

MARIANA PEREIRA DA SILVA

**O SONHO QUE SE TORNOU PESADELO:
A VIVÊNCIA DE UM GRUPO DE TRABALHADORES
DA INDÚSTRIA AUTOMOBILÍSTICA**

PUC-CAMPINAS

2018

MARIANA PEREIRA DA SILVA

**O SONHO QUE SE TORNOU PESADELO:
A VIVÊNCIA DE UM GRUPO DE TRABALHADORES
DA INDÚSTRIA AUTOMOBILÍSTICA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia do Centro de Ciências da Vida – PUC-Campinas, como requisito para obtenção do título de Mestre em Psicologia como Profissão e Ciência.

Orientadora: Prof^a Dr^a Márcia Hespanhol Bernardo

PUC-CAMPINAS

2018

Ficha catalográfica elaborada por Marluce Barbosa – CRB 8/7313
Sistema de Bibliotecas e Informação - SBI - PUC-Campinas

t613.62 Silva, Mariana Pereira da.
S586s O sonho que se tornou pesadelo: a vivência de um grupo de trabalhadores da indústria automobilística / Mariana Pereira da Silva. – Campinas: PUC-Campinas, 2018.
125f.

Orientadora: Márcia Hespanhol Bernardo.
Dissertação (mestrado) - Pontifícia Universidade Católica de Campinas. Centro de Ciências da Vida, Pós-Graduação em Psicologia.
Inclui bibliografia.

1. Saúde e trabalho. 2. Trabalhadores – Cuidados médicos. 3. Trabalhadores da indústria automobilística. 4. Produção industrial. 5. Grupos sociais. I. Bernardo, Márcia Hespanhol. II. Pontifícia Universidade Católica de Campinas. Centro de Ciências da Vida. Pós-Graduação em Psicologia. III. Título.

22. ed. CDD – t613.62

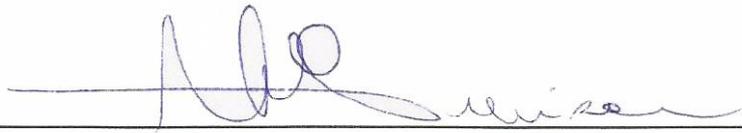
MARIANA PEREIRA DA SILVA

**O SONHO QUE SE TORNOU PESADELO:
A VIVÊNCIA DE UM GRUPO DE TRABALHADORES
DA INDÚSTRIA AUTOMOBILÍSTICA**

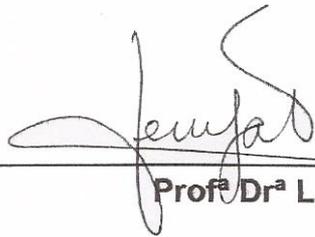
BANCA EXAMINADORA



Presidente Profª Drª Márcia Hespanhol Bernardo



Profª Drª Vera Lúcia Trevisan de Souza



Profª Drª Leny Sato

PUC-CAMPINAS

2018

Aos esfarrapados do mundo e aos
que neles se descobrem e, assim
descobrimo-se, com eles sofrem,
mas, sobretudo, com eles lutam

(Paulo Freire).

AGRADECIMENTOS

Aos trabalhadores que conheci, por terem confiado em mim e por compartilharem comigo suas histórias de vida. Agradeço pelo tempo que passamos juntos e por todas as discussões que tivemos. Sem vocês, essa pesquisa não seria possível de ser realizada.

À Márcia Hespanhol Bernardo, que cumpriu lindamente seu papel de professora e orientadora, e mais, esteve sempre por perto, ajudando não só com a pesquisa, mas também em outras situações da minha vida. Você é uma referência para mim, tanto na vida profissional, quanto pessoal. Te admiro muito e te agradeço por tudo.

Aos meus pais Iolanda Giampaoli e José Roberto Pereira da Silva, e ao meu irmão Bruno Pereira da Silva, pessoas da maior importância na minha vida e que, sem eles, eu não chegaria aqui. Obrigada por tudo o que fizeram por mim e por sempre se esforçarem para me proporcionar o melhor. Sou e serei eternamente grata a vocês.

Ao meu namorado Thiago Henrique Buoso, por todo o apoio e por sempre ter acreditado em mim. Sou muito grata pelo aprendizado, pelo amor e pelo companheirismo que construímos.

Aos meus demais familiares que, apesar de não citar seus nomes, sabem que são parte importante da minha vida. Obrigada pelo apoio durante todo esse processo.

Aos meus colegas do grupo de pesquisa, que foram tão gentis e solidários durante minha experiência com pesquisa, desde meu quarto ano de graduação até o momento. Agradeço aos que ainda acompanham e também aos que já não fazem mais parte do grupo, pois aprendi muito com vocês. Em especial, agradeço ao Eduardo Kawamura, pelo incentivo ao meu projeto e por ter me ajudado a ingressar no mestrado, e ao Thiago Girardi de Andrade, pela presença, apoio e ajuda de sempre. Agradeço também ao Daniel Goulart Rigotti, Joyce

Rodrigues e Natasha Contro de Souza, meus colegas que participaram de minha "pré-banca" e que contribuíram muito para que essa dissertação chegasse a esse formato.

Ao Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST) e aos seus funcionários, em especial, à Andréa Tavares e Silvana de Freitas, profissionais que me acolheram e me ajudaram durante as intervenções realizadas no serviço. Agradeço pela disponibilidade, pela solidariedade e por compartilharem comigo suas experiências.

Às minhas amigas de longa data, Isabela Guissi Salomão e Leila Santomauro Kassab, das quais estive e espero estar sempre por perto. Obrigada por todas as risadas e também pelos choros que já compartilhamos.

Às professoras doutoras Leny Sato e Vera Lúcia Trevisan de Souza, por terem participado da banca de qualificação e de defesa. As contribuições de vocês foram essenciais para meu aprendizado e para o aprimoramento dessa dissertação. Vocês são referências importantes para mim. Às professoras doutoras Heloísa Aparecida de Souza e Liliana Aparecida de Lima, pela disposição em fazer parte das bancas.

À Zina Santomauro, por ter se disponibilizado a ler meu trabalho. Agradeço o carinho e a acolhida nessa família que é tão importante para mim.

À Célia de Moura, por ser uma grande referência profissional para mim. Obrigada pelo apoio e pelas longas conversas que tanto me auxiliaram no desenvolvimento pessoal e profissional. Você me mostrou que ser psicóloga vai muito além do que aprendemos na faculdade.

Ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), pelo apoio financeiro, e à Pontifícia Universidade Católica de Campinas (PUC-Campinas), por esses sete anos de contribuição para minha formação.

Por fim, agradeço a todas as pessoas que estiveram, direta ou indiretamente, envolvidas na trajetória desse trabalho.

RESUMO

Silva, Mariana Pereira. O Sonho que se tornou pesadelo: A vivência de um grupo de trabalhadores da indústria automobilística. 2018. 125f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Centro de Ciências da Vida, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Campinas, 2018.

Esta dissertação apresenta os resultados de uma “intervenção-pesquisa”, que está sendo assim denominada devido à relevância da intervenção em todo o processo. Desse modo, os objetivos foram promover uma intervenção em um grupo de reflexão sobre trabalho e saúde com trabalhadores de uma indústria automobilística e analisar o processo de saúde-adoecimento vivenciado por eles. Participaram 14 trabalhadores de uma mesma empresa, cuja forma de organização do trabalho e dos processos produtivos é característica do Toyotismo, um modelo de organização que estimula o individualismo, a competitividade, a terceirização, a flexibilização e, assim, pode favorecer os processos de adoecimento mental relacionados ao trabalho. Tais trabalhadores compartilharam suas vivências cotidianas relacionadas ao trabalho e refletiram sobre elas em um grupo, realizado no CEREST de Campinas - SP, ao longo de 11 encontros, durante o período de seis meses. O grupo tinha um caráter aberto e foi construído juntamente aos participantes. As informações compartilhadas por eles mostraram que, inicialmente, desejavam muito ingressar na empresa e, ao serem admitidos, sentiam ter realizado um sonho. Com o passar do tempo, no entanto, esse sonho se tornou pesadelo, na medida em que vivenciavam um contexto de violência psicológica e exigências por alto ritmo de produção, o que acabava favorecendo o desenvolvimento de lesões físicas. Com isso, o sofrimento mental relacionado ao trabalho foi se intensificando, pois os trabalhadores lesionados eram excluídos, humilhados e reinseridos ao trabalho em funções incompatíveis. Nesse sentido, no grupo de reflexão, se discutiu, por meio de rodas de conversa e utilização de materialidades mediadoras, temas como o trabalho no capitalismo, o discurso flexível, a culpabilização dos trabalhadores pelo adoecimento, suas histórias de vida, novos projetos de vida, a união e a solidariedade entre eles, entre outros exemplos. Pode-se dizer que essa modalidade de grupo auxiliou na promoção de elementos para o desenvolvimento de reflexões mais críticas pelos trabalhadores, que encerraram os encontros sentindo-se menos culpados, mais fortalecidos, unidos, solidários uns aos outros, mais ativos e responsáveis pela transformação social.

Palavras-chave: Saúde do Trabalhador; Saúde Mental Relacionada ao Trabalho; Pesquisa-Intervenção; Intervenção Grupal.

ABSTRACT

Silva, Mariana Pereira. The dream that has become a nightmare: The personal experience of a group of workers from an automobile industry. 2018. 125f. Dissertation (Master's Degree) - Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Centro de Ciências da Vida, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Campinas, 2018.

This dissertation presents the results of an “intervention-research”, which is so named due to the relevance of the intervention in the whole process. In this way, the objectives were to promote an intervention in a reflection group about work and health with workers from an automobile industry and to analyze the health-disease process experienced by them. It was attended by 14 workers from the same company whose form of organization of work and the productive processes is characteristic of Toyotism, a model of organization that stimulates individualism, competitiveness, outsourcing, flexibility and thus may favor the processes of work-related mental disorders. These workers shared their daily experiences related to work and reflected on them in a group, performed at CEREST in Campinas – SP, over 11 meetings, during the period of six months. The group had an open character and was built together to the participants. The information shared by them showed that, initially, they wanted a lot to join the company, and while being admitted, they felt they have achieved a dream. During time, however, that dream has become a nightmare, as they experienced a context of psychological violence and demands for a high rate of production, which ended up favoring the development of physical injuries. As a result, the work-related mental suffering was intensified, as the injured workers were excluded, humiliated and reinserted to work in incompatible functions. In this sense, in the reflection group, subjects such as work under capitalism, flexible speech, the workers’ guilt for illness, their life stories, new life projects, the union and solidarity among them, among other examples were discussed through conversation wheels and use of mediating materiality. It is possible to say that this kind of group assisted in the promotion of elements for the development of more critical reflections by the workers, who closed the meetings feeling less blame, stronger, united, in solidarity to each other, more active and responsible for social transformation.

Keywords: Worker’s health; Work-related mental health; Intervention-research; Group intervention.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Convite enviado aos participantes para comparecimento ao primeiro encontro

Figura 2 - Charge Frank & Ernest, de Thaves, publicada no Jornal do Brasil em 1997, utilizada no Encontro 04

Figura 3 - Palavras e imagens disparadoras da discussão feita na dinâmica de grupo, utilizada no Encontro 10

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Breve descrição dos participantes da pesquisa

Quadro 2 - Descrição dos encontros e das estratégias utilizadas com o Grupo de Reflexão

Quadro 3 - Materialidades utilizadas ao longo dos encontros com o Grupo de Reflexão

LISTA DE ABREVIATURAS

CAT - Comunicação de Acidente de Trabalho

CEREST - Centro de Referência em Saúde do Trabalhador

CID-10 - Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde - 10ª Edição

CNPq - Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico

DORT - Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho

EPI - Equipamento de Proteção Individual

FGTS - Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

INSS - Instituto Nacional do Seguro Social

LER - Lesões por Esforços Repetitivos

MPT - Ministério Público do Trabalho

OMS - Organização Mundial de Saúde

PLR - Participação nos Lucros e Resultados

PST - Programa de Saúde do Trabalhador

PUC-Campinas - Pontifícia Universidade Católica de Campinas

RENAST - Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador

SUS - Sistema Único de Saúde

TCLE - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

TEPT - Transtorno de Estresse Pós-Traumático

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	1
CAPÍTULO 1 - O CAMINHO PERCORRIDO: Uma possibilidade de intervenção em Saúde Mental Relacionada ao Trabalho	6
1.1. Conhecendo o Percurso.....	6
1.2. Conhecendo os Participantes.....	21
1.3. Conhecendo a Intervenção	25
1.4. Discutindo a Intervenção	32
CAPÍTULO 2 - AS DESCOBERTAS DO CAMINHO: A vivência compartilhada pelos trabalhadores no grupo de reflexão	44
2.1. O Sonho que se Tornou Pesadelo	44
2.1.1. Sobre o Sonho.....	45
2.1.2. Sobre o Ingresso na Tamaru.....	47
2.1.3. Sobre o Pesadelo.....	53
2.2. Como Acordar desse Pesadelo?	88
CONSIDERAÇÕES FINAIS	104
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	107

APRESENTAÇÃO

Fazer-se presente na área da saúde do trabalhador, com foco na saúde mental relacionada ao trabalho, é algo que apresenta diversos desafios e obstáculos. Meu contato com a área deu-se durante a graduação em Psicologia, através da inserção no grupo de pesquisa "Trabalho no Contexto Atual: Estudos Críticos em Psicologia Social", da PUC-Campinas, coordenado pela professora Márcia Hespanhol Bernardo, em que pude desenvolver uma pesquisa de Iniciação Científica¹ referente à concepção de sindicalistas a respeito da saúde mental relacionada ao trabalho. Considero que tal experiência mudou minhas concepções tanto no âmbito pessoal quanto profissional. Conheci uma atuação em Psicologia totalmente diferente da que havia aprendido até então, e me interessei muito por ela.

A atuação à qual me refiro diz respeito a uma Psicologia do trabalho com viés crítico, denominada Psicologia Social do Trabalho, que pensa as relações de trabalho na contemporaneidade por meio de uma perspectiva social e não gerencial. Essa atuação rompe com o modelo hegemonicamente ensinado durante a graduação em Psicologia, que parte de um fazer científico essencialmente vinculado à gestão, e não aos trabalhadores, conforme afirmam Bernardo, Oliveira, Souza e Sousa (2017).

Assim, ressalto, desde já, que a Psicologia Social do Trabalho é a perspectiva que adotei ao longo dessa dissertação. Entendo que seu viés crítico diz sobre sua posição frente ao mundo e à realidade, de forma a perceber e compreender as contradições existentes, comprometida com a transformação social. Segundo Bernardo, Sousa, Pinzón e Souza (2015), essa perspectiva surgiu a partir de pesquisas em Psicologia Social e da aproximação da Psicologia a movimentos sociais dos trabalhadores. As autoras também entendem que, nessa

1 A pesquisa citada possui como referência: Silva, M. P., Bernardo, M. H. & Souza, H. A. (2016). Relação entre Saúde Mental e Trabalho: A Concepção de Sindicalistas e Possíveis Formas de Enfrentamento. Rev. Bras. Saúde Ocup., 41 (e23), p. 1-12.

perspectiva², as relações no mundo do trabalho são assimétricas, permeadas por aspectos históricos, sociais e subjetivos, que devem ser analisados para a compreensão do trabalho em sua complexidade. Tendo isso em vista, confesso que fiquei intrigada: como eu poderia continuar pensando e exercendo a Psicologia sem levar em conta os trabalhadores e sua saúde?

A saúde e o processo de adoecimento do trabalhador, portanto, chamou-me muito a atenção. De acordo com o 1º Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade (2017), o aumento do número de transtornos mentais relacionados ao trabalho, tais como quadros depressivos, Síndrome de *Burnout* (ou esgotamento profissional), consumo abusivo de álcool e substâncias psicoativas, Síndrome do Pânico, Transtornos de Ansiedade, Transtorno de Estresse Pós-Traumático (TEPT) entre outros, é realidade e demonstra exemplos de patologias que acometem trabalhadores de diversas categorias, apontando a necessidade de discutir essa temática.

Há mais de uma década, o Ministério da Saúde (2001) apresentou dados da Organização Mundial de Saúde (OMS), que mostravam que os transtornos mentais atingiam entre 35% a 40% dos trabalhadores, sendo pelo menos 30% dos chamados transtornos “menores” e 5% a 10% de nível grave. Anos depois, a publicação feita por Seligmann-Silva, Bernardo, Maeno e Kato (2010) apresentou dados da Previdência Social no contexto brasileiro, que revelaram o aumento expressivo do número de afastamentos por problemas de saúde mental relacionados ao trabalho, que passaram de 612 em 2006 para 12.882 em 2009. Durante esse período, portanto, os casos aumentaram mais de 2.100% e a temática continuou presente em nosso cotidiano. Além disso, o Ministério da Saúde (2001) indicou que os transtornos mentais ocupavam o 3º lugar entre as causas de concessão de benefícios previdenciários no Brasil.

2 Para mais informações sobre a Psicologia Social do Trabalho, ver Coutinho, Bernardo e Sato (2017), que discutem, inclusive, as fontes do pensamento e das práticas dessa perspectiva.

Diante desse contexto, procurei realizar uma pesquisa de mestrado para, mais do que discutir a temática e demonstrar a necessidade de refletir sobre ela, ampliar os alcances da pesquisa para além da academia. Minha intenção foi intervir e colaborar com a saúde do trabalhador de modo a alterar, de alguma forma, a realidade de trabalhadores submetidos a condições precarizadas, competitivas e individualistas, que, tal como afirma Bernardo (2009), faz com que eles adoçam e pensem que as causas de seus adoecimentos são somente individuais, e não coletivas e sociais.

É importante ressaltar que o tempo foi essencial para que a pesquisa tomasse forma e chegasse ao formato aqui apresentado. Logo que ingressei no mestrado, meu projeto tinha como objetivo dar continuidade à pesquisa que realizei durante minha Iniciação Científica. Pretendia retomar o contato com os sindicalistas que participaram, para verificar possibilidades do desenvolvimento de outra pesquisa com mais participantes que pertencessem ao movimento sindical, porém, por algumas limitações, essa proposta acabou sendo inviável.

Foi então que minha orientadora e eu tomamos ciência de uma demanda presente no Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST)³ de Campinas - SP, referente a trabalhadores de uma indústria automobilística que buscaram o serviço com queixas de adoecimento e sofrimento psíquico relacionados ao trabalho. Essa demanda fez com que eu repensasse o andamento da minha pesquisa e construísse outro projeto, dessa vez voltado à intervenção e ao auxílio a esses trabalhadores, já que, naquele momento, o serviço não contava com psicólogos em seu quadro de funcionários.

Após reuniões com profissionais do CEREST, foi elaborado, junto a eles, uma proposta de intervenção por meio da realização de um *grupo de reflexão* sobre trabalho e saúde com trabalhadores, que seria coordenado por mim e outras duas profissionais do

³ A explicação sobre o que é CEREST e quais suas ações será feita ao longo do Capítulo 1, tópico 1.1. "Conhecendo o Percorso".

serviço. O grupo pode ser denominado dessa forma, pois a ideia era promover elementos para reflexões mais críticas, a partir de discussões sobre a realidade. Dessa forma, os trabalhadores poderiam perceber as contradições vivenciadas por eles no âmbito do trabalho e refletir sobre elas, de modo a pensar juntos em formas de transformar essas condições, a fim de tornar a realidade mais justa e menos precarizada.

Assim, ao mesmo tempo em que eu auxiliaria no atendimento da demanda, também realizaria o trabalho de campo da pesquisa, buscando entender e amenizar os agravos à saúde relacionados ao trabalho, bem como promover condições para reflexões mais críticas a respeito de um problema que é social e não apenas individual. Ressalto que, por meio da abertura que o CEREST me concedeu, consegui corresponder à minha intenção inicial relacionada ao desejo de intervenção no âmbito da saúde do trabalhador.

Pode-se dizer que a pesquisa foi pautada por algumas perguntas, entre delas: Como os trabalhadores vivenciam seu trabalho cotidiano? Quais os impactos do trabalho em seus processos de saúde-adoecimento⁴ mental? De que forma os trabalhadores adoecidos enfrentam essa realidade? Como um serviço público de saúde do trabalhador pode intervir para ajudá-los? A partir dessas indagações, foi sendo traçado o *Objetivo* da pesquisa, que pode ser dividido em dois: **Promover uma intervenção em um grupo de reflexão sobre trabalho e saúde com trabalhadores de uma indústria automobilística e analisar o processo de saúde-adoecimento vivenciado por eles.** Ao longo da dissertação, busquei descrever e discutir as vivências compartilhadas pelos trabalhadores durante o grupo de reflexão e demonstrar o movimento realizado por eles, de ressignificação de algumas de suas experiências relacionadas ao trabalho. Além disso, também busquei refletir sobre a proposta

4 Ao longo da dissertação, optei por utilizar o termo "processo de saúde-adoecimento" entendendo essa relação de forma processual, integral, complexa e abrangente, em que saúde não significa ausência de doença, e não existe doença sem que haja saúde. Trata-se de uma concepção teórica, pautada na própria Constituição Federal de 1988, que garante a saúde enquanto direito social e na Lei Orgânica da Saúde, nº 8.080 de 1990, que dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências.

de grupo realizado, tentando demonstrar por que essa pode ser uma forma adequada de atender à demanda de sofrimento e adoecimento psíquico relacionado ao trabalho nos serviços de saúde. O grupo possibilitou um contato muito produtivo entre todos que participaram e espero que isso consiga ser transmitido no decorrer das páginas dessa dissertação.

Além desta *Apresentação*, o texto está dividido em três capítulos. O primeiro, intitulado *O Caminho Percorrido - Uma possibilidade de intervenção em Saúde Mental Relacionada ao Trabalho*, tem como foco o processo de pesquisa, desde o contato com a demanda do CEREST até as intervenções realizadas com os trabalhadores dentro do serviço. Este capítulo contém quatro tópicos, a saber: *Conhecendo o Percurso*, que explica como a pesquisa chegou ao formato apresentado aqui; *Conhecendo os Participantes*, que apresenta brevemente os participantes e o contato com eles; *Conhecendo a Intervenção*, que expõe as estratégias utilizadas ao longo dos encontros e como foram cada um deles e, por fim, *Discutindo a Intervenção*, que explora a construção de espaços que favoreçam o processo de reflexão, como ocorreu durante os encontros com o grupo.

O segundo capítulo, intitulado *As Descobertas do Caminho - A vivência compartilhada pelos trabalhadores no grupo de reflexão*, tem como foco os resultados da pesquisa, discutindo informações referentes às vivências do processo de saúde-adoecimento mental relacionadas ao trabalho compartilhadas pelos participantes, analisando-as a partir da Psicologia Social do Trabalho e de referenciais teóricos críticos. Este capítulo contém dois tópicos, sendo: *O Sonho que se Tornou Pesadelo*, que apresenta as histórias e as vivências dos participantes relacionadas ao seu trabalho e ao processo de adoecimento, e *Como Acordar desse Pesadelo?*, que discute formas de enfrentamento dessa realidade, com foco no processo grupal enquanto uma das possíveis formas. Por fim, as *Considerações Finais* trazem uma síntese e reflexões sobre o alcance do objetivo e de todo o processo de pesquisa.

