiro encontro teve como tema central o acolhimento, a fim de despertar as emoções, vivências e expectativas desse período. Re-

silência, medo, ansiedade e incertezas frente às escolhas que precisavam ser tomadas ao longo da caminhada rechearam as falas dos participantes nos primeiros momentos. Propiciar um momento de escuta, onde cada um pudesse ter espaço de fala e também oportunidade de efetivamente parar para ouvir os colegas, parece ter trazido uma sensação de alívio. Esse momento permitiu que os participantes percebessem a importância da troca entre colegas, que por vezes estão vivenciando os mesmos sentimentos, e, certamente, repercutiu em um processo de acolhimento mútuo e de empatia entre os envolvidos.

Oferecer assistência e ajuda prática em situações de crise, como forma de oferecer conforto e contribuir para o alívio de preocupações, ativando uma rede que pode ser considerada como um apoio social está entre os primeiros cuidados psicológicos em momentos de crise (WHO, 2011).

Além disso, a prática de acolhimento em um momento pandêmico, oportunizando uma escuta qualificada, decorrente de procura espontânea, pode ser considerada como uma forma de ajuda relativamente rápida e eficaz. Essa prática busca reduzir o sofrimento eminente e minimizar perturbações dos indivíduos (FURIGO et al., 2008). Até porque, diferentes autores confirmam o quanto sintomas como ansiedade, depressão e estresse se intensificaram durante a pandemia, e isso não é diferente nos espaços organizacionais, onde o trabalho, por si só, é comumente associado a estresse e sintomas ansiogênicos em diferentes contextos (RAJKUMAR, 2020; SANTOS; MARIANO; PIMENTEL, 2020; CASTRO et al., 2020).

Neste sentido, pode-se perceber, pelos retornos dos participantes, que o objetivo de acolhimento e escuta foi percebido com um momento de troca de experiências e possibilitou uma pausa na correria e nas exigências diárias decorrentes do trabalho:

"O curso foi muito bom e importante para o momento em que estamos vivenciando. Foi muito importante a troca com colegas (sic)".

Pode-se perceber que ao reconhecerem suas aflições também nos colegas, a sensação de empatia e acolhimento fizeram com que o que antes parecia ruptura e distanciamento se tornasse cumplicidade. A partir desses relatos, comentou-se também sobre a importância de refletir e identificar as mudanças de sentimentos, pensamentos e atitudes, no sentido de gerar autoconhecimento e gerenciamento das reações e da própria vida, que em um momento como esse, se torna ainda mais necessário e desafiador. Considerou-se que, poder ser protagonista da vida e da própria história transmite mais responsabilidade sobre as próprias atitudes e a forma de encarar esse momento, ajudando a si e aos outros. E, com isso, pequenos exemplos, que nesse momento significam muito, foram citados pelos participantes. Entre eles, o uso de máscaras, as postagens e não aglomerações.

E, após acolher demandas e sentimentos iniciais, a proposta desse primeiro encontro era poder, também, provocar outras reflexões, no sentido de desafiar os gestores a pensarem e buscarem soluções ou alternativas possíveis de enfrentamento da situação. Com a intenção de oportunamente conseguir enfrentar esse momento com menos sofrimento e mais prazer, ou pelo menos, mais "viver o momento presente" para aliviar ansiedade, os gestores foram convidados a um tema de casa: "Relembrar de atividades que gostavam muito de fazer e que pararam por algum motivo! Algo que te deixava animado, que te dê inspiração! Pode ser uma única e pequena coisa, algo que possa iniciar hoje, e que sabe que, fazendo, dará um prazer imediato". Essa pauta seria retomada no próximo encontro.

A exemplo do que a literatura vem trazendo, entende-se que é saudável e oportuno permitir acesso às informações sobre o que são reações esperadas para esse contexto que vivemos, como ansiedade e estresse, solidão, medo e raiva (ENUMO et al., 2020). E também pensar em estratégias para promover bem-estar psicológico, com ajuda em organizações de rotina, atividades diárias em condições mínimas de segurança e cuidado, prática de esportes e de técnicas de relaxamento (BANERJEE, 2020).