CAPÍTULO 1

O CAMINHO PERCORRIDO:

Uma possibilidade de intervenção em Saúde Mental Relacionada ao Trabalho

Devido ao foco dado no presente trabalho, optei⁵ por alterar o formato desta dissertação, que não se iniciará com introdução teórica, seguida do método e dos resultados, como mais comumente é visto em trabalhos acadêmicos. Essa alteração se deu para enfatizar a forma como ele foi realizado e sua importância para os participantes. Os aspectos teóricos não são menos importantes, mas serão contemplados, principalmente, ao longo da discussão das vivências compartilhadas pelos trabalhadores durante o grupo de reflexão.

Por isso, o capítulo que se inicia visa descrever e explicar o processo de pesquisa, apresentar os participantes e discutir a intervenção realizada. Cabe salientar que, mesmo com tais alterações no formato desta dissertação, todas as etapas para sua realização foram cumpridas, inclusive a que corresponde à revisão sistemática da literatura para apropriação do tema estudado, dentre outras ressaltadas por Minayo (2007).

1.1. Conhecendo o Percorso

Conforme citado na Apresentação, esta pesquisa não teve, desde seu início, o formato apresentado aqui. Inicialmente, se pretendia fazer uma pesquisa com dirigentes sindicais que envolvesse a temática da saúde mental relacionada ao trabalho. Foram várias as tentativas de retomar o contato com tais sindicalistas, porém, uma série de dificuldades, principalmente de agenda, inviabilizou a proposta. A partir de então, passei a reformular o projeto, pensando em

5 Essa escolha foi pautada nas sugestões dos membros da banca de qualificação de mestrado, que tanto contribuíram para que esta dissertação tomasse o formato apresentado aqui. As arguições foram importantes e abriram novos horizontes em relação a como escrever e transmitir o processo de pesquisa vivenciado ao longo do mestrado.

outros participantes e em formas de se fazer pesquisa que pudessem contribuir, não só no âmbito acadêmico, mas também em alguns dos demais contextos sociais que nos cercam.

Nesse período, estive com minha orientadora no CEREST de Campinas - SP, serviço em que ela trabalhou como psicóloga durante oito anos e que, mesmo após a sua saída, manteve proximidade com os funcionários e com o trabalho lá executado. O convite para conhecer o serviço me foi muito interessante, pois há tempos discutíamos no grupo de pesquisa o que eram os CERESTs, e minha orientadora compartilhava diversas de suas experiências no serviço, que contribuía para entendermos melhor a saúde do trabalhador e o nexo entre adoecimento e trabalho.

De acordo com o Ministério da Saúde (2009), os CERESTs são serviços públicos, criados durante a década de 1990, a partir dos antigos Programas de Saúde do Trabalhador (PSTs), para servir como centros de referência, cuja principal função é dar subsídio técnico para o Sistema Único de Saúde (SUS) nas ações de promoção, prevenção, vigilância, diagnóstico, tratamento e reabilitação dos trabalhadores, sejam estes urbanos ou rurais. Para isso, contam com equipes multiprofissionais em saúde, da qual os profissionais de Psicologia podem fazer parte.

Dentre suas responsabilidades, o Ministério da Saúde (2012) estabelece que o CEREST deve desenvolver ações em saúde do trabalhador; fiscalizar ambientes de trabalho para investigar as condições de risco para a saúde dos trabalhadores; dar apoio matricial⁶ para o desenvolvimento de ações em saúde do trabalhador nos demais níveis de complexidade do SUS; irradiar ações e experiências em vigilância em saúde; apoiar os próprios trabalhadores na promoção de sua saúde, dentre outras funções.

⁶ Segundo Rigotti (2016), apoio matricial pode ser entendido como uma estratégia para o compartilhamento de saberes, a fim de produzir processos de trabalho em saúde não alienantes. São construídos espaços de diálogo entre profissionais da saúde, que compartilham saberes acerca do trabalho, para construir intervenções que ampliem a comunicação e atuação entre todos.

Na primeira reunião em que compareci, ainda no início do mestrado, estavam presentes alguns profissionais do CEREST de Campinas - SP, minha orientadora Márcia e mais uma integrante de nosso grupo de pesquisa. No início da reunião, o coordenador do serviço esclareceu os objetivos e as preocupações do CEREST, com destaque ao número de casos de adoecimento físico – especialmente de Lesões por Esforços Repetitivos (LER)⁷ – e mental que vinha aumentando dentro de uma indústria automobilística da região, que se portava de forma negligente com seus empregados. Diante dessa constatação, os profissionais do CEREST nos pediram orientação em relação à conduta que o serviço poderia adotar para auxiliar esses trabalhadores que estavam em sofrimento e sem respaldo da empresa que, inclusive, isentava sua culpa e a colocava integralmente neles, como se tivessem adoecido por serem fracos e incapazes.

Durante a reunião, foram expostas algumas das ações do CEREST. Foi revelado que o serviço já havia realizado dois encontros com alguns dos trabalhadores adoecidos dessa empresa, voltados à escuta da demanda para fins de vigilância. Nesses dois encontros, os trabalhadores compartilharam o desgaste vivenciado no cotidiano de trabalho e as ações da empresa que eram contrárias a eles. Após ouvi-los, o serviço foi até a empresa para fins de fiscalização e constatou algumas irregularidades nos postos de trabalho. Foi constatado também que os trabalhadores estavam imersos em um contexto de violência psicológica que repercutia em processos de saúde-adoecimento físico e mental. Todas as informações coletadas foram reunidas em um relatório, que depois foi enviado ao Ministério Público do Trabalho (MPT), apontando as irregularidades observadas dentro da empresa e denunciadas pelos próprios trabalhadores.

⁷ De acordo com Lima (2000), as LER consistem em lesões desencadeadas por movimentos repetitivos e rápidos, realizados pelos trabalhadores sob pressão para aumentar a produção, que impactam no ritmo de trabalho e também na saúde mental do portador.

Essas ações compartilhadas na reunião estão em consonância com o estudo de Salerno, Silvestre e Sabino (2011), que apresentam a experiência de um CEREST do interior de São Paulo que envolveu casos de saúde-adoecimento mental em trabalhadores com LER. Os autores citam que, para investigar o sofrimento mental dos trabalhadores atendidos, o CEREST identificou riscos em empresas com situações de trabalho potencialmente adoecedoras. A identificação de tais riscos pôde ser realizada por meio de informações obtidas em atendimentos individuais e grupais com os trabalhadores, de ações de vigilância nos ambientes de trabalho e discussões com os representantes jurídicos e/ou gerentes de recursos humanos das empresas fiscalizadas.

A partir dessas informações, Salerno, Silvestre e Sabino (2011) puderam constatar condições de trabalho extremamente desgastantes, como pressão excessiva para produção, sobrecarga física e competitividade, situações de humilhação e constrangimento, exposição e "punição" para aqueles que adoeceram, entre outros exemplos. Enquanto psicólogos, sabemos que esta realidade impacta diretamente na subjetividade dos indivíduos e, por isso, não cabe somente olhar para a individualidade dos trabalhadores, mas também para o contexto em que eles se inserem, para, então, intervir e proteger sua saúde de maneira geral.

Destaca-se que acessar o cotidiano de trabalho por meio dos próprios trabalhadores é algo que permite que estejamos mais próximos de suas experiências, já que são eles que vivenciam, diariamente, o trabalho em seus múltiplos processos. Entender os trabalhadores enquanto protagonistas de sua prática cotidiana foi proposto por Oddone, Marri, Gloria, Briante, Chiatella e Re (1986), pela perspectiva conhecida como Movimento Operário Italiano. Segundo os autores, são os trabalhadores que vivenciam os problemas de saúde no trabalho e, por isso, a avaliação das condições de trabalho e de saúde deve partir da subjetividade deles próprios. Laurell e Noriega (1989) também discutem e apoiam essa

perspectiva, afirmando que considerar esse protagonismo permite o acesso a problemáticas unicamente resgatáveis a partir do ponto de vista do trabalhador.

Nesse sentido, com base nos relatos e no compartilhamento das experiências dos trabalhadores, é possível um conhecimento mais adequado de suas realidades. Na pesquisa de Salerno, Silvestre e Sabino (2011), os autores se valeram tanto de atendimentos individuais como de atendimentos grupais para acessar esta realidade, além de outras estratégias como ações de vigilância nos ambientes de trabalho e parcerias com os sindicatos. Isso dialoga diretamente com a perspectiva da Psicologia adotada na presente pesquisa, e também com as ações realizadas pelo CEREST que foram compartilhadas na reunião.

Para finalizar essa primeira reunião em que participei, foi discutida a importância de fornecer elementos para os trabalhadores refletirem e de estimular sua união, seja por meio do sindicato da categoria ou de alguma associação ou grupo composto pelos próprios trabalhadores. Após a reunião se encerrar, muitas ideias passavam pela minha cabeça e, ao mesmo tempo, eu sentia que precisava delinear o mais rápido possível qual seria o meu projeto e como poderia começá-lo. Ressalto que foi importante participar da reunião, conhecer algumas das ações do serviço e também alguns de seus profissionais, que se mostraram receptivos e abertos ao diálogo.

Após orientações e longas conversas entre mim e minha orientadora, surgiu a ideia de se fazer uma pesquisa que envolvesse a intervenção com trabalhadores adoecidos, possivelmente por intermédio do CEREST, visto que um dos papéis do serviço é acolhê-los. Partindo dessa ideia, um novo projeto foi se delineando e, mais uma vez, participei de uma reunião do serviço, ainda para falar sobre a indústria automobilística que conversamos anteriormente.

Nessa segunda reunião, um mês depois da primeira, os mesmos profissionais do CEREST estavam presentes, além de outros que conheci naquela ocasião. O objetivo era

discutir o relatório realizado pelo serviço e conversar a respeito da demanda trazida pelos trabalhadores ao longo dos encontros para fins de vigilância, pois eles relataram também a necessidade de desabafar e compartilhar o sofrimento que sentiam em relação ao trabalho. Ter ciência dessa demanda e da ausência de um psicólogo no serviço, fez com que eu pensasse sobre a possibilidade de realizar uma pesquisa que envolvesse o atendimento a esses trabalhadores adoecidos em decorrência do trabalho. Diante disso, pudemos unir o objetivo técnico do CEREST, que precisava acolher e auxiliar os trabalhadores, com o meu objetivo acadêmico.

Para tanto, passei a estudar o contexto da indústria automobilística em que os trabalhadores se inseriam, assim como sua forma de organização do trabalho e dos processos produtivos. Em meio aos estudos, meu projeto foi sendo definido. Frente a isso, marcamos uma nova reunião no CEREST para discutir, exclusivamente, a possibilidade de realização da pesquisa com esses trabalhadores, dentro do serviço.

Essa terceira reunião aconteceu na presença dos mesmos profissionais da reunião anterior. Nela, discutimos a importância de se intervir com os trabalhadores que estavam em sofrimento, dando elementos para uma reflexão crítica a respeito do processo de saúde-adoecimento. Percebemos que, se minha pesquisa se realizasse dentro do serviço, poderíamos realizar encontros grupais, visando fortalecê-los e propiciando condições para que eles ressignificassem suas vivências relacionadas ao trabalho. Ao tomarem conhecimento das minhas intenções, alguns profissionais do CEREST mostraram-se um pouco resistentes, questionando se produzir reflexões mais críticas aos trabalhadores não geraria ainda mais sofrimento a eles.

Esse questionamento permaneceu em meus pensamentos ao longo da reunião e também em todas as intervenções que fizemos no serviço. Estimular os trabalhadores a saírem de um aparente estado de alienação, ainda que, em um primeiro momento pudesse trazer

sofrimento, possivelmente faria com que eles se apropriassem melhor de suas realidades e contextos, retirando-lhes a culpa pelo adoecimento e mobilizando enfrentamento⁸ individual e coletivo. Segundo Freire (1996/2014), a presença consciente no mundo faz com que os indivíduos não escapem de suas responsabilidades éticas no seu mover-se no mundo.

O fato de me perceber no mundo, com o mundo e com os outros me põe numa posição em face do mundo que não é a de quem nada tem a ver com ele. Afinal, minha presença no mundo não é de quem a ele se adapta, mas a de quem nele se insere. É a posição de quem luta para não ser apenas objeto, mas sujeito também da história. Gosto de ser gente porque, mesmo sabendo que as condições materiais, econômicas, sociais e políticas, culturais e ideológicas em que nos achamos geram quase sempre barreiras de difícil superação para o cumprimento de nossa tarefa histórica de mudar o mundo, sei também que os obstáculos não se eternizam (Freire, 1996/2014, p. 53).

Reconhecendo a historicidade do ser humano, enquanto seres condicionados, mas não determinados, o futuro passa a ser entendido de forma problemática e não inexorável. Nesse sentido, os que adoeceram não são mais considerados culpados e, agora, são impulsionados a tomar as rédeas de suas próprias vidas e histórias, de forma individual e coletiva. O enfrentamento coletivo, por exemplo, poderia gerar união e solidariedade entre os trabalhadores, favorecendo o confronto com a realidade tão dura, competitiva e individualista a que estamos submetidos.

Observa-se que Sato, Araújo, Udihara, Franco, Nicotera, Daldon, Settini e Silvestre (1993) se utilizaram da intervenção em grupo há mais de 20 anos, com trabalhadores com LER, doença relacionada ao trabalho cuja magnitude crescia na época e passava a ser considerada como um problema de saúde pública. Atualmente, embora esse problema continue, são os transtornos mentais relacionados ao trabalho que se destacam. Assim, uma

⁸ Enfrentamento é entendido aqui como fortalecimento, individual ou coletivo, para lidar melhor com a realidade. O enfrentamento pode ser tanto individual, a partir de estratégias pessoais, como coletivo, a partir de valores comuns como a união e solidariedade, para confrontar a realidade, a fim de transformá-la, em prol da sociedade em geral, tornando-a mais justa e igualitária.

intervenção em nível grupal seria uma estratégia interessante, pois, como afirmam estas mesmas autoras, o grupo pode propiciar uma vivência de resgate de valores, contra o individualismo e a favor da cooperação, apontando saídas coletivas e servindo de espaço para que a culpa possa ser ressignificada: *"O grupo facilita a construção de estratégias individuais e coletivas no sentido de melhorar a qualidade de vida, requerendo tais estratégias a adoção de uma postura ativa diante da situação"* (Sato et. al, 1993, p. 49).

A ideia acima é corroborada por Martins (2007), que afirma que os grupos possuem caráter mediador, pois afetam a relação entre os indivíduos e a sociedade. Quando os indivíduos fazem parte de um grupo, eles conseguem identificar que os problemas que possuem não são isoladamente seus, mas que podem ser compartilhados por várias pessoas e, até mesmo, por uma comunidade. Esse problema compartilhado, portanto, diz respeito às condições sociais de vida e à organização coletiva. Diferentemente da ação individual isolada, um grupo de reflexão pode favorecer a resolução dos problemas, o fortalecimento dos indivíduos e dos coletivos e a satisfação de necessidades comuns. Salerno, Silvestre e Sabino (2011) afirmam também que, dentro de um grupo, fortalecem-se as ideias de participação, solidariedade e união, valores tão importantes para ajudar os participantes no enfrentamento cotidiano.

Assim, após discutirmos a proposta junto à equipe do CEREST, foi decidido que seria interessante unir a demanda do serviço à minha e, assim, a pesquisa poderia ser realizada lá. Desse modo, a intervenção e a pesquisa se deram de forma dialética. Esteves, Bernardo e Sato (2017) afirmam que, na perspectiva da Psicologia Social do Trabalho, investigação e intervenção se dão num único e mesmo processo. Tendo isso em vista, conforme sugeriu Leny Sato na banca de qualificação, mais do que uma pesquisa-intervenção, esta investigação se configura como uma intervenção-pesquisa, pois o foco foi o auxílio no atendimento da demanda do serviço, ou seja, a intervenção, embora as informações acerca das vivências dos

participantes a serem discutidas nesta dissertação foram obtidas concomitantemente. Pode-se dizer que essa forma de realizar pesquisa difere das pesquisas tradicionais do âmbito acadêmico e traz uma inovação, que é o foco na forma como o trabalho foi realizado e sua importância para os trabalhadores participantes.

O grupo contaria com a minha presença e de profissionais do CEREST. Confeccionamos, então, um convite, apresentado abaixo pela Figura 1, que foi enviado aos trabalhadores da indústria automobilística em questão e ao Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região, solicitando que divulgassem e comparecessem a nosso primeiro encontro⁹. Esse primeiro contato tinha por objetivo apresentar a proposta e saber se havia interesse dos trabalhadores em participar do grupo, bem como estabelecer um vínculo inicial, construir um cronograma e já levantar alguns temas que pudessem ser relevantes ao longo dos encontros do grupo.

⁹ Ressalto que, nesse meio tempo, escrevi o projeto de pesquisa e o enviei ao Comitê de Ética em Pesquisa, juntamente com a autorização do responsável pela Secretaria Municipal de Saúde de Campinas - SP. Após a aprovação, de CAAE número 60506416.6.0000.5481, o primeiro contato com os trabalhadores pôde se realizar.

Figura 1 - Convite enviado aos participantes para comparecimento ao primeiro encontro



O primeiro encontro realizado com os trabalhadores foi muito produtivo. Compareceram cinco trabalhadores que, inicialmente aparentavam estar ansiosos, mas que foram se tranquilizando ao longo da conversa. Durante o encontro, os trabalhadores se apresentaram, assim como eu e uma profissional do CEREST que acompanhava a atividade. A maioria deles se mostrou comunicativo e disposto a participar. Desde a apresentação, os participantes compartilharam o quão penoso era o cotidiano de trabalho e os esforços físicos e mentais que eles despendiam para conseguir realizar suas atividades. Esse primeiro contato me impactou, pois era a primeira vez que ouvia trabalhadores contarem sobre sua vivência, que eu somente conhecia por meio de livros e estudos.

Ao longo desse primeiro encontro, os trabalhadores revelaram que tinham interesse em participar do grupo de reflexão, pois sentiam necessidade de conversar sobre o trabalho e sua relação com a saúde. Após a manifestação de interesse, deixamos claro o caráter aberto do grupo, que seria voltado aos interesses dos participantes. Juntos, combinamos que os encontros seriam realizados ao longo de seis meses com frequência quinzenal, às quintas-feiras, a partir das 15:30h, com duas horas de duração cada. Vinculamos o dia do grupo a um dia da semana em que eles faziam tratamento médico, para facilitar o comparecimento.

Para finalizar o primeiro encontro, estabelecemos também a questão do sigilo do grupo e da minha pesquisa, que mantém suas identidades preservadas. Todos os presentes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), que foi assinado também por outros participantes que compareceram nos demais encontros. Agradecemos a presença de todos e os estimulamos a incentivar seus demais colegas de trabalho a comparecer, ainda que tenhamos deixado claro saber que não era fácil falar sobre questões tão profundas e íntimas, relacionadas ao trabalho e às suas vidas particulares.

A partir de então, se iniciou formalmente a intervenção grupal, que durou os seis meses propostos. Ressalto que, no segundo encontro, o número de participantes dobrou e a presença da maioria deles foi mantida durante todos os encontros. Mais detalhes sobre os encontros serão discutidos mais adiante, no tópico 1.3. "Conhecendo a Intervenção".

Para finalizar o esclarecimento de como foi o percurso da presente pesquisa, vale dizer que, durante as intervenções, recebi orientações periódicas e participei de reuniões com a equipe técnica do CEREST para discutir como o grupo se desenvolvia. Destaco que eu e os profissionais do CEREST que acompanharam o grupo desenvolvemos forte vínculo e parceria. Estabelecemos uma relação de confiança e diálogo, e eles contribuíram muito para meu aprendizado e coordenação do grupo, pois compartilhavam ricas experiências em saúde do trabalhador. Coordenamos o grupo juntos, mediando as discussões, questionando assuntos

que achávamos importantes trazer à tona, estimulando os trabalhadores a debater os temas, entre outros exemplos.

Após todos os encontros, eu e minha orientadora nos reunimos com tais profissionais do serviço que acompanharam a intervenção, para pensarmos sobre o encerramento ou não das atividades do grupo e os possíveis encaminhamentos que seriam realizados. Foi discutido que o grupo deveria ser encerrado por termos alcançado o objetivo e concluído o cronograma. No entanto, ressalto que permaneci disponível para continuar com o grupo, mesmo após o encerramento da pesquisa de campo do mestrado. Foi combinado que o CEREST deveria propor encaminhamentos dos participantes com sofrimento psíquico intenso para atendimento psicológico na rede de saúde pública do município, assim como fornecer um espaço alternativo ao grupo, para aqueles que tivessem interesse em continuar vinculados ao serviço.

Devido à dificuldade para encontrar uma data para a reunião com a equipe do CEREST, transcorreram cinco meses até que conseguíssemos nos encontrar novamente com os trabalhadores. Finalmente, nesse encontro, nos desculpamos pela demora e comunicamos que o grupo se encerraria, mas que o serviço estava lutando pela presença de um profissional de Psicologia como parte integrante do corpo de funcionários e informamos também que os participantes poderiam comparecer a dois outros grupos alternativos ao que foi construído, que já funcionavam no CEREST e que poderiam acolhê-los.

A ausência de um profissional de Psicologia dentro do serviço é um ponto relevante a ser destacado. Os casos de adoecimento mental relacionados ao trabalho não são atendidos por psicólogos nesse serviço, mas por profissionais de outras áreas, como fisioterapeutas, fonoaudiólogos, terapeutas ocupacionais e outros ou são encaminhados para outros serviços da rede pública de saúde. Keppler e Yamamoto (2016) são autores que problematizam a inserção dos profissionais de Psicologia dentro dos CERESTs, afirmando que existem diversos desafios cotidianos para a consolidação de suas práticas e que, embora as demandas

de saúde-adoecimento mental relacionadas ao trabalho cresçam a cada dia, esse profissional não tem presença obrigatória na equipe mínima dos CERESTs.

Recorrendo à portaria GM nº 2728 de 11 de Novembro de 2009, que dispõe sobre a estruturação da Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador (RENAST) no SUS e dá outras providências, é possível verificar que a equipe mínima dos CERESTs regionais é composta obrigatoriamente por, pelo menos, dois médicos, um enfermeiro, um auxiliar de enfermagem, um profissional de nível médio (variando entre auxiliar de enfermagem, técnico de higiene e segurança do trabalho, auxiliar administrativo e arquivistas) e três profissionais de ensino superior (variando entre médicos generalistas, médico do trabalho, médicos especialistas, sanitaristas, engenheiro, enfermeiro, psicólogo, assistente social, fonoaudiólogo, fisioterapeuta, sociólogo, ecólogo, biólogo, terapeuta ocupacional e advogado). Como Keppler e Yamamoto (2016) discutem, o fato de a presença do psicólogo não ser obrigatória não garante que ela não seja necessária, assim como pude verificar no serviço em que me inseri.

Meu contato com o CEREST não se encerrou com o término da pesquisa de campo, pois, mesmo depois, fui chamada para auxiliar em outro caso de transtorno mental relacionado ao trabalho e, até o momento de finalização dessa dissertação, o serviço ainda não conseguiu inserir um psicólogo em sua equipe. Destaco, portanto, que a presença de um profissional de Psicologia seria extremamente importante, já que ele atuaria em prol da saúde mental relacionada ao trabalho dentro do serviço, além de outras atividades, como apontam Sato, Lacaz e Bernardo (2006).

É interessante dizer que, depois da realização de cada encontro com o grupo, minhas experiências e impressões foram registradas em diários de campo, os quais serviram como objeto de análise. Segundo Weber (2009), os diários de campo são instrumentos comumente utilizados na etnografia para registro das informações obtidas e neles são contidos os eventos

observados, as impressões pessoais do pesquisador sem restrições, os discursos e as posições dos participantes da pesquisa, as relações estabelecidas em campo, dentre outros aspectos que evidenciam o contato entre os envolvidos na pesquisa e que podem enriquecer o processo de análise. Os diários foram escritos imediatamente após os encontros, para que os detalhes não fossem perdidos. Neles, também foram registradas as experiências vividas junto ao tema pesquisado, as reuniões e conversas informais com os profissionais do CEREST, além de conversas informais também com os trabalhadores participantes.

Esse instrumento foi de grande relevância ao longo do processo de pesquisa, pois serviram como um rico relato de toda experiência vivenciada por mim enquanto pesquisadora. Era comum escrevê-los, reescrevê-los e refletir sobre eles e sobre a experiência relatada por mim, enquanto forma de pensar e repensar a intervenção realizada. Isso contribuiu para a análise das informações obtidas, mas também para que eu refletisse sobre minha inserção no serviço, minha atuação como psicóloga, minha relação com os participantes e demais profissionais, entre outros aspectos.

Isso posto, após a realização do grupo de reflexão, as informações discutidas no Capítulo 2 desta dissertação já haviam sido coletadas e estavam todas registradas. Por isso, tive sucessivas conversas com minha orientadora, para discutir as possibilidades de análise. O trabalho escrito também se desenvolvia e, em meados de junho de 2017, pude vivenciar a banca de qualificação de mestrado, com a presença de professoras que são referência para este trabalho. Essa experiência foi muito positiva e as arguições contribuíram com reflexões que geraram novas ideias e um novo formato para a dissertação. Posteriormente à banca de qualificação, me dediquei ainda mais ao trabalho escrito, à organização das informações e à análise destas. Ressalto que o auxílio dos integrantes do grupo de pesquisa também foi muito importante, já que meus colegas ajudaram tanto com o conteúdo e com a escrita do trabalho, como também me apoiaram emocionalmente ao longo de todo o processo de pesquisa.

Quanto à análise das informações obtidas, busquei compreender de forma profunda as experiências cotidianas que foram compartilhadas pelos participantes, isto é, extraindo sentidos e buscando ir além do aparente, de forma crítica e reflexiva. As vivências relatadas pelos trabalhadores foram, então, relacionadas com o contexto do trabalho no nosso País, com as bases teóricas da Psicologia Social do Trabalho e outros referenciais críticos, e com minhas próprias experiências e impressões. Esse tipo de análise facilita a compreensão e interpretação das informações, das vivências, falas e sentidos enquanto resultado de um processo social e de conhecimento, fruto de múltiplas determinações.

Segundo Minayo (2007), a análise de pesquisas qualitativas é um processo e não há uma separação completamente delimitada entre a análise e as demais etapas da pesquisa. Contudo, a análise possui características importantes, que são realizadas após a coleta das informações que envolvem a temática da pesquisa. Nessa dissertação, foram seguidas as etapas apresentadas pela autora. Assim, inicialmente, fiz uma leitura compreensiva do material coletado e registrado nos diários de campo, a fim de visualizar tudo o que foi obtido e apreender as particularidades das informações. Após essa leitura, foi montada uma estrutura que serviu de base para a descrição e a interpretação, a partir do contexto investigado, da perspectiva dos participantes e da minha enquanto pesquisadora. Nessa estrutura, foram organizados os aspectos que mais se sobressaíram, elaborando, assim, uma síntese interpretativa na qual busquei ir além do explicitado, do revelado para o velado.

Após contextualizar o percurso da pesquisa, o próximo tópico apresentará os participantes, suas características mais gerais e como foi a relação com eles ao longo dos encontros no grupo de reflexão.

1.2. Conhecendo os Participantes

Os participantes desta pesquisa apresentavam características comuns relacionadas ao tema pesquisado, sendo trabalhadores de uma indústria automobilística do interior de São Paulo, que procuraram o CEREST de Campinas - SP por apresentarem queixas de adoecimento relacionado ao trabalho. As queixas apresentadas por eles referiam-se tanto a agravos físicos – como as LER/DORT (Lesões por Esforços Repetitivos/Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho) e outras lesões – quanto a agravos à saúde mental – como intenso sofrimento, depressão e ansiedade – que avaliavam estarem relacionados ao trabalho.

A indústria automobilística à qual os participantes estavam vinculados adotava uma forma de organização do trabalho característica do Toyotismo, um modelo de gestão e produção que, conforme Bernardo (2009), estimula o individualismo, a competitividade, a terceirização, a flexibilização e, assim, pode favorecer os processos de adoecimento mental relacionados ao trabalho. A empresa terá sua identidade ocultada¹⁰, sendo nomeada aqui de Tamaru, assim como no estudo de Bernardo (2009), que a investigou em seu doutorado.

No total, compareceram aos encontros 14 trabalhadores, todos do sexo masculino. Houve, porém, variação na quantidade dos participantes ao longo dos encontros, sendo que a média foi de sete pessoas. Para facilitar a discussão dos resultados, optei por caracterizar, de forma breve, os principais problemas de saúde relatados por cada trabalhador que participou da pesquisa e algumas características individuais que eles mesmos destacaram. Esses dados são apresentados abaixo, no Quadro 1. Nele, não foram inseridas informações mais detalhadas

10 A indústria automobilística cujos participantes trabalham não será identificada especialmente para proteger os trabalhadores. Mas um outro aspecto também considerado diz respeito ao fato de que não é exclusividade dela a adoção da lógica do Toyotismo e de um modelo de gestão que estimula o individualismo, a competitividade, a terceirização, a flexibilização e outras características que podem adoecer os trabalhadores, tanto fisicamente quanto mentalmente.

dos participantes, tais como idade, função e tempo de trabalho a fim de garantir seu anonimato. Todavia, de modo geral, é possível dizer que a idade dos trabalhadores participantes variou de 26 a 45 anos, com média de 36 anos. Com relação à função dentro da empresa, eles exerciam atividades de montadores, soldadores ou preparadores de pintura. O tempo de trabalho na montadora, por sua vez, variou de quatro a 18 anos, com tempo de trabalho médio de 10 anos.

É importante destacar que todos os nomes utilizados são fictícios, também a fim de garantir anonimato e preservar suas identidades reais. Os nomes escolhidos são nomes bíblicos, que são históricos e cuja fonte se entende como carregada de simbolismo. Apesar dessa escolha, esta pesquisa está isenta de qualquer posição religiosa.

Quadro 1 - Breve descrição dos participantes da pesquisa

Nome	Agravos à Saúde
Abraão	Lesões nos ombros, punhos, cotovelos e LER/DORT. Relatava dificuldade diária para trabalhar, devido às dores que sentia, além de tristeza e desmotivação.
Timóteo	Lesões nos ombros, coluna e joelhos. Queixava-se de que a empresa o fazia sofrer muito, tanto física quanto psicologicamente.
Daniel	Lesões nos ombros e LER/DORT. Após período de afastamento, foi reinserido ao trabalho na mesma função, o que lhe causou mais lesões.
José	Lesões nos ombros, na coluna e na clavícula. Diagnosticado com depressão, afirmava não ter mais saúde e sequer perspectivas para recuperá-la.
Davi	Lesões nos ombros. Optou por não se submeter a intervenções cirúrgicas.
Jonas	Lesões nos punhos. Era um dos participantes com sofrimento psíquico muito intenso. Sentia-se perseguido, humilhado e relatava ideias suicidas.
Saulo	Lesões nos joelhos. Após período de afastamento, foi reinserido ao trabalho na mesma função, o que lhe causou mais lesões. Sentia-se triste, desmotivado e com medo.
Moisés	Lesões nos ombros e na coluna. Dizia ser "pelego" ¹¹ até o momento em que se lesionou, e quando voltou ao trabalho, viu-se desamparado e passou a sofrer.
Pedro	Lesões nos ombros e acidente de trabalho. Após período de afastamento, voltou ao trabalho e foi diagnosticado com depressão, apresentando sofrimento psíquico intenso relacionado ao trabalho.
João	Mostrou-se quieto e observador. Dizia sentir-se contemplado pelo relato dos demais participantes. Tinha lesões físicas e dizia que era muito estressado e sem perspectivas de futuro.
Matias	Lesões nos ombros e nos punhos. Afirmava ter planos para sair da empresa assim que tivesse condições.
Samuel	Lesões nos ombros, na coluna e nos punhos. Era quieto e observador e dizia se identificar

¹¹ Pelego é um termo utilizado pelos trabalhadores e, principalmente pelo movimento sindical, para designar aqueles que são aliados às empresas e aos patrões e, portanto, contrários aos interesses dos trabalhadores.

	com o relato dos demais participantes. Sonhava em viver no interior, para ter uma vida mais tranquila e sem tanto sofrimento.
Mateus	Lesões nos ombros, na coluna, nos punhos e nos joelhos. Dizia sentir-se assediado, perseguido e humilhado. Relatava trabalhar em uma função incompatível com suas capacidades. Afirmava que o sofrimento no trabalho interferia em suas relações sociais.
Estevão	Lesões nos ombros, na coluna, nos punhos e nos joelhos. Apesar de relatar intenso sofrimento, dizia tentar viver de forma otimista.

Essas breves características apresentadas no quadro acima foram, em sua maioria, atribuídas por eles mesmos. É interessante que, durante rodadas de apresentação, por exemplo, os participantes diziam seus nomes, suas idades, seus respectivos tempos de trabalho e, em seguida, relatavam suas lesões. Isso nos mostra o quanto a imagem de “*lesionado*” – termo bastante utilizado por todos – era forte entre deles.

A partir do Quadro 1, vemos que o processo de saúde-adoecimento dos participantes possuía muitos fatores em comum, iniciando-se a partir de agravos à saúde física, principalmente a partir de lesões osteomusculares nos ombros, na coluna, nos punhos e nos joelhos, dependendo da postura corporal que mantinham durante o período de trabalho. Após lesionarem-se, os trabalhadores relatavam que os agravos à saúde mental se iniciavam. A maioria relatava depressão, estresse, sofrimento no trabalho e no âmbito da vida pessoal e familiar.

Depois de sofrerem lesão, os trabalhadores eram afastados da atividade e, logo após, passavam por processo de reabilitação e reinserção ao trabalho. Os afastamentos foram situações retratadas como corriqueiras pelos participantes e a maioria deles já havia sido afastada ou estava afastada durante o tempo em que o grupo foi realizado. Dois deles, inclusive, iniciaram a participação no grupo trabalhando, mas tiveram que ser afastados por lesões físicas, embora esse afastamento temporário do trabalho não tenha impedido seu comparecimento aos encontros. Houve um participante que já havia se afastado 11 vezes, duas delas por depressão. O tempo mais longo de afastamento retratado por um participante correspondeu a oito anos. Vale registrar que esse participante foi demitido, mas entrou com

recurso judicial e foi reintegrado ao trabalho. Os demais não relataram demissão, mas somente o receio de ser demitido.

A preocupação pela preservação da identidade dos participantes, além de seguir normas éticas de pesquisa com seres humanos¹², se dá também devido à situação vulnerável que esses trabalhadores se encontravam, com processos judiciais contra a empresa, nos quais tentavam provar que seu adoecimento era relacionado ao trabalho, ao contrário do que a empresa afirmava, de que seus processos de adoecimento se davam por causas individuais. Espera-se que a garantia do anonimato dos participantes faça com que, ao menos aqui, eles se sintam resguardados, sem correr riscos.

A maior parte dos trabalhadores vinha de famílias humildes e simples, que moravam no interior e que migravam para a capital, para tentar melhores condições de vida. Vislumbravam na indústria automobilística uma oportunidade para mudar de vida, deixando para trás o trabalho rural. Apenas dois participantes eram nascidos na capital, e mesmo esses viam na indústria automobilística uma possibilidade de melhoria de vida. Ao longo dos anos, o processo de saúde-adoecimento físico e mental relacionado ao trabalho foi se desenvolvendo e, no momento das intervenções, os participantes mostraram-se fragilizados frente ao seu trabalho. Um maior aprofundamento da história e dos relatos desses trabalhadores será apresentado ao longo do Capítulo 2 "As Descobertas do Caminho - A vivência compartilhada pelos trabalhadores no grupo de reflexão", e características mais específicas de cada participante serão apresentadas quando relevantes.

Desde que nos conhecemos, o contato com esses trabalhadores foi muito proveitoso. Logo no início, a maioria deles se mostrou comunicativa e disposta a compartilhar suas experiências comigo e com as demais profissionais do CEREST. Além disso, interessavam-se em discutir temas referentes a como ingressaram na empresa, ao cotidiano de trabalho e ao

12 A resolução que dispõe sobre normas aplicáveis a ciências humanas e sociais, cujos participantes são seres humanos, é a resolução nº 510, de 07 de Abril de 2016, proposta pelo Ministério de Saúde (2016).

enfrentamento de seus processos de saúde-adoecimento relacionados ao trabalho. Conforme o grupo se desenvolvia, ficava nítido o clima de confiança criado entre os participantes, deles comigo e com as funcionárias do CEREST, pois compartilhavam questões íntimas associadas ao sofrimento mental, a dificuldades de relacionamentos com a família e com os amigos, dentre outras questões pessoais.

Somente devido ao empenho nas discussões e à participação assídua dos trabalhadores é que as intervenções no CEREST foram possíveis de se desenvolver. Cada um, com sua história de vida, com suas dificuldades e queixas relacionadas ao processo de saúde-adoecimento, ajudou a dar forma a toda a construção coletiva que pôde ser nomeada grupo. Neste sentido, o próximo tópico diz respeito às estratégias utilizadas ao longo dos encontros e a como foram cada um deles.

1.3. Conhecendo a Intervenção

Os encontros do grupo de reflexão foram realizados no CEREST de Campinas - SP e foram construídos de forma coletiva. Tanto os temas como as estratégias foram discutidas com todos os participantes, para que fizessem sentido a eles e lhes promovesse interesse em participar. A estratégia mais utilizada foi a discussão de temas e compartilhamento de experiências, que denominamos *rodas de conversa*. Essa estratégia consistia em momentos de discussão sobre temas de interesse dos participantes, que sentados em círculo, participavam ativamente dos debates, dando suas opiniões, compartilhando vivências e sentimentos relacionados ao trabalho e ao impacto desse em suas vidas. Eu e os profissionais do CEREST servíamos como mediadores das discussões, incentivando os trabalhadores a participarem, trazendo questionamentos, provocando novas ideias, entre outros exemplos. Além das rodas

de conversa, foram empregadas também algumas materialidades mediadoras como elementos disparadores de discussão.

Souza, Petroni e Dugnani (2011) discutem as “materialidades mediadoras” enquanto estratégia para intervenção do psicólogo no âmbito educacional, mas tal estratégia também se mostrou interessante no grupo de reflexão com os trabalhadores. As autoras utilizam esse termo, pois, segundo elas, as *materialidades* são símbolos da cultura, especialmente a arte, e são *mediadoras* por poderem atingir a subjetividade dos sujeitos, “favorecendo sua expressão e promovendo o desenvolvimento da consciência de si e do outro” (p. 265). Entende-se, portanto, que a arte tem um potencial promotor do desenvolvimento da consciência¹³, já que faz com que os sujeitos entrem em contato consigo e com o mundo, atribuindo sentidos e significados às suas vivências.

Assim, valemo-nos da exibição de filmes, bem como de fotos, charges e trechos textuais que tinham alguma relação com os conteúdos trazidos pelos trabalhadores nos encontros anteriores. Eles eram apresentados no início do encontro com o grupo, e, em seguida, se discutia seu conteúdo, buscando relação com as experiências cotidianas dos participantes no trabalho. Além dos vídeos, foram realizadas também atividades de desenho e escrita, utilizando materiais como folhas de papel sulfite, canetas coloridas, lápis grafite e lápis colorido, entre outros, de modo a favorecer outras formas de expressão além da fala. Houve, ainda, o Encontro 05, em que fizemos uma técnica de relaxamento com música, para que os participantes se soltassem e sentissem seu corpo e suas emoções ao longo do encontro.

Uma ocasião a ser destacada é que, logo que me apresentei para os participantes, contei-lhes sobre meu percurso na área de pesquisa e do grupo de pesquisa que frequento, coordenado por Márcia Hespanhol Bernardo, que é também minha orientadora. Ao falar sobre

13 As autoras utilizam o termo "desenvolvimento da consciência" entendendo-a enquanto função psicológica superior, com base na teoria da Psicologia Histórico-Cultural de Vygotsky e Leontiev. Para mais informações, ver Souza, Petroni e Dugnani (2011).

ela, contei-lhes da sua tese de doutorado, que foi publicada na forma de livro, intitulado "*Trabalho Duro, Discurso Flexível: Uma Análise das Contradições do Toyotismo a Partir da Vivência de Trabalhadores*" (Bernardo, 2009), que aborda justamente a vivência de trabalhadores de duas indústrias automobilísticas. Os trabalhadores mostraram-se interessados e passei a levar um exemplar do livro ao longo dos encontros. A maioria deles quis lê-lo e, assim, cada trabalhador levava o livro em um encontro e devolvia no seguinte, para que outro pudesse ler. Alguns relataram também o interesse em conhecer Márcia pessoalmente e, por isso, combinamos sua participação no Encontro 09. Fizemos uma roda de conversa com sua presença e este foi um encontro muito significativo, que gerou muita discussão em grupo.

No Encontro 10, foi proposta uma roda para compartilhamento das experiências vividas dentro do grupo e os trabalhadores puderam contar como se sentiram ao participar dos encontros, ao longo dos seis meses, e o que levaram dessa vivência para sua vida. Foi feita uma confraternização, para simbolizar o encerramento do grupo, com comidas e bebidas. Era visível que o vínculo criado com o grupo havia sido muito positivo.

Para melhor visualização das estratégias utilizadas, o Quadro 2 descreve os encontros, sua duração, o número de participantes presentes e as estratégias utilizadas em cada um.

Quadro 2 - Descrição dos encontros e das estratégias utilizadas com o Grupo de Reflexão

Encontro	Duração	Participantes Presentes	Estratégia Utilizada
01	01h e 40 min.	05	Roda de Conversa para apresentação da proposta do grupo de reflexão e para criação de vínculo entre pesquisadora, funcionários do CEREST e participantes.
02	01h e 30 min.	10	Roda de Conversa para levantamento das necessidades e temáticas a serem discutidas no grupo, e compartilhamento de experiências relacionadas ao trabalho.
03	02h e 10 min.	07	Exibição e discussão do filme francês "Operárias do Mundo", de Marie-France Collard (2000). Roda de conversa sobre o mundo do trabalho no capitalismo.
04	01h e 45 min.	06	Exibição e discussão de fotos, charges e trechos textuais sobre os modelos de organização do trabalho

			<p>no capitalismo, como Taylorismo, Fordismo e Toyotismo. Textos: Pinto (2007) e Bernardo (2009). Fotos e charges: Jornal do Brasil (1997) e outras relacionadas, retiradas do site Google. Exibição e discussão de um trecho do filme "Tempos Modernos", de Charles Chaplin (1936). Discussão também a respeito da "missão" e dos "valores" mostrados no site da empresa automobilística que eles trabalhavam.</p>
05	02h e 10 min.	05	<p>Dinâmica de grupo voltada ao relaxamento, utilizando músicas animadas e relaxantes, para percepção corporal e emocional dos participantes. Criação de uma linha do tempo referente ao presente e passado, para discussão de suas histórias de vida. Para isso, utilizaram-se materiais como cartolinas, revistas, tesouras, colas, canetas coloridas e outros.</p>
06	02h	08	<p>Roda de Conversa e discussão com foco no momento presente, ainda que as histórias de vida de cada participante também tivessem sido discutidas. O foco da discussão também foram os tratamentos que cada um fazia frente aos seus processos de saúde/adoecimento físico e mental relacionado ao trabalho.</p>
07	02h e 10 min.	09	<p>Criação de uma linha do tempo referente ao presente e futuro, para discussão de planos e expectativas futuras. Para isso, utilizaram-se materiais como cartolinas, revistas, tesouras, colas, canetas coloridas e outros.</p>
08	01h e 50 min.	06	<p>Roda de Conversa para discussão de interesses profissionais e outras oportunidades de trabalho, com base nas demandas do encontro anterior. Foram discutidos cursos técnicos e profissionalizantes de Campinas e Região.</p>
09	02h	07	<p>Roda de Conversa com a participação da convidada Márcia Hespagnol Bernardo para discussão sobre trabalho e saúde e compartilhamento de experiências relacionadas ao trabalho.</p>
10	02h	07	<p>Roda de Conversa e dinâmica de grupo, criada pela própria pesquisadora, que visou disparar discussão para o compartilhamento das experiências e sentimentos vividos ao longo dos encontros. A dinâmica consistiu, basicamente, na escolha de palavras e/ou imagens que simbolizassem como os participantes chegaram e saíram da experiência grupal. Confraternização para simbolizar o encerramento.</p>
11	02h e 10 min.	10	<p>Roda de Conversa para discussão dos encaminhamentos dos participantes. Devolutiva de relatórios individuais confeccionados como uma síntese da participação de cada um durante o grupo.</p>

O Quadro 2 revela que cada encontro teve, em média, duas horas de duração, e conforme definido coletivamente, eles aconteceram quinzenalmente às quintas-feiras, a partir

das 15:30 horas, no auditório do CEREST de Campinas - SP. Esse quadro também registra que 10 encontros foram destinados à intervenção e um último encontro que serviu para discutir os encaminhamentos de atendimento à saúde de cada participante, com base em sua demanda e em seu processo de saúde-adoecimento físico e mental. Os encaminhamentos foram realizados após reunião com a equipe técnica do CEREST, serviço que é responsável pelo subsídio das ações em saúde do trabalhador. Além disso, foram devolvidos relatórios elaborados por mim, contendo uma síntese individual da participação durante o grupo. Assim, cada participante recebeu um relatório diferente, que continha o objetivo do grupo, em quantos encontros compareceu e o que foi discutido em cada um deles.

É importante dizer que os encontros não seguiram uma programação previamente definida. Os temas e estratégias metodológicas foram discutidos com os participantes a cada encontro, e assim, pode-se dizer que a partir de um encontro nós pensávamos no próximo. Ou seja, o próprio conteúdo discutido mobilizava as próximas estratégias e temas, com base nos interesses dos participantes. Isso mostra o caráter aberto do grupo, que se refere à construção coletiva das intervenções. Nem eu, nem os demais profissionais do serviço chegávamos com temas e estratégias prontas, mas tudo foi discutido juntamente com os trabalhadores participantes para que o grupo lhes fizesse sentido.