No segundo encontro, iniciou-se com a ideia de "gratidão". Ou seja, pensar no que, apesar de todas as dificuldades, é possível agradecer; com foco em elementos positivos da vida e porque não, do trabalho. Foi-lhes apresentado um vídeo e técnica de relaxamento, meditação e atenção plena, na ideia de que "Apesar dos problemas que possam aparecer, saboreie os surpreendentes e belos momentos da vida". (SILVERTON, 2018, p. 26).

Em seguida, os participantes trouxeram exemplos de atitudes que

observaram e que puderam adotar nas suas rotinas e discutiram com os colegas sobre essas práticas. A partir disso, parece ter sido positivo e natural terem se conectado com sensações boas, sociáveis, saudáveis e criativas.

Os participantes foram convidados a elencar, escrevendo para si, entre dois e três motivos que tem para agradecer. Quem se sentisse à vontade, poderia compartilhar com os colegas. Evidenciou-se o foco no positivo e certamente uma desconexão em relação a sensações negativas anteriormente citadas, envolvendo tristeza, medo e dor; o que possibilitou pensarem em agradecer e viver de forma mais positiva o momento presente. Assim, foi permitido que o grupo pudesse conectar, enquanto grupo e cada um na sua individualidade, com suas fragilidades, angústias e sofrimentos despertados durante esse período de pandemia, e como também atentar para potencialidades e possibilidades.

No terceiro encontro, a proposta foi de elencar e compartilhar estratégias de enfrentamento possíveis ou já adotadas. Para tanto, os gestores foram convidados a se dividir em duplas, para uma proposta de escuta ativa: enquanto um falava o outro era ouvinte, sem poder comentar ou responder, e depois trocavam-se na dupla - de modo que ambos seriam ora falantes e ora ouvintes. O desafio era observar as próprias sensações e relatar ao colega o que observou ou percebeu. Ao final do exercício, os participantes compartilharam com o grupo as percepções que tiveram e juntos puderam avaliar de que forma a rotina afeta a qualidade de vida de cada um em particular. A partir disso foi possível propor pequenas mudanças nas rotinas e nos hábitos com objetivo de contribuir com processo de estabilidade emocional.

Por fim, levando em conta que cada indivíduo reage aos desafios e às mudanças de rotina de forma particular e com o intuito de aprimorar o olhar para as coisas positivas que podemos aprender ou valorizar da vida, mesmo diante das experiências mais difíceis e turbulentas, algumas sugestões de mudanças de rotina e de proposta de bem-estar foram apresentadas aos participantes:

- identificar e acolher as mudanças estabelecidas na rotina, procurando conversar com outras pessoas sobre os impactos gerados;
- estabelecer pequenas rotinas de autocuidado: pausas para respirar com calma, tomar um café de forma presente, escutar música, etc. E, dessa forma, pausar o foco do trabalho e reduzir o tempo conectado às plataformas virtuais;
- oportunidades/sugestões de leitura, virtuais e físicas; séries e filmes, bem como estratégias e possibilidade de condução, vinculadas com o momento, para praticar com as equipes de trabalho.

Resultados e Discussão

Comumente, diante de uma pandemia, o foco está na saúde física das pessoas e no combate ao agente patogênico (ORNELL et al., 2020). Porém, não podemos negligenciar ou minimizar os impactos psicológicos decorrentes de situações como essa que estamos vivendo (BROOKS et al., 2020; XIAO, 2020), até porque as sequelas psicológicas podem ser, por vezes, mais profundas do que o próprio vírus (ORNELL et al., 2020; SCHMIDT et al., 2020). Embora tenhamos poucos estudos especificamente relacionados a implicações em saúde mental decorrentes da pandemia (SCHMIDT et al., 2020), estima-se que entre um terço, até metade da população, pode apresentar consequências psicológicas e psiquiátricas decorrentes de um momento de pandemia se não receberam cuidados e atenção adequados (ORNELL et al., 2020).

De acordo com a definição da Organização Mundial da Saúde (OMS), "a saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não apenas a ausência de doença ou enfermidade". É possível afirmar que múltiplos fatores sociais, psicológicos e biológicos podem afetar o estado de saúde mental de um indivíduo e até de grupos. As novas formas de trabalho durante a pandemia, adequação do ambiente de trabalho com trabalho doméstico, o isolamento social, associadas a um estilo de vida não tão saudável, etc. são fatores que podem ter contribuído para que muitos trabalhadores passassem a reproduzir comportamentos e rotinas nunca experimentados antes.

Neste sentido, o acolhimento proposto nessa intervenção pode ser visto como um momento de parada, de pausa para clarificar e nomear o caos, que se origina, em muito, do que estamos pensando sobre ele (DELEUZE; GUATTARI, 1992). Além disso, conforme citado anteriormente, diferentes estudos e documentos institucionais apontam algumas prescrições para melhorar a qualidade de vida e minimizar os efeitos psicológicos do isolamento. E, entre eles, está a possibilidade de organizar uma rotina que contemple e permita minimamente o equilíbrio a atenção a si, ao trabalho e à família, além da prática de atividades de relaxamento e de meditação (LA FOLLIA et al., 2020; LIMA, 2020). Práticas estas contempladas no presente relato.

Ademais, pensando mais especificamente na técnica de mindfulness, proposta no segundo encontro, Hanh (2016), mestre mundial de mindfulness e guru no Vale do Silício, aponta que a atenção plena é a prática que silencia o ruído que existe dentro de nós. Entende-se que na meditação é possível buscar esse afastamento dos pensamentos


automáticos ou negativos e resgatar, de forma mais consciente, o corpo e a mente para o momento presente.

Considerando os gestores participantes da presente proposta de intervenção, percebe-se que a pandemia do coronavírus trouxe muitos desafios e problemas e, com a necessidade de resolvê-los "sem nenhum manual", pois se depararam com situações nunca antes vivenciadas, que acabaram despertando muitas emoções e sentimentos por vezes distintos entre eles. Muitos gestores se viram obrigados a ter que gerenciar, além de suas próprias emoções, também as das diferentes pessoas que compõem a sua equipe, o que gerou ainda mais dúvidas e conflitos. Além de ter que buscar, do jeito que fosse possível, dar conta de si e das demandas, precisavam encontrar alternativas e dar suporte para um grupo que "depende de suas orientações e norte". Não obstante, todo esse cenário de incertezas diante do atual cenário também contribuiu para gerar angústias, desafiando os gestores a lidar com novos custos e novos resultados econômicos.

Diante do exposto, buscou-se, com as atividades propostas, considerar o nível de exigências que esses gestores se encontravam e, oportunizar experiências e trocas que pudessem ajudá-los a se conectar com suas reais necessidades, sejam elas de alívio ou de satisfação. Tem-se que as intervenções psicológicas devem ser ativas e dinâmicas, focando inicialmente, em fatores estressores e nas dificuldades de adaptação (ZHANG et al., 2020) para posteriormente pensar em alternativas e soluções.

Entre os relatos dos participantes, que corroboram com as percepções trazidas pelas facilitadoras e com a literatura a respeito desse cenário, é possível destacar: "os encontros proporcionaram pararmos um tempo e observar como temos agido" (sic), na qual percebe-se a importância dos momentos de pausa para a reconexão com o momento presente. Em outro relato: "A capacitação foi muito válida e proveitosa. Me auxiliou no autoconhecimento. E a troca com os demais gestores foi muito rica, acalmando minha ansiedade (sic)" - ficando evidente a importância das relações com os demais colegas no enfrentamento de situações estressantes, e o quanto se faz necessário poder contar com apoio e atenção de pessoas próximas (ENUMO et al., 2020).