Quando os encontros envolveram estratégias como materialidades mediadoras para disparar discussão (filmes, textos e imagens), dinâmicas de grupo, desenhos e escrita, os trabalhadores mostraram-se surpresos e deslumbrados, evidenciando que essas estratégias eram pouco vivenciadas em seus cotidianos. Diante disso, foi possível ver, conforme apontam Souza, Petroni e Dugnani (2011), que a arte tem a capacidade de acessar a subjetividade e o sensível dos sujeitos. Durante o Encontro 05 e Encontro 07, por exemplo, que envolveram a criação de uma linha do tempo com materiais diversos, como folhas de papel sulfite, canetas coloridas, lápis grafite, lápis colorido e outros, eles demonstraram interesse e empolgação.

Foram momentos muito relevantes, em que puderam deixar a criatividade e a imaginação fluir. Além das estratégias, é importante destacar também quais foram as materialidades utilizadas.

Quadro 3 - Materialidades utilizadas ao longo dos encontros com o Grupo de Reflexão

Tipo de Material	Nome	Ano	Autor	Encontro em que foi Utilizado
Filme	Operárias do Mundo	2000	Diretor Marie-France Collard	03
Texto	A Organização do Trabalho no Século 20	2007	Geraldo Augusto Pinto	04
Texto	Trabalho Duro, Discurso Flexível: Uma Análise das Contradições do Toyotismo a Partir da Vivência de Trabalhadores.	2009	Márcia Hespanhol Bernardo	04
Charge	Frank & Ernest	1997	Thaves - Publicada no Jornal do Brasil	04
Filme	Tempos Modernos	1936	Diretor Charles Chaplin	04
Palavras e Imagens	Palavras e imagens diversas recortadas de revistas	2016	Sem autor	10

O Quadro 3 apresenta as materialidades mediadoras e os respectivos encontros em que foram utilizadas. Tentou-se escolher filmes, livros e figuras que abordassem o tema de modelos de organização do trabalho, de forma crítica e reflexiva, para promover discussão e debate. Após o contato com as materialidades, os trabalhadores discutiam suas impressões e a relação delas com seu trabalho e seu processo de saúde-adoecimento.

Figura 2 - Charge Frank & Ernest, de Thaves, publicada no Jornal do Brasil em 1997, utilizada no Encontro 04



Figura 3 - Palavras e imagens disparadoras da discussão feita na dinâmica de grupo, utilizada no Encontro 10



Tanto a Figura 2 quanto a Figura 3 retratam materialidades utilizadas com os trabalhadores que serviram de elementos disparadores de discussão.

Por fim, após o término dessa dissertação, foi proposto um feedback para todos os participantes, bem como para as demais pessoas envolvidas no processo, que tiveram

interesse em acessar o trabalho finalizado. É importante ressaltar que estive disponível para os participantes durante todo o processo de pesquisa, a fim de amenizar quaisquer dúvidas ou assuntos significativos a serem tratados. Essa conduta foi necessária porque, muitas vezes, os participantes chegavam com antecedência ou prolongavam o tempo após os encontros para conversas individuais. Assim, os encontros não se restringiam somente aos horários estipulados nem apenas à atividade coletiva.

Após conhecermos o percurso, os participantes e a intervenção, o próximo tópico da dissertação será dedicado a uma discussão com mais destaque a respeito da intervenção realizada, de modo a evidenciar a construção coletiva enquanto espaço que fornece elementos para pensamentos mais críticos e para ressignificação das experiências vividas.

1.4. Discutindo a Intervenção

A construção desse tópico foi determinada pela intenção de destacar a intervenção realizada ao longo da pesquisa junto aos trabalhadores participantes. Creio que o destaque seja necessário para mostrar uma possibilidade de atuação do psicólogo com grupos sobre o tema da saúde mental relacionada ao trabalho, considerando que os grupos são espaços importantes para propiciar elementos que proporcionem reflexões mais críticas. O destaque se dá, também, para se refletir sobre o compromisso ético-político assumido aqui.

A reflexão sobre a intervenção realizada abrange o diálogo com autores que foram referências para essa pesquisa: Martín-Baró e Paulo Freire. Embora o âmbito do trabalho não seja foco direto de discussões desses autores, eles colaboram para se pensar fazeres mais engajados com a transformação social, entendendo o caráter histórico, dialético e não naturalizante do homem e do mundo. De modo geral, ambos trazem grandes contribuições para percebermos o compromisso dos homens com sua realidade social, enquanto

responsáveis por sua transformação. Considerando as características da realidade latino americana, esses autores defendem uma sociedade mais libertadora e menos opressora, com mais justiça social e igualdade entre os homens.

As reflexões de Martín-Baró e Paulo Freire remetem à vivência dos trabalhadores que participaram do grupo de reflexão. Muitos deles se mostraram, em um primeiro momento, extremamente submissos e oprimidos frente à lógica capitalista e à empresa em que trabalhavam e um dos objetivos buscados no grupo, por meio das reflexões sobre trabalho e saúde, foi também o de mostrar o quão ativo e responsável cada um de nós é para a construção e enfrentamento da sociedade em que estamos inseridos.

Esteves, Bernardo e Sato (2017) utilizam tanto Paulo Freire quanto Martín-Baró em suas discussões sobre as fontes do pensamento e das práticas em Psicologia Social do Trabalho. Os autores discorrem sobre intervenção dentro dessa perspectiva e as ideias trazidas por eles estão de acordo com o que se propôs na presente pesquisa. Segundo Esteves, Bernardo e Sato (2017, p. 66), "*pesquisa e intervenção são atividades articuladas e que se alimentam mutuamente*". É como se, nesse sentido, fazer pesquisa demandasse uma intervenção, e vice-versa. Não é possível separar pesquisa de intervenção, e tendo isso em vista, tentarei refletir aqui sobre a forma como se entendeu, por meio de um grupo, e também o que fundamentou a intervenção, visando explicitar o compromisso ético-político assumido, pensando, nas palavras dos autores acima: "*Afinal, a que e a quem serve a Psicologia Social do Trabalho?*" (p. 76).

Para começar, discuto a potência da intervenção grupal. Apesar de Martín-Baró (1989) focalizar em grupos espontâneos que existem na sociedade, suas considerações são úteis para se pensar na constituição do grupo de reflexão que foi realizado. O autor define grupo como: "*uma estrutura de vínculos e relações entre pessoas que canaliza em cada circunstância suas*

necesidades individuais e/ou interesses coletivos" ¹⁴ (Martín-Baró, 1989, p. 206, tradução nossa). Para ele, grupo é uma estrutura social, que não pode ser reduzida a uma mera soma de seus membros. Os membros de um grupo são vinculados entre si, por meio de uma relação de interdependência. O grupo, assim, serve como canal para as necessidades e interesses humanos em dadas circunstâncias, e é isso que estabelece seu caráter concreto e histórico.

O autor também afirma que as necessidades individuais e os interesses coletivos são aspectos presentes em um grupo, o que faz com que o processo grupal envolva tanto a dimensão pessoal quanto coletiva, que estão intrinsecamente ligadas entre si. Assim, se vê o caráter dialético que o processo grupal envolve, ao mesmo tempo em que os indivíduos constituem o grupo, o grupo também os constitui.

Martín-Baró (1989) discute três parâmetros para analisar um grupo, sendo estes a identidade grupal, ou seja, a definição do que é e o que o caracteriza como tal frente a outros grupos; o poder de que dispõe em suas relações com os demais grupos; e a significação social do que produz sua atividade grupal. Esses três parâmetros serão utilizados a seguir para pensar no grupo construído durante a intervenção realizada nesta pesquisa.

Primeiro, em relação à identidade grupal, o grupo que formamos possuía uma identidade que o tornava diferente de grupos mais tradicionais de trabalhadores, como sindicatos ou associações. Éramos pessoas reunidas para a reflexão sobre trabalho e saúde, partindo de necessidades individuais, relacionadas ao compartilhamento da vivência do processo de saúde-adoecimento. Partíamos de interesses coletivos, relacionados à melhoria das condições de trabalho para todos os trabalhadores, que buscavam união e solidariedade para enfrentar a realidade tão sofrida por eles.

É certo que a identidade grupal não se instituiu assim que o grupo se iniciou. Tratando-se de um processo, ao longo dos encontros, os trabalhadores não só puderam refletir

14 *"aquella estructura de vínculos y relaciones entre personas que canaliza en cada circunstancia sus necesidades individuales y/o los intereses colectivos"*.

sobre o trabalho no contexto atual, como também sobre a possibilidade de se unirem para vivenciar esse contexto de forma mais fortalecida. Esse processo vai de encontro com a afirmação de Freire (1996/2014), sobre a noção histórica e não naturalizante do homem, que, quando se dá conta disso, percebe que seus problemas são muitas vezes compartilhados, e não exclusivamente seus. Isso fez com que o grupo que construímos auxiliasse os participantes a amenizar o peso da culpa que carregavam por terem adoecido por conta do trabalho, impulsionando-os a tomar as rédeas de suas vidas e de suas histórias.

Desenvolvemos também uma organização, uma estrutura interna que nos possibilitou funcionar. Eu e as profissionais do CEREST que acompanharam os encontros éramos mediadoras das discussões, incentivávamos os discursos, encorajávamos aqueles ainda tímidos ou receosos a falar sobre seus problemas. Além disso, e essencialmente importante, acolhíamos o sofrimento quando ele surgia. Tentamos promover um espaço acolhedor, de respeito, de suporte, de escuta. Escuta no sentido atribuído por Freire (1996/2014, p. 117), de *"estar aberto ao outro, seja às suas falas, aos seus gestos, às suas opiniões diferentes, e conseguir dialogar com desenvoltura, sem afirmações ou autoritarismos"*.

Os critérios para os participantes comparecerem às reuniões eram flexíveis. Propusemos um grupo com o intuito de refletir sobre a relação entre trabalho e saúde, a partir do compartilhamento de vivências cotidianas sobre o trabalho de cada um. Enviamos o convite a trabalhadores com queixas de adoecimento relacionado ao trabalho, e era esse o principal critério para participação. Os participantes eram todos de uma mesma empresa, do ramo automobilístico, pois, conforme já foi discutido no tópico 1.1 "Conhecendo o Percurso", foi o contato com a demanda destes trabalhadores que me fez pensar sobre essa possível intervenção. Essa característica diz respeito até mesmo à categoria social que os membros tinham em comum, que também ajudou a construir a identidade grupal.

Estabelecemos em conjunto algumas regras, como em relação ao sigilo das informações compartilhadas no grupo, que não deveriam ser divulgadas, mas preservadas, a fim de que todos se sentissem à vontade para contar sobre sua vida como um todo. Ressaltamos essa questão do sigilo em vários encontros, pois sentimos que era necessário falar mais de uma vez para frisar o clima de confiança que visávamos estabelecer. Além disso, criamos um cronograma e estabelecemos o horário que o grupo deveria começar, para que o funcionamento se desse de forma organizada. É interessante que tínhamos um nome, divulgado no convite que enviamos aos trabalhadores, sendo este: "Grupo de Reflexão sobre Trabalho e Saúde". Segundo Martín-Baró (1989), o nome constitui o selo que testemunha a realidade grupal e, assim, é como um cartão de visita que credita o grupo enquanto tal ante a consciência coletiva.

O grupo foi se desenvolvendo internamente, e também externamente, nas suas relações com outros grupos. Isso pôde ser visto, por exemplo, dentro do próprio CEREST. Quando me inseri no serviço, soube que haviam outros grupos que lá se realizavam, como um grupo de LER/DORT, em que participavam trabalhadores de várias categorias, que, em comum tinham o diagnóstico dessas lesões. Havia também outro grupo de coluna, em que participavam trabalhadores de várias categorias, que era coordenado por uma fisioterapeuta, entre outros. Nós, no entanto, éramos reconhecidos dentro do serviço enquanto grupo de reflexão com trabalhadores da Tamaru. Alguns dirigentes sindicais também tinham ciência do grupo e nos reconheciam dessa forma, bem como outras pessoas de associações de trabalhadores. Martín-Baró (1989) afirma que a identidade grupal é uma realidade que tem um *fazer* fora e um *fazer* dentro.

Ainda seguindo Martín-Baró (1989), dentro do parâmetro da identidade grupal tem de haver a consciência dos membros de pertencimento ao grupo. É necessário não confundir a pertença de alguém em um grupo com a consciência da pessoa de pertencer a esse grupo. A

diferença consiste em que a pessoa consciente de que pertence a um grupo toma esse grupo como referência para sua própria identidade ou vida. Essa referência, segundo o autor, pode ser de muitos tipos e de significados diversos, mas requer que a pessoa saiba da identidade grupal, se envolva no grupo, esforçando-se para integrá-lo, para uni-lo, e para nele permanecer.

Refletindo sobre a participação de cada trabalhador no grupo que desenvolvemos, é possível perceber que a maioria deles era consciente do pertencimento a esse grupo. Somente dois trabalhadores compareceram a um encontro e não retornaram. A esses, creio que seja difícil dizer que tenham desenvolvido essa consciência de pertencimento que estamos abordando, mas quanto aos demais, creio que esse processo possa ter se desenvolvido. Essa convicção é decorrente do comportamento daqueles que não faltavam aos encontros, chegavam pontualmente, traziam temas e ideias para discutir e mostravam-se vinculados a nós, de forma que seja possível afirmar que, aos poucos, o grupo foi se tornando uma referência para suas vidas. Pode ser que o caráter aberto do grupo tenha colaborado para que os trabalhadores se sentissem parte de um todo, enquanto construtores do formato em que funcionávamos. Mesmo com o término dos encontros, eles afirmaram que gostariam de continuar após termos cumprido o cronograma, e relataram que se encontrariam em outros espaços também, o que mostra que se sentiam e atuavam como grupo.

Para Martín-Baró (1989), os aspectos discutidos anteriormente representam condições para que os grupos sejam analisados. O tamanho do grupo, por exemplo, não pode ser parâmetro fundamental para estabelecer uma tipologia grupal, segundo o autor, pois este não é um dado que determina a essência de um grupo, ainda que seja uma condição necessária para sua existência. A interação entre os membros, por exemplo, não pode ser analisada de forma individualizada, mas ocorre tanto em relação aos membros que constituem o grupo, como

com membros de outros grupos, ou seja, de forma interna e externa. É uma relação histórica, concreta e social.

O segundo parâmetro para se analisar grupos, de acordo com Martín-Baró (1989), é o poder de que dispõe em suas relações com os demais grupos. O poder, para o autor, é uma característica das relações sociais que emerge pelas diferenças entre os diversos recursos de que dispõem os atores, sejam estes indivíduos, grupos ou grandes populações. A análise do poder deve ocorrer em uma situação particular de determinada sociedade. Um grupo poderoso é aquele que tem diferenciais vantajosos nas relações com outros grupos, que lhe permitam alcançar seus objetivos e, inclusive, consigam impor sua vontade a outros grupos sociais.

É importante pensarmos a respeito do poder grupal, pois, quando discutimos no grupo sobre enfrentamento à realidade atual do âmbito do trabalho, seja de forma individual ou coletiva, discutimos também, ainda que de forma indireta, o poder do grupo enquanto base para tais enfrentamentos. Esse poder diz respeito à capacidade técnica, científica e profissional, a recursos materiais, ou à riqueza moral e humana, entre outros exemplos citados por Martín-Baró (1989). Tentamos criar, junto aos membros, capacidade intelectual ou de base social para agir em prol de seus interesses que eram, principalmente, melhorar as condições de trabalho para que vivenciassem sua relação com a atividade laboral de forma mais saudável. Assim, os trabalhadores se apropriariam de conteúdos sobre organização do trabalho e dos processos produtivos e sobre ideologia¹⁵ capitalista e seus valores para, então, lutarem juntos a fim de tornar o mundo do trabalho mais humano e mais justo. O poder seria intensificado por meio da união e da solidariedade entre os membros do grupo que, assim,

15 Ao longo do texto se utilizará a expressão "ideologia" conforme discute Gurgel (2015) a partir de uma base marxista. Segundo o autor, a ideologia possui caráter conservador e imprime um sentido ético e/ou racional aos fatos e comportamentos, mesmo que estes sejam exclusivamente voltados ao lucro e à exploração, conforme o sistema capitalista defende. A ideologia é reproduzida por meio de um discurso, cujo objetivo é iludir e impulsionar certa conduta partindo do interesse de quem o formulou ou de acordo com as necessidades de quem o gerencia. Stecher (2014) afirma, em relação à ideologia e à cultura capitalista, que a expansão do capitalismo flexível produziu novos valores, significados e ideias que seguem sua lógica econômica e que alteram todas as camadas da sociedade, inclusive alteram a forma como os indivíduos exercem e significam o seu trabalho.

poderiam se tornar potência frente à empresa em que trabalhavam, para o enfrentamento do controle exercido por ela.

O terceiro e último parâmetro para se analisar um grupo é a atividade grupal e sua significação social. Segundo Martín-Baró (1989), a existência e a sobrevivência de um grupo depende essencialmente da sua capacidade de realizar ações significativas em certa situação e circunstância histórica, em relação a duas dimensões: interna, frente aos membros do próprio grupo, e externa, frente à sociedade. A importância da atividade grupal, analisando o grupo realizado, foi grande. Para os trabalhadores, o grupo era acolhedor, os estimulava a pensar, a refletir e a tomar as rédeas de suas próprias vidas. Além disso, houve ações de estímulo à união, diante do sofrimento, da culpa, da tristeza e da desmotivação que eles sentiam inicialmente. A atividade grupal, assim, era integradora, voltada aos interesses e às necessidades dos participantes.

Quanto à atividade grupal em sua dimensão externa, frente à sociedade, destaco a relevância da realização do grupo tanto em relação ao âmbito acadêmico, enquanto experiência de pesquisa a ser discutida e analisada, como em relação aos demais âmbitos sociais, como para o CEREST, enquanto serviço referência em saúde dos trabalhadores, para o sindicato, enquanto entidade que também luta pela saúde de sua categoria, para as demais associações de trabalhadores e, até mesmo para minha categoria profissional, que deve pensar em formas de atuação dentro da saúde pública e, mais especificamente, da saúde do trabalhador.

A discussão dos três parâmetros estabelecidos por Martín-Baró (1989) colabora para entendermos o que é um grupo e como a intervenção que realizamos pode ser considerada, de fato, grupo. Porém, além de todos esses parâmetros, gostaria também de refletir sobre outro aspecto importante que esteve presente em todos os encontros para a intervenção: a troca

entre os participantes. Troca que diz respeito ao compartilhamento de vivências; a dar e receber reciprocamente informações, apoio e ajuda; à mudança e à transformação.

De acordo com Paulo Freire (1996/2014), trocar em um grupo diz respeito também a se conscientizar. Segundo o autor, a “conscientização”, termo utilizado por ele, é entendida enquanto um esforço de conhecimento crítico dos obstáculos que encontramos para mudar o mundo. Coloca-se como uma exigência frente ao discurso fatalista, neoliberal, pragmático e reacionário. Freire (1970/2014) não vê os homens enquanto seres vazios, em quem se "deposite" ou se "encha" de conteúdos e, por isso, a consciência não é especializada, mecanicista e compartimentada, mas é intencionada ao mundo. A consciência é o que problematiza os homens em suas relações com os outros e com o mundo.

O processo de desenvolvimento de consciência, assim, pode ser entendido como o que nos faz responsáveis por nossa presença no mundo, de forma histórica e sociocultural, pois passamos a nos ver enquanto responsáveis e ativos pela construção da sociedade. Martín-Baró (1996) defende que isso faz parte do *quefazer* do psicólogo, na medida em que esse profissional deve ajudar as pessoas a superar a alienação e a transformar as condições opressoras vivenciadas por elas.

Tentou-se promover condições para a ampliação da consciência dos participantes sobre o lugar que ocupam, afim de que eles se percebessem como seres construídos historicamente, ativos, responsáveis e capazes de transformar a realidade vivida, para, assim, atuar como multiplicadores da intervenção grupal para além daquele grupo e do CEREST, expandindo-a para suas famílias, para seus amigos e para seus colegas de trabalho. A partir disso é que os trabalhadores puderam entender melhor a ideologia capitalista e seus interesses, que explicitamente são diferentes dos seus. Nesse sentido, Freire (1996/2014, p. 80) afirma:

É importante ter sempre claro que faz parte do poder ideológico dominante a inculcação nos dominados da responsabilidade por sua situação. Daí a

culpa que sentem eles, em determinado momento de suas relações com seu contexto e com as classes dominantes, por se acharem nesta ou naquela situação desvantajosa.

Citando novamente a culpa que os trabalhadores sentiam por terem adoecido, a intervenção grupal tentou promover discussões que mostrassem a eles que não adoeceram por serem frágeis, fracos ou incapazes, mas por estarem inseridos em um sistema que os oprime, de modo que eles tenham que buscar se adaptar ao máximo à organização do trabalho, à forma como se produz, para conseguirem sobreviver e garantir seus empregos. E, assim, tentou-se mostrar que eles só vivenciam esse processo por estarem em uma relação desigual. A intervenção, nesse sentido, se realizou com base no compromisso ético-político que assumi e que fundamentou minhas ações dentro do grupo.

Freire (1996/2014) afirma que a ideologia capitalista nos faz aceitar, mansamente, que a globalização financeira é uma invenção por si mesma, algo natural, que não se pode evitar ou alterar. No entanto, essa ideologia esconde (p. 124): *"que ela vem robustecendo a riqueza de uns poucos e verticalizando a pobreza e miséria de milhões"*.

Partindo dessa noção, Martín-Baró (1996) afirma que não é possível fazer Psicologia, de forma comprometida, sem assumir uma responsabilidade histórica, que tenta transformar as condições dos oprimidos para que eles estejam conscientes, recuperem a memória histórica de suas condições e possam transformá-las também. É interessante ressaltar que esse processo não parte de um conhecimento superior, detido pelo psicólogo, a ser imposto para aqueles que o profissional entra em contato. Pelo contrário, não há conhecimento superior e, sim, uma tentativa de explicitar as condições em que as pessoas vivem, como problemas de injustiça estrutural, de guerras, de alienação nacional, de opressão. Martín-Baró (1996), ao longo de sua obra, defende que, diante disso, as pessoas podem agir no mundo de forma consciente e comprometida com a transformação social.

Pois se o psicólogo, por um lado, não é chamado a intervir nos mecanismos socioeconômicos que articulam as estruturas de injustiça, por outro é chamado a intervir nos processos subjetivos que sustentam e viabilizam essas estruturas injustas; se não lhe cabe conciliar as forças e interesses sociais em luta, compete a ele ajudar a encontrar caminhos para substituir hábitos violentos por hábitos mais racionais; e ainda que a definição de um projeto nacional autônomo não esteja em seu campo de competência, o psicólogo pode contribuir para a formação de uma identidade, pessoal e coletiva, que responda às exigências mais autênticas dos povos (Martín-Baró, 1996, p. 22).

Dessa forma, tal como afirma Freire (1996/2014), estar no mundo de forma ingênua ou neutra não nos parece possível ou sequer aceitável. E aqui está o compromisso ético-político assumido ao longo de toda a pesquisa. Defendo, assim como o autor, que não é possível estar no mundo, com o mundo e com as pessoas de forma neutra, pois é como se nada tivéssemos a ver com nossa realidade. Minha prática exige de mim uma posição, uma decisão, e não uma postura acomodada.

"Lavar as mãos" em face da opressão é reforçar o poder do opressor, é optar por ele. Como posso ser neutro diante da situação, não importa qual seja ela, em que o corpo das mulheres e dos homens vira puro objeto de espoliação e de descaso? (Freire, 1996/2014, p. 109).