Frente o exposto, entende-se que a Psicologia pode oferecer contribuições significativas para enfrentamento das repercussões da Covid-19, "considerada a maior emergência de saúde pública que a



comunidade internacional enfrenta em décadas". Essas contribuições, acolhimento e intervenções visam minimizar as implicações negativas e promover a saúde mental, para viver e passar por esse momento, bem como para lidar e enfrentar os momentos futuros que ainda são nebulosos, e que exigirão contínuas novas adaptações (SCHMIDT et al., 2020).

Considerações Finais

Por fim, cabe salientar que a população mundial vem enfrentando um momento muito difícil, que tem desencadeado o caos na saúde pública e que está afetando significativamente a vida das pessoas, de diferentes formas. Faz-se necessário parar, olhar, escutar e avaliar em quais aspectos cada um está sendo mais ou menos afetado e demandado, assim como as consequências das diferentes realidades e individualidades.


Os participantes dessa atividade se possibilitaram a isso, puderam acolher suas emoções e compartilhá-las com o grupo. Oportunidades como essa podem proporcionar verdadeiras mudanças nas rotinas e afetar de maneira positiva as emoções e sentimentos dos envolvidos. É de extrema importância poder ressignificar as crenças e como elas interferem nos comportamentos, contribuindo para o estresse, desconfortos, baixa autoestima e ansiedade (SILVA; DAMO, 2020).

Estar atento às mudanças e seus efeitos, criar novos hábitos e oportunizar momentos de trocas, são estratégias que podem contribuir na reorganização mental e emocional do indivíduo.

Nesta prática, buscou-se pensar e sugerir estratégias que pudessem auxiliar com o bem-estar no trabalho e prevenir possíveis adoecimentos.

Ao mesmo tempo, foi possível conscientizar sobre estratégias que já estavam presentes na rotina, mas sem a real percepção de suas repercussões, positivas ou negativas. Percebeu-se que, por vezes, com pequenas mudanças, atitudes e práticas de rotina, seria possível obter resultados positivos e administrar de uma forma mais tranquila as dificuldades do cotidiano.

E essa prática, juntamente com os relatos e devolutivas dos participantes, permite novamente pensar sobre a importância do papel da Psicologia no contexto do trabalho: ao acolher sentimentos, necessidades e anseios, cuidando da saúde emocional, possibilita-se que as pessoas consigam pensar em novas estratégias e possibilidades de



atuação, consigo e com suas equipes - conseqüentemente para a empresa; além de sentirem-se agentes de mudança ao se dar conta de suas responsabilidades, limitações e possibilidades de atuação.

Acredita-se, ainda, que pandemia da Covid-19 aponta para novas e oportunas reflexões a respeito das relações, da saúde mental, das competências necessárias para o enfrentamento de crises, entre outros. Finalmente, salienta-se o quanto ações como as descritas nesse relato podem trazer grandes benefícios à população e as empresas, reduzindo consideravelmente as conseqüências do sofrimento psíquico.

Acolhimento e escuta são estratégias importantes neste cenário atual, e os psicólogos podem ser importantes protagonistas neste enredo de promoção de saúde mental, além de ter um papel fundamental na humanização dos processos técnicos de atendimento frente a uma pandemia.

REFERÊNCIAS

BANERJEE, Debanjan. The COVID-19 outbreak: Crucial role the psychiatrists can play. **Asian journal of psychiatry**, v. 50, p. 102014, 2020.

BROOKS, S. K. et al. The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. **The Lancet**, v. 395, 10227, p. 912-920, 2020.

CASTRO, Beatriz Leite Gustmann de et al. COVID-19 e organizações: estratégias de enfrentamento para redução de impactos. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 20, n. 3, p. 1059-1063, 2020.

COVID: saúde mental piorou para 53% dos brasileiros sob pandemia, aponta pesquisa. **GL**, 14 abr. 2021. Disponível em: <https://gl.globo.com/bemestar/coronavirus/noticia/2021/04/14/covid-saude-mental-piorou-para-53percent-dos-brasileiros-sob-pandemia-aponta-pesquisa.ghtml>. Acesso em: 20 ago. 2021.

ENUMO, Sônia Regina Florim et al. Enfrentando o estresse em tempos de pandemia: proposição de uma cartilha. **Estudos de Psicologia** (Campinas), v. 37, 2020.

FEBRABAN. Depois de um ano de pandemia, brasileiro vê situação piorando e espera retorno à normalidade em 2022. **Febraban**, 16 mar. 2021. Disponível em: <https://portal.febraban.org.br/noticia/3610/pt-br/>. Acesso em: 20 ago. 2021.

FURIGO, Regina Célia Paganini Lourenço et al. Plantão psicológico: uma prática que se consolida. **Boletim de Psicologia**, v. 58, n. 129, p. 185-192, 2008.

HANH, Thich Naht. **Silêncio: O poder da quietude num mundo barulhento**. Rio de Janeiro: Harper Collins Brasil, 2016.

LABORATÓRIO DE PESQUISA EM SAÚDE MENTAL E TERAPIA OCUPACIONAL DA UFSCAR (LA FOLLIA). **Cuidando da sua saúde mental em tempos de Coronavírus**. São Carlos: Universidade Federal de São Carlos, 2020. Disponível em: http://www.unifap.br/wp-content/uploads/2020/03/coronavirus_saudemental.pdf. Acesso em: 30 jun. 2021.

LIMA, R. C. Distanciamento e isolamento sociais pela Covid-19 no Brasil: impactos na saúde mental. **Physis**, v. 30, n. 2, e300214, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/physis/a/nyq3wr8qpWFsNPbgYXLWG/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 30 jun. 2021.

REFERÊNCIAS

ORNELL, F. et al. "Pandemic fear" and COVID-19: mental health burden and strategies. **Braz. J. Psychiatry**, São Paulo, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbp/a/WGD9CnJ95C777tcjnkHq4Px/?lang=en>. Acesso em: 30 jun. 2021.

RAJKUMAR, Ravi Philip. Ayurveda and COVID-19: where psychoneuroimmunology and the meaning response meet. **Brain, behavior, and immunity**, v. 87, p. 8-9, 2020.

SANTOS, I. S.; MARIANO, T.; PIMENTEL, Carlos Eduardo. Psicologia da pandemia: informação, confiança e afetos durante o enfrentamento do COVID-19. **Research Gate**, v. 13, 2020.

SCHMIDT, Beatriz et al. Saúde mental e intervenções psicológicas diante da pandemia do novo coronavírus (COVID-19). **Estudos de Psicologia** (Campinas), v. 37, 2020.

SILVA, N.; DAMO, L. P. **Vidas que mudaram**: contribuições da psicologia positiva para situações de isolamento e de distanciamento social. Florianópolis: Editora da UFSC, 2020.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). **Psychological first aid**: Guide for field workers. Geneva: Author, 2011. Disponível em: https://www.who.int/mental_health/publications/guide_field_workers/en/. Acesso em: 29 jun. 2021.

XIAO, C. A novel approach of consultation on 2019 novel coronavirus (COVID-19)-related psychological and mental problems: structured letter therapy. **Psychiatry Investigation**, v. 17, n. 2, p. 175-176, 2020.

ZHANG, J. et al. Recommended psychological crisis intervention response to the 2019 novel coronavirus pneumonia outbreak in China: a model of West China Hospital. **Precision Clinical Medicine**, v. 3, n. 1, p. 3-8, 2020.

PSICO
LOGIA

60

ANOS

UMA HISTÓRIA PARA CONSTRUIR O FUTURO



CRPRS

Conselho Regional de Psicologia
do Rio Grande do Sul