De acordo com as palavras de Martín-Baró (1980/2017), o papel do psicólogo envolve qualidade profissional, tendo em vista seu conhecimento e sua capacidade de responder às demandas que surgem no contexto em que ele se insere; envolve colaborar para a disseminação de valores mais justos e igualitários, ao contrário dos valores individualistas e competitivos que a ideologia capitalista defende; e atuar, acima de tudo, em prol da libertação do indivíduo e da sociedade. Libertação, defendida também por Freire (1996/2014), enquanto rompimento dos homens com a coisificação, passando a assumir-se enquanto homens históricos, ativos e responsáveis, de forma engajada com a transformação de si e da sociedade.

Nesse sentido, voltando à pergunta apresentada no início desse tópico, referente a quem e a quem serve a Psicologia Social do Trabalho, respondo que essa perspectiva serve para a

promoção da justiça e igualdade social, para se pensar em como melhorar as condições de vida, de saúde e de trabalho. Serve à sociedade, a quem detém menos forças no jogo de poder entre capital x trabalho. Serve aos trabalhadores.

CAPÍTULO 2

AS DESCOBERTAS DO CAMINHO:

A vivência compartilhada pelos trabalhadores no grupo de reflexão

Este capítulo visa discutir as vivências dos participantes e a relação dessas com a Psicologia Social do Trabalho e com perspectivas mais críticas a respeito do mundo do trabalho na atualidade. Destaco que as intervenções realizadas com os trabalhadores proporcionaram uma riqueza de informações muito grande, que estão registradas nos diários de campo confeccionados após os encontros com o grupo de reflexão.

Devido a essa riqueza e à restrição de prazo para a realização do mestrado, será necessário focar nas informações mais relevantes para esta pesquisa. Porém, assim como o tempo foi importante para a dissertação ter o formato que tem hoje, sinalizo que ele pode ser importante para que, no futuro, eu continue estudando essa temática e possa trabalhar com as informações que não puderam ser contempladas aqui.

Este capítulo será dividido em dois tópicos: um referente às vivências dos trabalhadores e seu processo de saúde-adoecimento mental relacionado ao trabalho, denominado *O Sonho que se Tornou Pesadelo*, e outro referente às possíveis formas de enfrentamento dessa realidade, com foco no processo grupal, denominado *Como Acordar desse Pesadelo?*.

2.1. O Sonho que se Tornou Pesadelo

O título deste tópico diz respeito a uma frase dita reiteradamente pelos trabalhadores ao longo dos encontros durante o grupo de reflexão. Alguns deles recorriam a ela para simbolizar o quanto desejaram trabalhar na Tamaru e o quanto se arrependeram desse desejo

após terem adoecido, o que se tornou um pesadelo em suas vidas. A discussão que se segue será dividida em três subtópicos: o primeiro, denominado *Sobre o Sonho*, discutirá um pouco mais sobre os participantes e sobre como esse sonho foi sendo criado em suas trajetórias de vida; o segundo, denominado *Sobre o Ingresso na Tamaru*, discutirá o processo de contratação e o ingresso na empresa; e, por fim, o terceiro e último subtópico, denominado *Sobre o Pesadelo*, discutirá o passar dos anos na Tamaru e a vivência do processo de saúde-adoecimento mental relacionado ao trabalho.

2.1.1. Sobre o Sonho

Conforme brevemente apresentado no capítulo anterior, as histórias de vida dos participantes que frequentaram o grupo de reflexão possuíam algumas semelhanças. De forma geral, eles eram pessoas simples e humildes, com um histórico de vida pontuado por vulnerabilidades e por trabalhos árduos e braçais na zona rural.

Vindos de cidades pequenas, principalmente do interior do estado de São Paulo, iniciaram-se na vivência do trabalho ainda na infância, ajudando a família no campo. Havia apenas dois trabalhadores que não vinham de cidades pequenas, mas da capital, e mesmo eles relataram uma vida simples, moradores de casas humildes e provenientes de famílias que enfrentavam dificuldades financeiras, o que também fez com que começassem a trabalhar muito cedo. Moisés, um dos participantes nascidos na capital, relatou que cresceu na periferia e que não possuía nenhuma lembrança feliz de sua infância, mas somente dificuldades, problemas e angústias. Outros, como Saulo, nascido no interior, disse ter tido uma infância feliz, embora também repleta de dificuldades. A felicidade, para Saulo, era ter a família unida, mesmo levando uma vida simples.

Dentre as atividades exercidas pelos participantes antes de ingressarem na Tamaru, temos o relato de Saulo, que trabalhava para ajudar os pais em uma plantação de tomates, e o de Abraão, que já havia trabalhado na colheita de milho, arroz, algodão, café e outros. Davi compartilhou que, desde jovem, a ideia de trabalhar em uma montadora de automóveis era algo que atraía a si e aos seus colegas, pois lhes possibilitava reconhecimento social. Era como se eles se tornassem trabalhadores de sucesso e "*estivessem no topo*", de acordo com suas palavras. Enquanto Davi falava, os demais participantes presentes concordavam com ele, em voz alta ou acenando com a cabeça. Davi disse que é filho de operário e que trabalhar na Tamaru era, inclusive, o sonho de sua família, por ter salários mais altos e benefícios. É também pela família, portanto, que os trabalhadores tentaram ingressar na Tamaru e, quando conseguiram, quiseram honrar esse sonho até o máximo de seus limites.

Bernardo (2009, p. 43) discute esses aspectos em seu estudo. Segundo a autora e sua experiência com duas indústrias automobilísticas, os trabalhadores contratados pelas montadoras são, em geral, jovens, sem experiência prévia em grandes indústrias. É comum, também, que a experiência anterior seja relacionada a atividades rurais, trabalhos informais ou função secundária em empresas de pequeno porte. O ingresso em indústrias automobilísticas, nesse sentido, torna-se ainda mais atraente, por simbolizar, de fato, uma mudança social e financeira positiva, que eleva o status dos trabalhadores e faz com que eles se sintam privilegiados por terem conseguido tal emprego.

Ainda segundo Bernardo (2009), o fato de se evitar a contratação de trabalhadores com experiência prévia em outras indústrias indica a adoção de critérios ideológicos bastante definidos, pois o vínculo anterior com empresas metalúrgicas possivelmente indicaria ciência e até mesmo contato com o sindicato, de forte tradição neste ramo, o que estabeleceria uma postura mais crítica em relação às empresas e aos seus modelos de organização do trabalho e dos processos produtivos. Outro fator, também elucidado por Bernardo (2009), seria que

trabalhadores inexperientes poderiam ser mais facilmente iludidos com a possibilidade de ascensão social e desenvolvimento da carreira profissional em uma montadora e, por isso, aceitariam mais facilmente os aspectos negativos do trabalho, principalmente o intenso ritmo de produção. Ser jovem na contratação também é um fator interessante, pois se entende que os jovens são os que possuem mais saúde e, assim, conseguiriam resistir por mais tempo ao desgaste gerado pela organização do trabalho.

Para os trabalhadores participantes do grupo de reflexão, ingressar em uma indústria automobilística conhecida no mundo inteiro revelava uma oportunidade que mudaria suas vidas para melhor e, assim, o sonho foi se tornando possível. A ascensão social propiciada pelo ingresso na Tamaru lhes imprimiria um status mais elevado, não só pelo bom salário e pelos benefícios fornecidos pela empresa, conforme alguns afirmaram, mas também por passarem a ser reconhecidos socialmente como "*trabalhadores de uma grande multinacional*", que possuem outras possibilidades de vida, de consumo e de planejamento, além de serem vistos pela família e amigos com admiração. Ter trabalhado na zona rural, em trabalhos braçais e, depois, ter conseguido entrar para a Tamaru, fez com que os trabalhadores pensassem que eles não poderiam perder tal oportunidade de forma alguma.

2.1.2. Sobre o Ingresso na Tamaru

A escolha por trabalhadores jovens, inexperientes, de vida simples e rural, portanto, não é por acaso, mas possivelmente, são critérios adotados na contratação dos funcionários. Partindo dessa vivência compartilhada pelos trabalhadores, devemos pensar a respeito da função e atuação dos psicólogos que trabalham na empresa e que, provavelmente, são os profissionais que recrutam e selecionam os trabalhadores para determinados cargos. Sabe-se

que, na Psicologia, há diferentes perspectivas para se entender o trabalho e, aqui, questiona-se a perspectiva da chamada Psicologia Organizacional e do Trabalho.

Contribuir para o recrutamento de trabalhadores com histórias de vulnerabilidade, que então suportariam um trabalho intenso, favorável a agravos à saúde física e mental, parte de uma posição ideológica, política e, também, epistemológica e metodológica. Esse fazer se insere na perspectiva da de uma Psicologia gerencial, pois, conforme Bernardo, Sousa, Pinzón e Souza (2015) e Coutinho, Bernardo e Sato (2017), em geral, tem o propósito de servir aos interesses da gestão das empresas, sem levar em conta as consequências ou as relações sociais desiguais decorrentes dessa prática com os trabalhadores.

Embora, atualmente, os psicólogos organizacionais utilizem expressões que fazem alusão à humanização do trabalho, como "*qualidade de vida no trabalho*", "*melhora do clima organizacional*", "*competências dos colaboradores*", dentre outras expressões, essa humanização é apenas aparente, pois, segundo Bernardo *et. al* (2015), ela nega o antagonismo entre os interesses dos empregadores e os dos trabalhadores e mantém o psicólogo alinhado aos interesses dos primeiros, o que favorece a exploração e alienação dos trabalhadores. Essas expressões, inclusive, fazem parte do discurso gerencial, que mascara a disparidade e os conflitos de classe.

Bernardo e Pereira (2017) nos lembram os princípios fundamentais presentes em nosso Código de Ética Profissional, que são muito significativos quando pensamos na atuação do psicólogo dentro do âmbito do trabalho. As autoras ressaltam dois princípios citados no código elaborado pelo Conselho Federal de Psicologia (2005), que vale a pena serem destacados aqui:

II - O psicólogo trabalhará visando promover a saúde e a qualidade de vida das pessoas e das coletividades e contribuirá para a eliminação de quaisquer formas de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

III - O psicólogo atuará com responsabilidade social, analisando crítica e historicamente a realidade política, econômica, social e cultural.

De acordo com tais princípios, é possível entender que o psicólogo deve estar atento aos contextos que nos cercam para analisar e atuar de forma crítica e comprometida com a transformação social, visando uma sociedade mais justa e igualitária. Quando nos deparamos com relações produtivas desiguais, como frente à exploração e à alienação dos trabalhadores, a nós caberia a elucidação e a denúncia desse processo, e a não atuação conivente com as desigualdades sociais produzidas dentro do trabalho. Defende-se, aqui, portanto, tal como discutido no tópico 1.4 "Discutindo a Intervenção", acerca do compromisso ético-político assumido, que o psicólogo não favoreça a manutenção da manipulação e dos interesses de classe, mas que atue de forma crítica, com práticas direcionadas a transformações das condições de exploração dos trabalhadores.

Em seguida, depois de serem selecionados para o emprego – ou mesmo durante o processo seletivo – os trabalhadores passaram a escutar um discurso gerencial presente em todos os lugares da empresa e reproduzidos por todos, inclusive colegas de trabalho, de que ali “*é como uma família*”. Desse modo, assim que ingressaram na montadora, os trabalhadores participantes disseram que passaram a sentir-se parte dela. A “*mãe Tamaru*”, comumente retratada por eles, era uma família-empresa, acolhedora, mas que tratava os trabalhadores como se esses fossem inteiramente responsáveis pelo seu sucesso. “*Vestir a camisa*”, conforme termo empregado pelo discurso gerencial, era a conduta certa a seguir, já que o processo de contratação simbolizava o começo da realização do sonho que tanto almejavam.

Logo na etapa de contratação foi possível perceber a violência psicológica que permearia seus cotidianos de trabalho. Timóteo relatou que, durante o processo admissional, lhe foi informado que o trabalho envolvia muita pressão e que, após um dia de trabalho, ele teria que tomar banhos quentes para relaxar e alguns remédios para dor, mas foi alertado que

tudo isso era normal e que todos os trabalhadores passavam por isso. Complementando a fala do colega, Moisés contou que esse aviso foi dado a ele também e que, hoje, após anos de trabalho, não há uma parte de seu corpo que não doa, e que os remédios não são mais suficientes. É relevante pensar no quão penoso deve ser se relacionar, descansar e trabalhar sentindo dor, convivendo diariamente com ela.

Mesmo assim, de acordo com o discurso gerencial, os trabalhadores são chamados “*colaboradores*”, ou seja, como parte da empresa. Segundo relato de um participante do estudo de Bernardo (2009), a Tamaru é a segunda ou até mesmo primeira casa dos trabalhadores. Lá, eles devem se dedicar e se comprometer ao máximo, conforme é possível verificar na “filosofia” que a própria empresa divulga:

Trabalhar por um objetivo comum. Cada pessoa deve desempenhar sua função de maneira correta, traduzindo a filosofia em ação e assim contribuir para o sucesso da companhia (...). Os valores da Tamaru incorporam a ideia de família-empresa, com um sentido que pode ser considerado como o de uma 'grande equipe' com 'missão' única, que é representada pelos interesses do empregador (site Oficial da Tamaru).

O discurso gerencial, que nomeia os trabalhadores de "colaboradores", está vinculado ao modelo Toyotista de organização da produção, estruturado por Taiichi Ohno, engenheiro industrial da Toyota Motor Company. Pinto (2007) afirma que o Toyotismo surgiu em meio a um crescimento econômico lento e a uma baixa demanda do mercado no Japão pós-guerra, que apostou na diversificação da produção para mudar esse quadro. O Toyotismo abrange o processo de trabalho, a estruturação da produção e dos trabalhadores e também aspectos referentes à relação das empresas com o mercado, com fornecedores e clientes. É um modelo de organização que gere a empresa em suas relações internas e externas.

A partir do Toyotismo, passou-se a incentivar a multifuncionalidade dos trabalhadores, a política de estoque mínimo, a produção flexível – por meio da técnica chamada *Just In*

Time, em que a produção é feita sob demanda, sem estoques –, e flexibilização também no uso das instalações físicas da fábrica, dos equipamentos e da força de trabalho. De acordo com Pinto (2007), esse modelo, assim, foi criado para favorecer o aumento da qualidade da produção, o baixo preço final das mercadorias e uma entrega rápida dos produtos no tempo estipulado pelos clientes. O foco, portanto, se detém no lucro empresarial e não nos trabalhadores.

Outra característica do modelo de organização do trabalho Toyotista, conforme Pinto (2007), é o método de avaliação por equipe, que propõe que os trabalhadores controlem o trabalho uns dos outros. Há, também, o controle de qualidade da produção, em que os próprios trabalhadores verificam e discutem a qualidade do seu trabalho, com o principal objetivo ideológico da empresa de envolvê-los em sua política. Nesse sentido, eles acabam internalizando a "missão" e os "valores" da empresa como se fossem seus, “*vestindo a camisa*”. O discurso, portanto, é flexível, mas a vivência do trabalho é desgastante.

Isso é bem trabalhado por Bernardo (2009), que nos mostra a exaltação dos valores individuais e competitivos que os trabalhadores devem ter ao estarem inseridos nessa lógica, bem como as implicações para sua saúde mental. De acordo com a autora, o discurso gerencial e a organização do trabalho Toyotista revelam forte influência da cultura japonesa, que, dentre seus princípios básicos, prega a rigidez no respeito à hierarquia, em que acima de tudo está a figura do imperador, ou da empresa, ao seguir a mesma lógica na organização Toyotista.

É interessante que, pelo site oficial da Tamaru, é possível acessar o "código de conduta" da empresa e de seus "colaboradores", em que constam os valores defendidos por ela e também como os trabalhadores devem se portar internamente e externamente com relação ao seu trabalho. Um exemplo:

Respeito aos Direitos Humanos: A Tamaru continua sendo uma empresa que respeita os direitos humanos e está comprometida com os valores de justiça e sinceridade. Eu, como colaborador da Tamaru, vou respeitar os direitos humanos, não vou tratar as pessoas de forma injusta ou discriminatória, nem vou praticar qualquer ato de assédio (site Oficial da Tamaru).

Durante o Encontro 04, expusemos aos trabalhadores tais valores, a filosofia e a missão da Tamaru, retirada de seu site oficial. Conforme eu lia esses princípios, as reações variavam: alguns riam de forma irônica, outros tinham uma expressão triste. Quando indagados, afirmaram que ficam tristes ao perceber que o que a empresa prega é o contrário do que faz. Timóteo disse que isso é algo muito forte para ele e mexe muito com quem é e com o que ele faz lá dentro. Uma das políticas de gestão da empresa, por exemplo, é "*manter sempre o espírito jovem*". Quando li, os trabalhadores contaram o quanto sentem-se velhos, apesar da pouca idade, por terem um corpo "*detonado*", conforme suas palavras, com lesões e cirurgias. José nos contou que se sentia velho de corpo e mente, cansado e sem ânimo. Pedro disse que, apesar de toda essa política constar no site, nada disso acontecia na realidade.

Pedro também relatou que, em certa ocasião, questionou uma das denominações do discurso gerencial. Ele comentou sobre uma experiência que viveu, em que confrontou um chefe que o chamou de colaborador, lhe dizendo que não era colaborador, mas trabalhador. Pedro afirmou que o chefe não gostou de sua resposta. Ele disse que fez isso por saber que, ao serem chamados de "colaboradores", é como se tivessem que aceitar tudo, com um sentido de trabalho voluntário.

Frente a essa divergência entre o que a empresa prega e o que os trabalhadores vivenciavam cotidianamente, eles passaram a se questionar ao longo das intervenções a respeito da concepção de família-empresa. De acordo com seus relatos, eles queixavam-se que não podiam se comunicar com os colegas durante suas atividades, principalmente devido ao ritmo de produção, que, por ser intenso, os impossibilitava de interagir minimamente com

os demais. Que família é essa, portanto, que vai retirando a humanidade dos trabalhadores ao privá-los do direito de se comunicar? Bernardo (2009) afirma: "*Esse contraste (...) tem o objetivo de que os trabalhadores mantenham relações superficiais entre si e, assim, não desenvolvam uma organização grupal com bases que possam estar em oposição à 'filosofia' da empresa*" (p. 108).

Longas jornadas de trabalho, horas extras, trabalhos aos finais de semana e feriados, tudo foi feito para e pela empresa. "*Dei meu sangue pela Tamaru*", foi a frase dita por um dos participantes do grupo. Com um bom salário e benefícios, como plano de saúde e participação nos lucros e resultados (PLR), os trabalhadores entendiam que estavam no lugar certo. Porém, o intenso ritmo de produção, os agravos à saúde física e mental, a violência psicológica, dentre outros fatores, foram tornando seus sonhos um grande pesadelo.

2.1.3. Sobre o Pesadelo

A transformação do sonho em pesadelo deve-se a diversos fatores indicados pelos próprios trabalhadores, que serão discutidos aqui. Seus apontamentos relevam que a principal consequência dessa transformação é a vivência do processo de saúde-adoecimento físico e, especificamente, mental relacionado ao trabalho. Para tanto, é necessário termos em mente a noção de desgaste mental, conceituada por Seligmann-Silva (2011), com base nos estudos de Laurell e Noriega (1989).

De acordo com Laurell e Noriega (1989, p. 110), desgaste pode ser entendido como "*a perda da capacidade potencial e/ou efetiva corporal e psíquica do trabalhador*", que pode ou não se expressar no que a medicina reconhece como patologia. Os desgastes são resultado de um movimento dinâmico dos elementos do processo de trabalho, denominados cargas de trabalho, que interagem entre si e com o corpo do trabalhador. As cargas de trabalho

distinguem-se em diferentes tipos, como físicas, químicas, biológicas e mecânicas, além de fisiológicas e psíquicas. Todas essas não são isoladas, mas complexas, dinâmicas e se relacionam ao longo do processo de trabalho. Os autores afirmam também que o desgaste não é irreversível e defendem que é possível que o trabalhador recupere e desenvolva potencialidades antes hipotrofiadas.

Exemplificando, poderia ser um operário trabalhando numa posição incômoda (carga fisiológica), fatigado porque altera turnos (carga fisiológica e psíquica), aturdido pelo ruído (carga física) e com tensão nervosa pela pressão da supervisão e pelo alto ritmo de trabalho (cargas psíquicas); atravessado, pois, por uma série de cargas que, por seu turno, não só se somam como se potenciam entre si e dão concretude ao processo de produção de modo singular. O "ato inseguro", ou seja, a conduta equivocada ou o "descuido" do trabalhador nessas condições dificilmente pode ser considerado como sendo sua "culpa" – da vítima – mas como produto de uma combinação de cargas determinada pela lógica global do processo de trabalho (Laurell & Noriega, 1989, p. 114).

Seligman-Silva (2011) parte desse conceito para desenvolver a abordagem integradora do “desgaste mental”, compartilhando também o caráter processual, histórico e social defendido por Laurell e Noriega (1989). Para a autora, o desgaste mental relacionado ao trabalho envolve a integração dos fatores ambientais e psicossociais, o mundo subjetivo e a identidade do trabalhador, em seus micro e macro contextos, e as relações de poder presentes em toda a esfera social.

O desgaste é visualizado como produto de uma correlação desigual de poderes impostos sobre o trabalho e sobre o trabalhador, acionando forças que incidem no processo biopsicossocial saúde-doença. Ou melhor, uma correlação de poderes e forças em que o executante do trabalho torna-se perdedor (Seligmann-Silva, 2011, p. 135).

O desgaste mental é vivenciado pelo trabalhador em situações em que o trabalho consome seu corpo e/ou seu potencial psíquico, devido à sobrecarga ou subcarga de trabalho, à precarização do trabalho e a constrangimentos sofridos dentro deste âmbito (Seligmann-

Silva, 2011). Assim, além do desgaste físico, há também os diversos impactos na saúde mental do trabalhador que correspondem tanto ao desgaste literal ou concreto – orgânico, que envolve, por exemplo, danos cerebrais, biológicos e neurológicos devido a acidentes e à exposição a substâncias neurotóxicas – como o desgaste funcional – relacionado à fadiga mental e física, que envolve alterações psicológicas e fisiológicas transitórias e cumulativas – e, por fim, o desgaste da subjetividade, que afeta a identidade do trabalhador, através da corrosão de seus valores e de seu caráter, de suas crenças, de sua dignidade, conforme conceito trabalhado por Sennett (1999).

É importante nos referirmos a autores com contribuições tão relevantes para, então, entendermos a ideia de homem e de mundo que guia essa pesquisa. Transformar um sonho em pesadelo é vivenciar o processo de saúde-adoecimento, tendo em vista os múltiplos contextos que se integram e permeiam a realidade dos trabalhadores. A dimensão individual, assim, só é passível de entendimento quando integrada a outras dimensões que configuram o mundo do trabalho, como as dimensões internacional, nacional, empresarial e microsocial, definidas por Seligmann-Silva (2011) enquanto patamares que auxiliam na análise do desgaste mental do trabalhador. Todos esses patamares têm influência na forma como o trabalho é organizado e vivenciado pelos trabalhadores. Logo, uma empresa de posição internacional como a Tamaru apresenta um cotidiano de trabalho diferente daquele que se pode encontrar em uma pequena manufatura familiar, por exemplo.

É nesse contexto que o pesadelo começou. Exigindo-lhes produtividade intensa, o ritmo da linha de montagem se intensificava com o passar dos anos. Os carros deveriam ser produzidos mais rápido e os trabalhadores não conseguiam acompanhar esse ritmo, que foi se tornando humanamente cruel. Assim como no estudo de Bernardo (2009), o tema do ritmo de produção foi o mais destacado ao longo do contato com os trabalhadores, sem que houvesse indagações a respeito. O tema surgiu deles próprios, e mesmo passando-se anos do estudo de

Bernardo (2009), é possível afirmar que essa realidade não se alterou, e mais, o ritmo só aumentou, sem que houvesse significativa contratação de funcionários ou diminuição do processo de trabalho.

O ritmo aumentava e os trabalhadores tinham que dar conta, independentemente de como o fizessem, já que os gestores diziam que o ritmo era possível de ser alcançado, e aqueles que não conseguissem não eram fortes o suficiente. Muitos participantes, inclusive, compartilharam que sequer conseguiam atender às suas necessidades fisiológicas básicas, como ir ao banheiro ou tomar água, para dar conta do ritmo de produção que não deveria ser interrompido. Saulo disse que a empresa instalou bebedouros a 50 metros da linha de produção para facilitar esse deslocamento, mas, mesmo assim, eles tinham dificuldades para tomar água. Caso se ausentassem, inclusive para ir ao banheiro, essa pausa era cronometrada e um colega substituíva aquele que se ausentou, pois o processo de montagem não podia parar. Devemos perceber a implicação do constrangimento e dessas dificuldades para a saúde dos trabalhadores, podendo contribuir, por exemplo, para distúrbios do aparelho urinário e digestivo, devido à insuficiente hidratação e saciedade das necessidades fisiológicas.

Bernardo (2009) destaca que, em 2004, o intervalo de saída dos carros da linha de montagem na Tamaru, ou seja, o tempo de montagem realizada por cada um dos trabalhadores era de quatro minutos e meio. Em 2005, esse tempo foi reduzido para três minutos e 42 segundos. Em 2006, passou a ser três minutos e meio. Em 2008, já era de dois minutos e meio. Em 2016, durante meu contato com os trabalhadores, o tempo era de um minuto e 32 segundos. Essa redução do tempo exige que o trabalho seja feito com maior velocidade, intensificando os movimentos repetitivos. Com um ritmo quase impossível de ser mantido, como não cometer erros?

Este aspecto permeou discussões interessantes ao longo do Encontro 04, a respeito do controle de qualidade, característica do Toyotismo citada por Pinto (2007). Os trabalhadores

disseram que o controle de qualidade da Tamaru é rígido. José comentou que a empresa quer produtos e peças perfeitas, e cabe ao trabalhador alcançar tal perfeição. Mas ele mesmo fez a ressalva de que não é possível acertar 100% das vezes. Pedro complementou dizendo que eles não podem errar e que, quando erram, *“o erro é investigado até o fim”*.

Saulo comentou que a Tamaru segue a técnica dos *“cinco porquês”*, assim como Bernardo (2009, p. 137) afirmou em seu estudo. O sistema dos cinco porquês foi proposto por Ohno, no modelo de organização Toyotista, para investigar a fundo o motivo do erro na produção, buscando a causa última. Para os trabalhadores, no entanto, esse sistema é motivo de constrangimento, já que se subentende que a falha é de inteira responsabilidade deles. Saulo exemplificou: em certa situação, um trabalhador da linha de montagem não monta determinada parte do carro. Diante disso, o chefe chama o trabalhador para conversar e lhe faz a primeira pergunta: *“Por que saiu sem essa tal peça?”*, e o trabalhador responde que não a montou, pois estava atrasado e não tinha tempo. A segunda pergunta do chefe, então, é: *“Por que você estava atrasado?”*, e assim por diante. A culpa, portanto, sempre recai sobre o trabalhador responsável pela montagem.

Durante essa discussão, tentamos entender como seria possível montar uma peça perfeita e todos os trabalhadores disseram que o tempo é um dos principais fatores, sendo que este deveria ser maior para a montagem, além de técnicas utilizadas que facilitam o processo. O ritmo de produção, portanto, é um dos fatores que implica diretamente na boa qualidade do produto e não são os trabalhadores que o estabelecem. Tudo isso contribui para que eles sejam apontados como culpados por seus erros e até mesmo por seus acidentes. Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010) discutem a intensificação do trabalho e afirmam que o aumento do ritmo de produção é contraditório ao *“biorritmo”* dos indivíduos, gerando acidentes e adoecimentos, tanto físicos, como a LER/DORT, quanto mentais.

A culpabilização do trabalhador, já discutida por Laurell e Noriega (1989), é também discutida por Jackson Filho, Vilela, Garcia e Almeida (2013), que afirmam que esse mecanismo acaba por produzir injustiças sociais. Os trabalhadores são vistos socialmente como os culpados, já que eles, em geral, são considerados pela ideologia capitalista como indivíduos de pouca responsabilidade, desprovidos de conhecimento e de educação. Ao culpá-los pelos acidentes de trabalho, então, isenta-se a responsabilidade de engenheiros e profissionais de segurança, bem como da direção e dos donos das empresas, intensificando assim a desigualdade e a concentração do lucro nas mãos de quem detém o capital.

Conforme mostram Paparelli, Sato e Oliveira (2011), ainda é predominante na sociedade e na própria Psicologia a ideia de que o trabalhador adoeceu ou se acidentou por ser descuidado e irresponsável em seu trabalho, sem considerar que existem pressões, exigências, prazos e outras formalidades impostas pelos empregadores e pelos demais contextos. Além disso, é comum também que se entenda o trabalho como algo inerentemente penoso e que proporciona sofrimento, como se não fosse possível modificar os aspectos que geram adoecimento ao trabalhador e que não são naturalmente dados, mas construídos histórica e socialmente.

O intenso ritmo de produção, caracterizado pelos trabalhadores, revela o emprego do Toyotismo enquanto modelo de organização do trabalho e dos processos produtivos. Ao discutir esse modelo durante o Encontro 04, os participantes conseguiram fazer relações diretas com seu cotidiano. Foi interessante que, ao discutirmos a Figura 01¹⁶, Pedro comentou que fazia aquele procedimento durante toda a jornada de trabalho, mas que não fazia ideia de onde vinha a peça que ele estava manuseando ou para que ela servia. Os demais disseram que sabiam qual era a peça que manuseavam e que conseguiam identificá-la no carro, mas que não entendiam muito bem seu processo de fabricação. É como se o trabalho estivesse esvaziado de

16 A Figura 1 está presente no Capítulo 1, no tópico 1.3 "Conhecendo a Intervenção".

sentido. Assistir trechos do filme de Chaplin (1936), por exemplo, foi outra situação interessante, pois os participantes afirmaram que, embora trabalhassem em condições físicas diferentes, eles se identificaram muito com o personagem do filme, já que ele trabalhava na linha de montagem e realizava movimentos repetitivos, tal como eles afirmavam realizar.

Segundo os participantes, o ideal seria mudar a linha de produção, tornando-a adequada ao ser humano, mas a empresa não adere a esse pensamento, já que isso forçaria diminuir o ritmo, modificar as atividades e, conseqüentemente, reduzir a produtividade. Seria possível introduzir tecnologia para modificar essa realidade, mas a tecnologia não é empregada para beneficiar os trabalhadores, mas sim para favorecer a empresa.

Esse aspecto foi discutido ao longo do Encontro 03, em que a estratégia utilizada enquanto disparadora de discussão foi a exibição do filme "Operárias do Mundo", de Collard (2000)¹⁷. Os trabalhadores comentaram as semelhanças e diferenças de seus trabalhos com aqueles retratados no filme, e de acordo com eles, as diferenças são referentes a condições físicas do ambiente de trabalho e à utilização de tecnologias, já que, na Tamaru, há boa estrutura física e de higiene, além do grande emprego de tecnologias. No entanto, foi ressaltado que as tecnologias beneficiam somente a empresa, e não os trabalhadores, servindo para monitorá-los, para ditar o ritmo de trabalho e para favorecer o controle de qualidade. Em relação às semelhanças, os trabalhadores disseram que essas são referentes à vivência de pressões para produção, violência psicológica, sistema de monitoramento, controle dos trabalhadores e da qualidade do serviço, ritmo acelerado da produção, entre outros exemplos.

17 O filme de Collard (2000) mostra a situação da empresa Levi's, que naquela época, deslocou sua fábrica da França e da Bélgica para a Turquia, Indonésia e Filipinas. O filme retrata os impactos desse deslocamento no cotidiano das trabalhadoras europeias e asiáticas, comparando as suas realidades, e demonstra as contradições do capitalismo e a repercussão na saúde das trabalhadoras. As comparações que os participantes fizeram durante o encontro são referentes às trabalhadoras filipinas, que conforme o filme apresenta, vivenciam condições físicas de trabalho extremamente precarizadas, sem estrutura ou higiene, sem emprego de tecnologias. Mesmo assim, essas trabalhadoras vivenciam pressões que exigem alta produtividade, violência psicológica, controle exacerbado, dentre outros exemplos.

O controle e a inserção de tecnologias no ambiente de trabalho é um tema estudado por Foucault (1977) e discutido também por Seligmann-Silva (2011). As políticas empresariais, técnicas, instrumentos e procedimentos de controle dos trabalhadores são voltados à sua dominação. Para isso, a empresa se aproveita da desinformação dos trabalhadores e dos sentimentos de pertencimento à família-empresa, por exemplo, assegurando que eles representem “corpos dóceis”, conforme conceito de Foucault (1977), sujeitos ao máximo da dominação dos empregadores. De forma geral, a gestão é construída para que haja controle disciplinar em seus vários setores e procedimentos, que aparentemente são inseridos para tornar a produção mais eficiente e eficaz, embora disfarçadamente haja o objetivo ordenador-disciplinador, de acordo com Seligmann-Silva (2011).

Frente a toda essa exigência por alto ritmo de produção, ao controle e ao monitoramento dos trabalhadores, o processo de desgaste físico e mental foi se intensificando. Conforme já discutido no tópico anterior, no próprio processo admissional, foi alertado aos trabalhadores que seria normal que eles tomassem remédios para “relaxar” após o trabalho. Diante disso, eles disseram que é comum carregar anti-inflamatórios no bolso e que até mesmo os compartilham uns com os outros durante o expediente. Segundo os participantes, não é possível aguentar mais de duas horas na linha de montagem sem que o corpo sinta dores ou alerte que é preciso descansar.

Porém, tudo isso tende a ficar escondido da chefia, segundo relato de Saulo, pois quando os chefes são informados que trabalhadores estão sentindo fortes dores, a tendência é demiti-los. Afinal, é provável que essas dores se intensifiquem ainda mais e tornem-se lesões. Mesmo assim, os trabalhadores afirmaram que aparentar que estão sentindo dor acaba sendo inevitável. Anti-inflamatórios, analgésicos, antidepressivos, ansiolíticos, todos esses medicamentos foram citados ao longo dos encontros do grupo de reflexão. Ironizando, um dos

trabalhadores afirmou que os remédios fazem parte do seu EPI (Equipamento de Proteção Individual), como se fossem dispositivos indispensáveis para o exercício de suas atividades.

É possível perceber desde já que os trabalhadores ultrapassam seus próprios limites para desempenhar suas funções. Essa vivência é repleta de dores, lesões e cirurgias e, mesmo assim, os trabalhadores vão aguentando ao máximo, além de seus limites, e o adoecimento vai se intensificando. Seligmann-Silva (2011) conceitua essa vivência como presenteísmo, que, ao contrário do absenteísmo – que se configura quando as pessoas não vão trabalhar quando não se sentem bem –, elas vão trabalhar e permanecem no trabalho mesmo sentindo-se mal ou estando doentes. Além disso, os trabalhadores tentam não revelar seus sintomas nem procurar benefícios, pelo medo de perderem o emprego.

Pedro contou que, nos últimos tempos, estava tomando remédio de uso veterinário, senão suas dores não cessavam. Esse relato gerou grande preocupação entre nós, que coordenávamos o grupo. Outra preocupação surgiu quando indagávamos os participantes a respeito dos tratamentos que eles faziam para amenizar suas dores físicas e, Samuel relatou que frequentemente toma anestésias na coluna para diminuir suas dores. As profissionais do CEREST que estavam presentes tentaram investigar sobre o que era e como se realizava esse procedimento, pois segundo elas, é um tratamento perigoso, que pode gerar consequências graves.

A naturalização de procedimentos médico-cirúrgicos também é algo que chama muito a atenção. Não só os remédios fazem parte do cotidiano dos trabalhadores, mas também as intervenções cirúrgicas, uma vez que a maioria deles já se submeteu a cirurgias devido às suas lesões, e mais, cirurgias consecutivas no mesmo local, devido à lesão ter se instalado novamente, ao serem reinseridos na mesma função após seus afastamentos. Muitas vezes, os trabalhadores apresentavam-se relacionando o passar do tempo com suas respectivas

cirurgias, tal como mostram os seguintes trechos de diários de campo, referentes a rodadas de apresentações que fizemos nos encontros iniciais com o grupo:

Saulo falou que lesionou o joelho em 2014, e após seu afastamento, voltou a trabalhar na mesma função. Um ano depois teve outra lesão, fez nova cirurgia, e ao voltar a trabalhar, se lesionou novamente. Diante disso, contou que sofreu assédio moral e cobranças. Segundo ele, sua cabeça não funciona mais, não tem mais paciência e seus relacionamentos pessoais também são afetados. Disse ainda que quando os afastados voltam ao trabalho, eles ficam isolados e ninguém conversa mais com eles (Trecho do Diário de Campo 01).

Abraão contou que, em 2005, fez cirurgias na mão esquerda e na mão direita e, na volta ao trabalho, foi reinserido em funções incompatíveis e que, segundo ele, não faziam diferença alguma. Ele passou a limpar armários da produção, por exemplo, mesmo com a mão lesionada. Após algum tempo, voltou a soldar, que era o que fazia anteriormente e, depois, mudou novamente de função. Seis anos depois, passou a sentir dores nos ombros e nos cotovelos. Três anos depois, fez outra cirurgia e hoje se encontra com problemas e dores nos ombros e nos cotovelos (Trecho do Diário de Campo 02).

Ao longo dos encontros do grupo, chegamos juntos à conclusão de que os participantes trabalhavam muito, a fim de receber seus respectivos salários e benefícios, porém, gastavam grandes quantias com suas próprias dores decorrentes do trabalho, pagando medicações e tratamentos, o que torna essa situação contraditória. Ainda assim, os trabalhadores disseram que grande parte do que recebem é destinado às suas famílias e à criação de seus filhos, o que foi retratado como a maior preocupação para que eles continuassem no trabalho, suportando toda a dor.

Além disso, por meio dos trechos dos diários de campo exemplificados acima, é possível perceber também que é comum, conforme os próprios trabalhadores disseram, se lesionar, ser afastado do trabalho para se recuperar e, ao regressar, ser reinserido na mesma função ou em funções incompatíveis. Esse aspecto foi apresentado por eles como uma das principais razões para que se lesionassem novamente. O caso de Saulo é interessante para

percebermos isso. Conforme seus relatos, ele lesionou o joelho, submeteu-se à cirurgia e foi afastado. Quando retornou ao trabalho, assumiu a mesma função. Menos de um ano depois, teve nova lesão e fez outra cirurgia no mesmo joelho. Foi afastado, retornou ao trabalho e, ao voltar, se lesionou novamente.

Cabe salientar que, no caso de Saulo, não há o reconhecimento do nexa entre adoecimento e trabalho, e mais, o médico da empresa alegava que ele era esportista, por isso havia se lesionado. Saulo relatava que isso tirava seu sono, pois sabia que estava sendo injustiçado. Retratou-se, diversas vezes, como uma pessoa honesta, e, por isso, expressava sofrimento intenso ao ser chamado de mentiroso, como se seu adoecimento não tivesse o devido nexa com o trabalho.

É válido enfatizar que é dever do empregador emitir uma Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) quando o trabalhador se acidenta no exercício da atividade profissional a serviço da empresa, no seu deslocamento residência/trabalho/residência ou quando adquire doença ocupacional, desencadeada pelo exercício do trabalho. De acordo com o site oficial da Previdência Social (2016): *"A empresa é obrigada a informar à Previdência Social todos os acidentes de trabalho ocorridos com seus empregados, mesmo que não haja afastamento das atividades, até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência"*. Mesmo assim, os trabalhadores relatam que, muitas vezes, a Tamaru não emitia a CAT, sendo esta emitida por eles mesmos ou pelo sindicato da categoria. Consta, também no site oficial da Previdência Social (2016), que os empregadores que não registrarem a CAT estão sujeitos à aplicação de multa. Porém, os trabalhadores não são informados se essas multas são realmente aplicadas. Se a empresa sequer emitia a CAT, ela também não reconhecia o adoecimento dos trabalhadores e muito menos o relacionava com o trabalho.

O caso de Abraão também é elucidativo. Ele contou que lesionou os punhos, fez cirurgias e teve que ser afastado. Ao retornar ao trabalho, foi inserido em funções de menor

importância. Durante esse relato, Abraão contou que, quando entrou na Tamaru, sentiu uma imensa felicidade, mas que agora sentia uma imensa tristeza, uma sensação de desamparo e arrependimento, pois não imaginava que uma empresa poderia lhe causar tamanho sofrimento. Desse modo, vê-se que, aos poucos, o sonho vai se tornando pesadelo.

Tanto Saulo quanto Abraão apontam, além da falta de reconhecimento do adoecimento por parte da empresa, dificuldades no processo de reabilitação profissional e retorno ao trabalho. As medidas de proteção referentes à inclusão de trabalhadores reabilitados e/ou com deficiência estão garantidas pela lei que trata dos benefícios da Previdência Social. De acordo com a lei 8.213, de dezembro de 1991, é assegurada a habilitação e a reabilitação profissional e social aos trabalhadores incapacitados parcial ou totalmente para o trabalho e aos trabalhadores deficientes, a fim de que eles possam participar do mercado de trabalho e de seu contexto, de forma (re)educada e (re)adaptada. O artigo 62 afirma que o segurado, impossibilitado de recuperar-se para sua função habitual, deverá se submeter ao processo de reabilitação profissional para, então, exercer outra atividade. Seu benefício previdenciário não cessará até que haja habilitação para uma nova atividade ou, quando não considerado recuperável, o trabalhador seja aposentado por invalidez. O artigo 118 dessa mesma lei assegura que o trabalhador que sofreu acidente de trabalho tem garantida sua estabilidade ao longo de 12 meses.

O estudo de Takahashi, Kato e Leite (2010) cita brevemente o histórico da implantação do modelo de atenção em reabilitação profissional pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e problematiza esse processo. As autoras afirmam que, embora o objetivo seja reduzir e superar as limitações funcionais, emocionais e sociais dos trabalhadores, intervindo na dada incapacidade para o trabalho e possibilitando um retorno ao trabalho compatível e saudável, a eficácia e a efetividade da reabilitação passa por interesses de classe e por projetos políticos em disputa, o que dificulta sua legitimidade.

Acrescenta-se o estudo de Maeno e Vilela (2010), que parte do pressuposto de que a reabilitação profissional brasileira não é um processo de real inclusão social dos acidentados e adoecidos, mas um mecanismo de desfecho burocrático que visa a redução dos custos com benefícios previdenciários. O estudo cita trechos de entrevistas com segurados e outros estudos relacionados, que mostram que a reabilitação profissional acaba sendo delegada à própria empresa, mesmo com fortes indícios de que, com isso, ela não ocorra de fato.

No caso dos participantes desta dissertação, temos a convenção coletiva do próprio sindicato da categoria, que tem uma cláusula que garante o emprego ao trabalhador portador de doença profissional ou ocupacional. Segundo essa cláusula, o trabalhador que comprovadamente seja portador de doença profissional ou ocupacional, adquirida no exercício do trabalho, terá garantida sua estabilidade na empresa até a aposentadoria, sem prejuízos ao salário, desde que atenda algumas condições, como redução da capacidade laboral, incapacidade para exercer a função que vinha exercendo, entre outras.

Pensando nos trabalhadores que já possuem o reconhecimento de que são portadores de doença profissional ou ocupacional e são estáveis na empresa até suas aposentadorias, vemos que colocá-los em funções incompatíveis ou insignificantes é uma atitude perversa e violenta por parte da empresa, que não executa de fato o processo de reabilitação profissional. Como não pode demiti-los, ela os coloca em funções esvaziadas de sentido e para desempenhar tarefas que irão adoecê-los ainda mais.

Defende-se, portanto, como Maeno e Vilela (2010) propõem, a construção de uma política pública de reabilitação profissional e de real reinserção desses trabalhadores no mercado de trabalho, partindo da articulação entre as áreas da saúde e da Previdência Social, com garantia do Estado. De acordo com os autores, o processo de reabilitação profissional é um direito do trabalhador e não uma concessão caridosa por parte do INSS ou da empresa. A luta pelos direitos, portanto, é algo essencial e deve se fazer ainda maior e presente nos dias

atuais, em que as Reformas¹⁸ Trabalhista e Previdenciária estão sendo implantadas, implicando diretamente nos direitos dos trabalhadores.

Além disso, é necessário perceber que as implicações do processo de reabilitação vivenciado não são somente físicas, como o agravamento das lesões osteomusculares relacionadas ao trabalho, mas também psíquicas, considerando as circunstâncias em que o trabalhador retorna às suas atividades, a vivência da violência psicológica, da exclusão e do preconceito ao serem reinseridos nas mesmas funções ou em funções insignificantes ou pouco reconhecidas. O desgaste mental se intensifica e o sofrimento passa a ser ainda mais presente.

Lembro-me de uma frase utilizada por uma das profissionais do CEREST que acompanhava o grupo, em um de nossos encontros. Ela disse que os "*M viram F*", referindo-se aos diagnósticos da CID-10 (Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde - 10ª Edição) relacionados à categoria M (Doenças do Sistema Osteomuscular e do Tecido Conjuntivo), que se expandem para a categoria F (Transtornos Mentais e Comportamentais). Assim, as doenças mentais relacionadas ao trabalho parecem estar vinculadas também à incidência de doenças físicas osteomusculares relacionadas ao trabalho. Essa constatação está de acordo com a afirmação de Salerno, Silvestre e Sabino (2011) de que é comum a manifestação de adoecimento mental por pacientes portadores de LER/DORT. Os autores afirmam que é como se houvesse um círculo

18 Segundo a Federação dos Professores do Estado de São Paulo (2017), a Reforma Trabalhista se baseia na alegação de que a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), considerada uma conquista histórica para o trabalho no Brasil, está desatualizada. A Reforma, então, facilita o contrato por tempo parcial, dificulta o acesso à Justiça do Trabalho, permite a criação de acordos internos sem a participação sindical, entre outros aspectos, além de prever também a flexibilização das jornadas de trabalho, o que está em sintonia com o que o capitalismo defende. Ainda de acordo com a Federação dos Professores do Estado de São Paulo (2017), a aprovação do projeto de lei 4.302 em lei ordinária de nº 13.429 de 31 de Março de 2017 permite a terceirização irrestrita, inclusive para as atividades-fim de empresas ou escolas. Este projeto de lei foi formulado pelo governo do ex-presidente Fernando Henrique Cardoso, sendo retomado e aprovado agora, quase duas décadas depois. A Reforma da Previdência Social, por sua vez, propõe mudanças na aposentadoria do brasileiro, fixando em 65 anos a idade mínima para se aposentar, sejam homens ou mulheres, aumentando o tempo de contribuição para aposentadoria por idade - passando de 15 para 25 anos -, exigindo 49 anos de contribuição para acesso à aposentadoria integral, entre outros aspectos. É possível perceber que as Reformas citadas atendem às exigências da ideologia capitalista e instituem a flexibilização e a precarização social e do trabalho como legalidades, o que impacta diretamente nos trabalhadores. Se, sem essas mudanças legislativas, trabalhadores como os que participaram do grupo de reflexão já exemplificam situações de grande desrespeito à sua integridade física e mental, pode-se imaginar qual será o quadro daqui a alguns anos com a aplicação dessas novas medidas.

vicioso perverso, de dor crônica e sofrimento mental que causam grande impacto na vida do trabalhador como um todo.

O contato com os participantes evidenciou a legitimidade das interpretações apresentadas acima e mostrou o quanto a ocorrência do adoecimento físico pode preceder o adoecimento mental. Segundo o participante Davi, os trabalhadores não querem mostrar que adoeceram fisicamente, pois isso implicaria exclusão e até mesmo demissão. Assim, acabam escondendo o sofrimento, aguentando toda a dor, até se desgastarem também mentalmente.

Mesmo os trabalhadores mais jovens já relatavam fortes dores físicas e até mesmo a realização de cirurgias. Treze dos 14 participantes já haviam se submetido a algum procedimento médico-cirúrgico. Dores na coluna, nos punhos, nos joelhos, nos ombros e braços eram comuns entre eles. Em diversos encontros, alguns sequer conseguiram ficar sentados e, durante rodas de conversa, preferiram ficar em pé. Alguns também chegaram aos encontros utilizando tipoiás e outros equipamentos imobilizadores. Em atividades mais lúdicas, como em dinâmicas de grupo, muitos não conseguiram sentar-se no chão, devido às dores que sentiam. O ritmo de trabalho, os movimentos repetitivos e a reinserção nas mesmas funções são os principais fatores que os trabalhadores estabelecem como agravantes das suas condições de saúde.

Um exemplo que vivenciei junto a eles ocorreu em uma atividade que fizemos no Encontro 05. Tínhamos proposto a realização de desenhos, pinturas, escrita, colagem, utilizando materiais como canetas coloridas, cartolinas, revistas para recorte, entre outros. Na ocasião, uma das profissionais do CEREST que acompanhava a atividade instruiu os trabalhadores a se sentarem no chão, para ficarem mais à vontade. Porém, todos afirmaram que preferiam ficar nas cadeiras, já que, sentados no chão, sentiriam ainda mais desconforto nos joelhos e na coluna.

Além disso, o relato de que até mesmo para dormir sentiam dificuldades foi unânime, já que nenhuma posição amenizava as dores que sentiam no corpo. Foi comum também o relato de sonhar que está trabalhando, devido a tamanho estresse e preocupação cotidiana com o trabalho. Isso também é retratado por Bernardo (2009) enquanto queixa dos trabalhadores que participaram de seu estudo. Mesmo nos momentos em que os trabalhadores tentavam descansar, o trabalho não os abandonava. Moisés relatou: "*Eu me sinto como uma panela de pressão*".

Os trabalhadores disseram sofrer muito também ao verem seus colegas adoecendo. É penoso para eles saber que seus colegas sentem dor, recorrem a medicação a todo o momento, pois dizem já saber qual será o seu destino: ser um trabalhador lesionado como eles, e sofrer intensa violência psicológica. Moisés contou que, assim que se lesionou e teve que se afastar, seu sofrimento mental e iniciou, pois ele sabia o que vivenciaria depois. Todos passaram a tratá-lo de modo diferente, e quem antes era amigável, tornou-se hostil. Ele chegou até mesmo a se descrever como "*pelego*" antes de adoecer, entendendo como pelego aquele trabalhador aliado ao empregador e contra os interesses dos trabalhadores. Moisés disse que almoçava com seus chefes, considerava-os como amigos, quando lesionou, não teve auxílio de nenhum deles. Por isso, deixou sua identificação como pelego de lado e passou a alinhar-se aos demais trabalhadores, principalmente aos lesionados. É como se diante dessa situação, Moisés tivesse percebido um pouco mais do poder e das contradições envolvidas nos interesses entre capital x trabalho; empregador x empregado.

Bernardo (2009, p. 152) retrata, de forma ética, a descompensação psíquica dos trabalhadores que entrevistou. Segundo a autora:

Não vamos detalhar aqui os comoventes relatos de casos de trabalhadores que apresentaram algum tipo de descompensação psíquica associada ao trabalho porque isso facilitaria a identificação das pessoas envolvidas, mas

podemos afirmar que os problemas mais enfatizados pelos entrevistados foram aqueles que eles denominam como "depressão".

Assim como a autora, opto também por não relatar com detalhes os participantes que expressaram intensa descompensação psíquica, visando preservar suas identidades. Porém, é válido apontar que muitos relatavam depressão e também ansiedade. Um deles trouxe até mesmo queixas de alucinações e delírios relacionados ao trabalho, o que aponta o quanto o trabalho impacta no mundo psíquico de quem o vivencia.

José relatou que, após lesionado, foi diagnosticado também com depressão e, desde então, sua vida mudou. Ele comentou que, se não tomar remédios psiquiátricos para dormir, passa noites inteiras acordado. Matias afirmou que é mais difícil o reconhecimento do sofrimento mental do que do sofrimento físico, pois muitos acham que, por não ser uma lesão visível, "*por não ter corte*", conforme suas palavras, não está doendo ou não é importante, e que eles simplesmente devem aguentar tudo o que vivenciam dentro da empresa. Porém, tudo isso impacta diretamente na subjetividade dos trabalhadores, fazendo-os passar por cima de seus valores, ideais, sonhos, e intensifica ainda mais o sofrimento mental.

Entendendo os homens enquanto seres históricos e sociais, o termo subjetividade é tratado aqui de acordo com o que diz Silva (2009). A autora afirma que este conceito diz sobre o que constitui a singularidade de cada pessoa, em todas as esferas constitutivas de sua vida (funções psíquicas, atividade, consciência, personalidade e outras). A subjetividade promove um movimento dialético entre interno e externo, entre indivíduo e sociedade. É um sistema complexo e indissociável, histórico e dialético. Sua gênese é social, na medida em que o sujeito se apropria do mundo e das relações nele existentes. "*O homem só se individualiza, por meio da subjetividade, na relação com outros homens*" (Silva, 2009, p. 172). A subjetividade permite ao homem apropriar-se das produções da humanidade, formando indivíduos únicos.

Stecher (2014) discute como as transformações e a ideologia capitalista podem impactar na subjetividade do trabalhador, pois segundo ele, o trabalho possui centralidade na vida social e cultural das sociedades modernas. Tendo em vista a precarização e flexibilização do trabalho, assim como as demais características que acabam tornando sua vivência um grande pesadelo, podemos recorrer a Sennett (1999), autor que diz sobre a "corrosão do caráter". Segundo ele, para conseguir trabalhar de acordo com o que a empresa estipula, alcançando as metas e a produtividade exigida, os trabalhadores precisam ultrapassar os seus limites éticos, de lealdade, compromisso, propósito, honestidade e confiança, presentes na relação estabelecida com eles mesmos e com os demais e que configuram seu caráter. Nesse sentido, os participantes relatam que devem trabalhar calados e aguentar toda a pressão, independente do seu sofrimento e do sofrimento dos demais colegas. O contexto, portanto, impacta diretamente em suas subjetividades.

É necessário percebermos que os "*M viram F*" devido à presença da violência em suas variadas formas de expressão, seja violência física, no caso da imposição de um ritmo de trabalho insuportável, desumano e repetitivo, seja violência psicológica, no caso das pressões e das humilhações cotidianas vivenciadas por eles. Caso não houvesse violência, os trabalhadores sequer se lesionariam e, caso se lesionassem, o processo de reabilitação profissional seria real e humano, fazendo com que voltassem a trabalhar em uma função compatível e que fizesse sentido para eles.

A respeito da violência psicológica, parte importante desta dissertação, é possível recorrer à lei de nº 11.340 (Brasil, 2006) para entender sua definição. Segundo consta, a violência psicológica é caracterizada como qualquer conduta que cause prejuízos à saúde psicológica dos sujeitos. Mais especificamente, é considerada violência psicológica qualquer conduta que cause dano emocional e diminuição da autoestima, que prejudique ou perturbe o indivíduo, que degrade suas ações e comportamentos, por meio de ameaças, humilhações,

constrangimentos, perseguições, insultos, exploração, ridicularização, depreciação, entre outros meios.

Antes de explorar essa temática, é pertinente realçar que, muitas vezes, o termo *violência psicológica* é utilizado como sinônimo de *assédio moral* e/ou *assédio organizacional*, o que possivelmente diminui a complexidade desse fenômeno. Por isso, vamos esclarecer quais são as definições destas formas de assédio. Hirigoyen (2000), Heloani (2004), Barreto (2005) e Soboll (2008), por exemplo, são autores importantes que definem e discutem o assédio moral e suas repercussões. Heloani e Barreto são alguns dos autores que fundaram um site brasileiro em 2001, denominado *www.assediomoral.org*, que visa informar sobre assédio moral, expor publicações científicas, notícias veiculadas pela mídia, entre outros itens. De acordo com o site, assédio moral consiste na:

exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes, dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego (Assédio Moral no Trabalho, 2017).

Neste sentido, vemos que o assédio moral possui características específicas como repetição, intencionalidade, direcionalidade e temporalidade, com o objetivo de degradação e exclusão do trabalhador, a fim de forçá-lo a pedir demissão ou mudança de cargo/setor. É preciso que haja um indivíduo ou um grupo específico, em geral um ou mais chefes, que promoverá ações ou situações humilhantes e constrangedoras frente a outro indivíduo, comumente em posição hierárquica inferior, que as sofrerá e que serve como alvo escolhido. Hirigoyen (2000) afirma que o assédio moral pode ser expresso por meio de comportamentos, palavras, atos, gestos e escritos que causam danos à dignidade e integridade física ou psíquica da pessoa cujo assédio é destinado.

Heloani (2004) afirma que o assédio moral não é um fenômeno novo, podendo ser observado desde o Brasil Colônia, ou até mesmo desde os primórdios da história do trabalho. Partindo desse autor, é interessante perceber que as características atuais do mundo do trabalho contribuem ainda mais para promoção do assédio moral, pois incentivam a competição, o individualismo, e pressionam os trabalhadores a aumentar sua produtividade. Assim, os trabalhadores são submetidos a um clima de disputa, no qual tentam sempre superar a si e a seus colegas, ficando uns contra os outros. O assédio moral, neste sentido, serve de estratégia para coagir e fragilizar o outro e reflete não só um modelo de organização do trabalho, mas também o modelo de sociedade que temos atualmente, tão entranhado pela busca do que se entende por poder, reconhecimento, lucro, sucesso e demais valores individualistas.

O assédio organizacional, outra forma de violência que ocorre dentro do trabalho, por sua importância, também precisa ser caracterizado. Soboll (2008) afirma que, no Brasil, muitas vezes equivocadamente, se define como assédio moral circunstâncias referentes a assédio organizacional ou a outras agressões pontuais. As agressões pontuais, segundo a mesma autora, são atos ou omissões hostis que ofendem e humilham o outro, praticados de forma descontinuada e momentânea, como uma reação impulsiva e sem propósito de degradar e/ou prejudicar alguma outra pessoa, o que difere do assédio moral.

Para Soboll (2008), o assédio organizacional é um fenômeno cuja violência se manifesta nos aparatos, estruturas, políticas e práticas organizacionais ou gerenciais, que são abusivas e inadequadas. A finalidade deste tipo de violência é exercer controle sobre o trabalho e sobre o grupo de trabalhadores, visando a produtividade e o controle organizacional de forma geral. Pode-se dizer que o assédio organizacional é processual e agressivo, tal como o assédio moral, porém, não é direcionado a alvos específicos e não visa prejudicar uma pessoa determinada e, sim, controlar os trabalhadores como um todo, dentro de seu ambiente

laboral, para que trabalhem mais e de forma submissa. Soboll (2008) caracteriza algumas práticas como assédio organizacional, sendo elas: gestão por estresse, gestão por medo, ameaças, pressões e cobranças exageradas, entre outros exemplos.

Soboll (2008, p. 23) traz, ainda, uma interessante diferenciação entre assédio moral e assédio organizacional:

No assédio moral, a empresa é palco da violência e o objetivo é prejudicar, excluir ou anular o trabalhador que se transformou em *persona non grata*. No assédio organizacional, o objetivo é exercer controle sobre a coletividade e garantir o alcance dos objetivos organizacionais e gerenciais. O papel da empresa no assédio organizacional é de roteirista das ações de violência; os superiores hierárquicos ou os colegas cumprem o papel de atores, os quais têm espaços limitados de ação dentro de um script preestabelecido pela empresa. Tanto no assédio moral quanto no assédio organizacional, esses mesmos atores podem desempenhar o papel de tirano porque encontram na organização o palco, os espaços e os aparatos necessários para a expressão de sua agressividade.

A autora afirma também que o assédio organizacional visa estabelecer, além do aumento da produtividade, um tipo de *"darwinismo organizacional"*, pois a violência expressa na forma de gestão promove uma separação entre aqueles que suportam as pressões exigidas, caracterizados como "resistentes" ou "resilientes", e aqueles que não as suportam, caracterizados como "menos resistentes" ou "menos resilientes". Isso é bem típico do sistema capitalista, que coloca à margem os que não se adaptam à sua ideologia. Os trabalhadores que se adaptam menos às exigências de uma gestão coatora são excluídos e, muitas vezes, se veem forçados a pedir demissão ou mudança de cargo/setor, por não suportar tal cotidiano de trabalho.

As formas de assédio descritas podem ser entendidas como diferentes expressões da violência psicológica. Independentemente das características do assédio moral ou do assédio organizacional, ambos envolvem humilhações, perseguições e são meios de prejudicar e desqualificar o(s) outro(s). Aqui, no entanto, considera-se a violência enquanto fenômeno

complexo e os assédios enquanto algumas de suas formas de expressão. Assim, a violência não se restringe somente ao assédio moral, por exemplo, que possui características pontuais e específicas já definidas. Não se restringe também ao assédio organizacional. Trata-se de um fenômeno mais amplo, que inclui inúmeras situações e ações até mesmo banalizadas em nossa sociedade, mas que geram consequências significativas para os trabalhadores que as vivenciam, como agravos à sua saúde física e psíquica. Quando nos limitamos a caracterizar suas diferentes expressões somente como assédio moral, por exemplo, retiramos a responsabilidade do empregador e a colocamos em um assediador ou em um grupo de assediadores, que, então, serão punidos, demitidos ou corrigidos, enquanto o problema não se resolverá e as vítimas aumentarão. Desse modo, não se altera a forma como o trabalho é concebido e executado, que, em geral, é a fonte da violência.

Antes da vivência do processo de saúde-adoecimento, os participantes demonstraram que sofriam a violência psicológica de modo geral, presente na gestão e na organização do trabalho que visava controlar a coletividade, fazendo com que todos os trabalhadores *vestissem a camisa* e passassem por cima de seus valores. Esse controle extrapolava até mesmo o ambiente de trabalho e tomava conta de outros âmbitos de suas vidas. Porém, depois que se lesionaram, o relato dos trabalhadores aponta que eles passaram a sofrer mais o assédio moral enquanto forma de violência, pois a empresa passou a excluí-los, humilhá-los, tornando suas vidas insuportáveis a fim de que eles pedissem demissão, devido ao fato de serem trabalhadores lesionados. Mesmo assim, esse assédio não era feito somente por um grupo ou indivíduo específico, mas pela gestão como um todo.

Para evidenciar essa afirmação, vale dizer que todos os participantes do grupo alegaram que a empresa possui investigadores para persegui-los, principalmente com o objetivo de desfazer o nexo entre adoecimento e trabalho. Isso ocorre, possivelmente, porque a maior parte dos trabalhadores tinham processos tramitando na Justiça do Trabalho e os

investigadores tiravam fotos deles saindo do supermercado carregando sacolas, por exemplo, para que se configurassem como provas de que as lesões dos trabalhadores teriam ocorrido devido a atividades cotidianas e não aos movimentos repetitivos e intensos executados durante o trabalho.

Esse relato foi unânime. Pedro contou que em um de seus afastamentos, o médico da empresa escreveu em seu prontuário que ele estava afastado por ter sido mordido por um cachorro, sendo que foi devido a dores que sentia durante o trabalho. Alguns trabalhadores, como Moisés, Daniel e Mateus, disseram que tiveram até mesmo que parar de segurar seus filhos no colo em público, pois acreditavam que algum investigador estaria por perto para fotografá-los. É importante perceber o quanto essa violência extrapola o ambiente de trabalho e invade as demais esferas dos trabalhadores, comprometendo vínculos pessoais e familiares. Falar sobre a impossibilidade de carregar o próprio filho no colo, seja por medo de perseguição dos investigadores ou por dor, emocionava muito os trabalhadores, que chegavam às lágrimas. Moisés nos contou, com muita comoção: *"Minha filha me pede colo, e eu não posso dar"*. Abraão, por já ter passado por isso, aconselhou Moisés, dizendo a ele para, então, levar a filha em pontos turísticos da cidade, para tomar sorvete, dentre outros exemplos, a fim de amenizar o sofrimento do colega e encontrar outro meio dele dar afeto à filha.

É possível perceber que, enquanto estão fisicamente aptos, a violência psicológica é empregada visando a produtividade, mas quando se lesionam, o assédio moral passa a ser institucionalizado. Os trabalhadores contaram que todos são proibidos de conversar com os lesionados, pois serão demitidos, e deram exemplos de colegas que passaram por isso. Essa situação pode ser considerada uma estratégia manipulatória da empresa para que os lesionados não se aproximem dos demais e não os esclareça de que aquele estado de saúde pode ser seu futuro. Assim, os lesionados são excluídos.

Forrester (1997, p. 12), ao discutir o sistema capitalista traz um questionamento importante: *"É preciso 'merecer' viver para ter esse direito?"* em que merecer é, necessariamente, ser dotado de poderes, bens materiais e privilégios, ou ser útil, empregável e rentável ao lucro. Um lesionado, com suas limitações, nesse sentido, é visto como alguém que sequer merece ter o direito de viver. *"Será 'útil' viver quando não se é lucrativo ao lucro?"* (Forrester, 1997, p. 15).

E como são cada vez menos vistos, como alguns os querem ainda mais apagados, riscados, escamoteados dessa sociedade, eles são chamados de excluídos. Mas, ao contrário, eles estão lá, apertados, encarcerados, incluídos até a medula! Eles são absorvidos, devorados, relegados para sempre, deportados, repudiados, banidos, submissos e decaídos, mas tão incômodos: uns chatos! Jamais completamente, não, jamais suficientemente expulsos! Incluídos, demasiado incluídos, e em descrédito (Forrester, 1997, p. 15).

No trecho acima, Forrester (1997) fala sobre a condição dos desempregados, mas é possível verificar esse mesmo movimento afetando os adoecidos por conta do trabalho. Em certo encontro, Estevão me mostrou uma foto tirada por ele em seu celular, que mostrava o refeitório da empresa no horário da refeição, e a mesa em que ele se sentava estava vazia. Adiante, havia outras mesas com muitos trabalhadores sentados. Estevão disse que ninguém se sentava perto dele para comer e, mesmo que o refeitório estivesse cheio, as pessoas pulavam cadeiras para não se sentar ao seu lado. Somente outros lesionados e dirigentes sindicais é que se sentavam por perto, e são estes que possuem estabilidade dentro da empresa e não correm risco de demissão. José afirmou que sequer sabe quem são algumas pessoas que trabalham na empresa, mas afirma que todos sabem quem ele é e, por isso, não se aproximam dele. Nessas situações, a violência psicológica propagada pela empresa tira a humanidade das pessoas ao privá-las do direito de interagir com as demais, de conversar, de criar vínculos e amizades. Eles mesmos disseram que têm medo de conversar com as pessoas por sentirem-se culpados depois, quando tal pessoa for demitida.

Isso mostra uma relação de trabalho perversa, pois conforme afirma Linhart e Linhart (1998, p. 308 *apud* Bernardo, 2009, p. 151), as relações de trabalho nos modelos de organização do trabalho atuais são impregnadas de contradições (multifuncionalidade x papéis confusos, participação x submissão à organização do trabalho, responsabilidade pela qualidade do trabalho x limitações diárias, entre outras) e tudo isso mantém os trabalhadores inseguros, expondo-os a intenso sofrimento psíquico. Em um desabafo doloroso, Jonas afirmou: "*Quando entrei, eu tinha orgulho de trabalhar lá. Mas hoje, maldita Tamaru, se eu soubesse que passaria por isso, não entraria nunca lá*". O pesadelo se torna cada dia mais perturbador.

Moisés contou que fez tudo que podia pela empresa. Trabalhou em finais de semana, ao longo de feriados, fez horas extras, *vestiu a camisa* e a empresa era praticamente sua família. Mesmo assim, depois de ter dado tanto, não recebeu nenhuma ajuda quando se lesionou, e sequer reconheceram seu adoecimento. Lembro-me de sua fala: "*E aí as pessoas me perguntam: você prefere ficar se submetendo a tudo isso que a Tamaru faz com você do que viver em paz e sem dor? É claro que eu prefiro!*". Moisés disse que gastou anos de sua vida se dedicando à empresa, para, agora, simplesmente pedir as contas e sair. Disse que não quer deixar seus direitos (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS), por exemplo, para a empresa, pois, segundo ele, é isso que ela quer. A vivência do pesadelo, assim, é permeada por uma sensação de traição, conforme o relato dos trabalhadores.

É interessante que essa forma de pensar está muito relacionada às discussões de Seligmann-Silva (2011) sobre monetarização dos riscos e dos agravos à saúde. Segundo a autora, o dinheiro passa a presidir as relações sociais, e assim, os indivíduos e suas ações são vistos como "*entidades contábeis*" (Seligmann-Silva, 2011, p. 179), reduzidos a valores de troca. Isso é, também, internalizado pelos próprios trabalhadores, cujo desejo é o pagamento de algum tipo de indenização pelo que lhes aconteceu, e não a transformação das condições

de trabalho. Assim, os trabalhadores passam a querer reparar a sensação de traição que sentem por meio do ganho monetário, “*de não deixar seu dinheiro para a empresa*”, assim como Moisés defendeu em sua fala.

Em uma de nossas conversas, Timóteo afirmou: “*A Tamaru não respeita nada, faz o que quer com os trabalhadores e acha que é a dona da lei e da verdade*”. Era recorrente durante os encontros essa forma de falar sobre a empresa, que demonstra não só a sensação de traição, como traz também uma ideia de personificação, como se a Tamaru fosse uma pessoa; uma patroa má que maltrata as pessoas que trabalham para ela; uma pessoa que, ao mostrar quem realmente é, consegue fazer com que um sonho se torne pesadelo.

Sem dúvida, a empresa, enquanto empregadora que adota deliberadamente um modelo de organização de trabalho que explora seus empregados de forma a lesioná-los fisicamente e provocar sofrimento e adoecimento psíquico, não deve ser poupada da busca de todas as formas legais de punição por parte dos trabalhadores e do poder público. Contudo, é importante contextualizar esse fato e compreender que não é uma questão de personalidade ou caráter de gerentes ou chefes imediatos que estão no comando. Trata-se de um modelo de organização do trabalho e mais, um modelo de sociedade que prioriza essa forma de tratar os trabalhadores e as pessoas, que independente do cargo hierárquico que ocupam, estão sujeitas a esse modelo e atuam como multiplicadores. Nesse sentido, a condução do grupo por mim e pelas profissionais do CEREST teve também foco nesse aspecto, a fim de ampliar a visão dos trabalhadores para a complexidade do contexto no qual estão inseridos. Mesmo porque os processos trabalhistas costumam demorar anos e, na maioria das vezes, os trabalhadores recebem valores irrisórios de indenização pelos danos sofridos.

É compreensível que os trabalhadores adoçam frente a tantas demandas de trabalho e de produtividade, ainda mais quando aliadas à organização perversa, à violência psicológica e a condições de trabalho que podem ser consideradas como potencialmente agressivas à saúde.

É compreensível também que esse adoecimento torne-se cada vez mais intenso devido à ideologia capitalista que invade todas as esferas da vida e insere a ideia de que devemos ser produtivos e versáteis em tudo o que fazemos. Adoecer, neste sentido, é fraquejar, é motivo de vergonha.

Forrester (1997) discute o tema da vergonha e, para a autora, muitos trabalhadores sentem-se envergonhados por estarem excluídos do mercado de trabalho. Pode-se acrescentar que também se sentem envergonhados por adoecerem por conta do trabalho e, por isso, ficam paralisados, ainda mais enfraquecidos, pois a vergonha os impede de resistir, gerando ainda mais submissão. Segundo Forrester (1997, p. 12): "*É ela [a vergonha] que afasta a pessoa de tudo aquilo que permitiria recusar a desonra e exigir uma tomada de posição política do presente*". A autora acrescenta: "*A vergonha deveria ter cotação na Bolsa: ela é um elemento importante do lucro*".

É importante pensarmos na repercussão da vergonha e de como essa vivência no trabalho reflete em outros âmbitos da vida. Os trabalhadores relataram que se sentem limitados na vida pessoal. Eles compartilharam que não são mais capazes de se divertir, já que toda diversão, segundo eles, requer ao menos disposição física e isso eles não possuem mais. José e Daniel contaram que gostavam de fazer natação, mas essa prática tornou-se inviável com suas limitações físicas. Até mesmo jogar videogame ou futebol com o filho, José disse não conseguir, devido às dores que sentia. José contou ainda que sequer consegue vestir uma camisa sozinho, devido a lesões nos ombros e braços. Uma das atividades preferidas de Daniel é andar de moto e essa prática também tornou-se inviável, já que ele perdeu a habilitação e pode somente dirigir carro adaptado, por ser portador de LER/DORT.

Outra atividade ressaltada foi a fotografia, que para Moisés, se tornou impraticável, por que, segundo ele, as câmeras profissionais são pesadas e provocam dor quando seguradas, além de ângulos que exigem que se abaixe, o que já não consegue fazer. As implicações estão

presentes também no sono, conforme já dito, mas vale ressaltar novamente, pois foi um aspecto enfatizado diversas vezes pelos trabalhadores. Eles contaram que não dormem bem, primeiro devido à posição deitada, que lhes causa desconforto, e, segundo, devido à insônia provocada pelas preocupações que os impedem de relaxar. Os remédios também são implicações, já que todos os trabalhadores tomam, ao menos, analgésicos e anti-inflamatórios e outros tomam ansiolíticos e antidepressivos, entendidos por eles como de "*uso contínuo*".

Como também já visto, as implicações se dão no âmbito familiar e nos relacionamentos pessoais. Saulo é um dos trabalhadores que se emocionou ao contar sobre a família, dizendo que, embora viva bem com ela, leva muitos problemas para casa. A preocupação em levar problemas para a família é geral. Todos tentam evitar contar para os familiares sobre seu sofrimento relacionado ao trabalho e guardam tais sentimentos para si, ampliando a sensação de desamparo. Saulo disse que não consegue sair tranquilo à rua, com medo de ser perseguido, nem consegue sentir-se em paz, embora tenha conquistado bens materiais, como apartamento, carro e possibilitado um futuro melhor para seus filhos, diferente da vida que teve quando era pequeno, quando trabalhava arduamente na zona rural. Foi no Encontro 05 que, pela primeira vez, ouvi de Saulo a frase tão repetida posteriormente pelos demais participantes: "*A Tamaru foi um sonho para mim, mas hoje virou um pesadelo*". Essa frase marcou meu contato com os trabalhadores e marca também o título e a estrutura dessa dissertação, pois, para mim, ela traduz como a vivência dos trabalhadores foi sendo significada por eles.

A importância da família acompanhou os relatos dos trabalhadores e é um fator para se ter em mente quando se tenta entender a trajetória de vida de cada um e de como o sonho se tornou pesadelo. Conforme justificado por eles, é pela família que, muitas vezes, eles se esforçavam e trabalhavam mesmo sentindo dor. É pela família que, muitas vezes, eles permaneciam no trabalho difícil, precarizado e com potencial adoecedor. O sonho foi sonhado

junto com a família, embora a vivência do pesadelo seja individualizada e menos compartilhada com os pais, esposas e filhos. De qualquer forma, é importante destacar brevemente aqui a preocupação que todos os participantes demonstraram com relação à família e a quanto eles evitavam expor seu sofrimento em casa, mesmo que, possivelmente, esse sofrimento fosse revelado para a família de forma não verbal.

As repercussões ferem, também, o estereótipo masculino compartilhado socialmente, de que os homens devem ser fortes, viris e não podem adoecer - física e, muito menos, mentalmente. Nesse sentido, Moisés compartilhou com o grupo uma ocasião em que se sentiu muito envergonhado. Ele contou que costumava buscar água com a esposa em uma fonte, em que as pessoas levavam galões de 20 litros vazios para serem preenchidos com água da fonte. Assim que chegou, havia muitas pessoas no local e todos os galões eram manuseados por homens. No seu caso, no entanto, o galão era manuseado pela sua esposa, o que o fez sentir-se constrangido. Conforme Forrester (1997), vergonha é sentir-se indigno, enfraquecendo e paralisando, transformando em vítima aqueles que a sofrem.

Durante o Encontro 07, os trabalhadores relataram grandes dificuldades em se imaginar no futuro. A lógica de família-empresa é tão internalizada por eles, que, sem ela, pensam que não seriam mais nada, não encontrariam outro emprego, não teriam como sustentar suas famílias, não teriam mais vida, ainda que, mesmo no início dos encontros tenham relatado não terem mais vida, como na fala proferida por José durante o primeiro encontro com o grupo, em que afirmou: *"Não tenho saúde e, se não tenho saúde, não tenho vida, não tenho mais nada"*.

A atividade realizada no Encontro 07 teve a proposta que eles expressassem - por meio de desenhos, escrita, pintura - como achavam que estariam daqui a cinco anos, incluindo a família, o trabalho, sua vida em geral. Imediatamente surgiram dúvidas, como a de Saulo, que questionou se ele deveria se imaginar trabalhando na Tamaru. Afirmamos que caberia à sua

imaginação e aos seus objetivos de vida responder. Frente a isso, alguns dos trabalhadores dividiram, por eles mesmos, a atividade em duas partes: uma delas caso ainda estivessem na Tamaru (como acham que a vida realmente estará), e outra caso não estivessem mais (como gostariam que a vida estivesse). A dificuldade de se perceber, e perceber se estarão trabalhando na Tamaru é grande, o que mostra o quanto os valores de família-empresa foram internalizados por eles. Os trabalhadores que conseguiram se imaginar fora da empresa disseram que, no futuro, estarão vivendo no interior, em cidades tranquilas, sem essa pressão excessiva que sentem hoje. Gostariam de trabalhar com criações e plantações, o que demonstra a vontade de voltar a viver como antes, em uma vida simples e interiorana, pois dessa forma, a saúde dos habitantes é melhor, segundo eles.

Timóteo afirmou que gostaria de ser a pessoa que era antes de trabalhar na empresa, pois ela o "*transformou em um monstro*", conforme suas palavras. A maior preocupação deles diz respeito aos seus filhos, já que, segundo eles, no interior não há grandes possibilidades deles estudarem e terem uma vida melhor. Nesse sentido, foi interessante a colocação de José, que afirmou: "*Será que existem mesmo melhores oportunidades na cidade grande? Olha o que aconteceu conosco na cidade grande!*". E, frente a isso, os trabalhadores refletiram e perceberam que a cidade grande realmente os fez adoecer, segundo suas opiniões. Embora os trabalhos da zona rural sejam árduos, pesados, exigindo grande vigor físico, eles afirmaram que não há o medo, as pressões, as perseguições e a violência psicológica utilizada pela gestão enquanto forma de controle.

Já aqueles que se imaginaram dentro da empresa, retrataram o desejo de estar mais forte para conseguir enfrentar as dificuldades e o sofrimento que o trabalho lhes acarreta. Querem ter mais saúde, e tentam visualizar-se mais saudáveis no futuro, embora dissessem saber que, se continuarem trabalhando da forma como trabalham hoje, isso dificilmente ocorrerá. Moisés afirmou que é difícil conseguir se perceber e sonhar com situações

diferentes, pois, de acordo com suas palavras: "*Os meus sonhos estão bloqueados pela Tamaru, pelo que ela me causou*".

Diante de tudo isso, eles destacaram que vivem o pesadelo até mesmo em simples atividades do cotidiano, que já não conseguiam fazer, e também em relacionamentos familiares e pessoais, em valores, sonhos e planos futuros. Todos os âmbitos de suas vidas são implicados pelo processo de saúde-adoecimento relacionado ao trabalho. Todos os âmbitos de suas vidas estavam mergulhados nesse pesadelo.

É necessário destacar também que uma das implicações da vivência do pesadelo é a insegurança dos trabalhadores com relação aos profissionais da saúde, inclusive conosco, no início do grupo, até que o vínculo fosse estabelecido. No primeiro encontro, eles ainda não nos conheciam e não sabiam o que lhes esperava. Timóteo, por exemplo, passou a maior parte do encontro com as mãos e os pés tremendo, constantemente passando as mãos pelo rosto, demonstrando ansiedade e preocupação. Outro participante, José, sentou fora da roda que fizemos para nos reunir, demonstrando receio. Conforme o tempo foi passando, Timóteo foi se tranquilizando e José já sentava em roda conosco. A clareza a respeito de nossa preocupação com a saúde deles foi essencial para que um bom vínculo pudesse ser construído.

Mas, em todos os encontros, alguma situação de corrupção e falta de ética por parte dos profissionais da saúde aparecia nos relatos dos participantes do grupo, que vivenciavam essa conduta em momentos que precisaram de atendimento médico, dentro e fora da empresa. Esse aspecto é muito importante e merece destaque aqui, já que eles compartilharam vivências que apontam alto grau de corrupção dos profissionais da empresa, como médicos e assistentes sociais, e também dos profissionais de fora dela, incluindo médicos, hospitais, clínicas e laboratórios conveniados, além de peritos do INSS, com indícios de conduta inadequada presentes também no próprio processo de reabilitação profissional.

Os trabalhadores relataram que o médico da empresa não reconhece o adoecimento como sendo relacionado ao trabalho. Um deles, inclusive, comentou que a empresa obriga os trabalhadores a fazerem seus exames - sejam eles periódicos ou para comprovação de adoecimento - em clínicas direcionadas. Nessas clínicas, segundo os trabalhadores, os diagnósticos não correspondem à realidade, indicando sempre problemas mais discretos e não tão graves quanto aqueles realizados em outros locais.

De acordo com o relato dos participantes do grupo, tanto certas clínicas, médicos e outros profissionais como o próprio convênio médico possuem estreita ligação com a empresa, de modo a beneficiá-la. Moisés contou, por exemplo, que buscou quatro ortopedistas particulares e todos eles relacionaram sua lesão com o trabalho. Porém, um médico conveniado com a empresa, afirmou que Moisés não tinha lesão alguma. Timóteo contou que várias vezes foi ao pronto socorro e a clínicas que, ao serem informadas que ele trabalhava na Tamaru, não lhe deram diagnóstico correto ou atestado pertinente, segundo sua opinião. Por isso, ele disse que passou a mentir, alegando que trabalhava em qualquer outra empresa, para então ser tratado como achava que merecia.

Foi interessante discutir esse aspecto com os trabalhadores, pois, mostrando que os médicos da empresa, assistentes sociais e demais profissionais seguem o que a Tamaru os manda fazer (como emitir CAT ou não, por exemplo), foi possível discutirmos o quanto todos estamos sujeitos à lógica que permeia tudo isso, a lógica capitalista, flexível e precarizada. Essa lógica perversa faz, inclusive, com que os profissionais abram mão de seu código de ética e acabem prejudicando muitos trabalhadores.

Moisés compartilhou com o grupo também uma ocasião em que, por estar sentindo muita dor durante o trabalho, foi levado ao hospital da cidade em que trabalha e lá foi negligenciado, pois, segundo ele, o médico não lhe deu diagnóstico e não o medicou corretamente. Moisés, então, saiu de lá e foi para outro hospital, em uma cidade próxima,

onde foi bem atendido e, além de medicado corretamente, ouviu do médico que era um absurdo que tenha sido negligenciado no atendimento anterior. Moisés disse que não tirava isso da cabeça, na dúvida se existia ou não ligação entre o médico da empresa e o médico que lhe atendeu no hospital da cidade. Todos lhe disseram que ele tirasse essa ideia da cabeça, pois certamente existia tal ligação, devido ao poder que a empresa possui, inclusive sobre os médicos da cidade em que está situada.

Uma outra situação compartilhada por Moisés refere-se a uma conversa que teve com o médico do trabalho para a abertura de sua CAT, que o questionou e pediu que assinasse um papel que o autorizava a se relacionar com demais médicos e profissionais sobre seu estado de saúde. Por orientação de seu advogado, Moisés gravou a conversa e deu continuidade ao assunto. Pediu mais informações sobre o que deveria assinar e o médico, então, lhe mostrou o papel. No final, estava escrito que "*o colaborador autoriza relacionamento com o perito do INSS*". Quando leu, Moisés confrontou o médico e não assinou.

Essa situação aponta uma possível ligação entre o médico da empresa e os peritos do INSS, sinalizando possível corrupção e fraude nos laudos fornecidos aos trabalhadores, após a perícia médica, para comprovar se existe adoecimento, e se este possui nexos com o trabalho. A existência das fraudes nesse processo pode ser comprovada pela Operação Hipócritas¹⁹ (Estadão, 2016), comandada pelo Ministério Público Federal e pela Polícia Federal. A

19 De acordo com a Polícia Federal (2017), a operação recebe o nome de Hipócritas como alusão ao juramento de Hipócrates, feito pelos profissionais de medicina ao se formarem. Pelo juramento, os médicos prometem agir de acordo com a ética, exercendo a profissão de forma honesta, sem causar prejuízos às pessoas. Assim, os investigados na operação são nomeados de Hipócritas por manifestarem-se contra a corrupção de agentes públicos e políticos, em grupos de debates, por exemplo, ao mesmo tempo em que realizavam perícias médicas fraudulentas para beneficiar a si mesmo e a grandes empresas. Essa operação vem investigando 20 cidades do interior de São Paulo, onde estão instaladas indústrias de pequeno, médio e grande porte, e atualmente, é considerada a maior investigação já realizada no Brasil para apurar a corrupção de médicos peritos e assistentes técnicos. O esquema de corrupção funciona desde 2010 e foi denunciado pelo Sindicato dos Metalúrgicos. Conforme o Estadão (2016), um dos médicos peritos investigado, por exemplo, é suspeito de ter recebido vantagem indevida em mais de 100 perícias, atuando a favor da empresa e contra o diagnóstico correto dos trabalhadores. A primeira etapa da operação determinou o cumprimento de três mandados de prisão preventiva, 40 de condução coercitiva e 52 de busca e apreensão, e a segunda parte da operação, iniciada em 2017, continua investigando tais profissionais. De acordo com a Polícia Federal (2017), os investigados podem responder por crime de associação criminosa, de corrupção passiva, de corrupção ativa e de lavagem de dinheiro, com penas variando de um a 12 anos para cada um dos crimes cometidos.

operação, basicamente, busca apurar a fraude em perícias médicas que beneficiam grandes empresas em ações trabalhistas em cidades do Estado de São Paulo e que, conseqüentemente, prejudicam os trabalhadores. Isso mostra que as desconfianças relatadas pelos trabalhadores da Tamaru não são infundadas.

Apesar de vivenciarem situações tão similares, o pesadelo de cada um é vivido de forma individualizada. Eles alegam que tentam não compartilhar o sofrimento com seus familiares, com suas esposas ou com seus amigos, pois até esses, muitas vezes, duvidam do desgaste físico e mental que os acomete. Dentro do trabalho, são proibidos de conversar com outros colegas, a não ser que esses sejam também lesionados ou sindicalistas. Fora do trabalho, sentem-se perseguidos, impossibilitados de desfrutar de momentos de lazer, já que possuem limitações físicas, além do fato de seus pensamentos estarem completamente direcionados à empresa e a preocupações com o trabalho. Quando buscam ajuda profissional, deparam-se com condutas antiéticas e permeadas pela corrupção. O pesadelo é vivenciado todos os dias, dormindo ou acordado, e mesmo assim, os trabalhadores tentam resistir.

Em diversos encontros, ao longo das intervenções, me perguntei: *"Por que esses trabalhadores se submetem à violência psicológica exercida de forma tão cruel, que os faz sofrer tanto, física e psicologicamente?"*. E em todas essas vezes, muitos fatores surgiram em minha cabeça, como a tal ascensão social conquistada assim que ingressaram nesse emprego, um *status* social melhor, as recompensas extrínsecas, como o "bom" salário e os benefícios, o sustento da família, a impossibilidade de saírem da Tamaru e ingressarem em alguma outra empresa, devido ao fato de terem lesões físicas e processos contra a empresa, medo do desemprego, entre outros exemplos. O que mais me impactou foi o fato de eles sofrerem, diariamente e, ainda assim, escolherem continuar trabalhando.

A submissão às condições vivenciadas pode ser entendida por meio de muitos fatores, conforme já elencados. Bernardo (2009) afirma que a ameaça do desemprego é um dos fatores

que propicia condições estruturais para a utilização de diversos mecanismos de controle. A ameaça de demissão também é considerada violência psicológica, pois favorece a manutenção da submissão. Analisando isso nos dias de hoje, em que as Reformas Trabalhista e Previdenciária são instituídas, além da constante veiculação pela mídia de que estamos em tempos de "crise"²⁰, os trabalhadores se submetem ainda mais, já que é grande o risco de ficarem sem trabalho, tendo família para sustentar.

Segundo eles dizem, se fossem demitidos, não encontrariam um novo trabalho, já que possuem muitas limitações físicas e lesões, e nenhuma empresa os contrataria com essas condições físicas. Temos que ser jovens, saudáveis e produtivos, conforme a ideologia capitalista prega. Todos os participantes eram casados e tinham filhos e, se ficassem desempregados, não teriam como sustentar suas famílias. Pedro nos contou sobre um colega que saiu da Tamaru e não encontrou mais trabalho, mesmo fazendo mais de 20 entrevistas de emprego. Abraão complementou e disse que, mesmo se tiverem bom desempenho nas entrevistas, seriam reprovados nos exames médicos que as empresas fazem. Assim, seria difícil encontrar um emprego, pois seriam reprovados no processo seletivo. É como se estivessem presos nesse pesadelo.

Sendo assim, após todo o exposto, para conseguir responder à pergunta que foi tantas vezes recorrente para mim, é preciso perceber que o trabalho envolve sentidos, reconhecimento, motivos, compromissos e afeto. O sentido do trabalho, portanto, varia, e somente quem o vivencia consegue entender, de fato, esse sentido para si. Deparei-me diversas vezes com discursos extremamente contraditórios e, novamente, me vinha a dúvida: *"Se o sonho se tornou pesadelo, por que não acordar?"*. É como se, na vivência do pesadelo,

20 A palavra crise está entre aspas, pois, entende-se que a situação financeira do país está sendo forjada pelas mídias, encobrindo a realidade. Isso é defendido também pelo estudo de Gentil (2006), autora que desenvolveu uma interessante pesquisa a respeito da realidade da Previdência Social no Brasil, mostrando que a "crise" da Previdência é forjada pelo governo com apoio da imprensa. Além desse estudo, a Folha de São Paulo (2017) noticia que o relatório final da Comissão Parlamentar de Inquérito, que investigou as contas da Previdência, mostrou que o déficit previdenciário é inexistente, com cálculos forçados e irreais.

eles não pudessem acordar. Ou seja, o pesadelo passa a constituir-se também uma prisão. Porém, todo esse processo é mais complexo e não tem uma resposta simples.

O próximo tópico deste capítulo, portanto, discorrerá sobre possíveis formas de se acordar desse pesadelo, ou seja, de enfrentar a realidade precarizada e violenta do trabalho. Será dado foco ao processo grupal enquanto uma das formas de enfrentamento, entendendo o grupo como fortalecedor da união e da solidariedade, valores opostos ao individualismo e à competição defendida pela ideologia do sistema capitalista.

2.2. Como Acordar desse Pesadelo?

O movimento realizado pelos participantes já apontava tentativas de enfrentar a realidade adoecedora vivenciada no trabalho. Buscar, por livre e espontânea vontade, um serviço de saúde que poderia acolhê-los, sendo este o CEREST, demonstra a busca pelo apoio, de alguém ou de uma instituição, tão importante para eles naquele momento em que se sentiam desamparados e sozinhos. Depois, participar do grupo proposto e afirmar que tinham interesse em continuar, mesmo após termos cumprido o cronograma, também demonstrou uma disposição para pensar em estratégias de enfrentamento.

Ao recorrerem ao CEREST, os trabalhadores conheceram a equipe técnica, compartilharam um pouco de seus sofrimentos e o trabalho com suas demandas se iniciou. O caso desses trabalhadores foi discutido em reuniões, algumas das quais participei, e ações institucionais foram executadas, conforme já citado no Capítulo 1, tópico 1.1 "Conhecendo o Percurso". Todas essas ações fizeram com que os trabalhadores não se sentissem sozinhos frente aos seus processos de saúde-adoecimento. A minha intervenção-pesquisa também se configurou como uma das ações executadas para acolher e cuidar desses trabalhadores, que, no início, traziam uma demanda de intenso sofrimento mental.

Dito isso, verificamos que, além da intervenção-pesquisa consistir em uma ação de auxílio à demanda, o grupo também consistiu em um espaço de fortalecimento coletivo. Isso só pôde ser construído por meio da participação assídua dos trabalhadores para construção e desenvolvimento do processo grupal. As tentativas de acordar do pesadelo envolveram, em cada um deles, a ressignificação das experiências vividas, e foi nesse sentido que eu e as profissionais do CEREST que acompanharam o grupo tentamos trabalhar.

O processo grupal, em primeiro lugar, envolveu a quebra de muitos estereótipos que os participantes tinham. Tratando-se de homens e entendendo que vivemos em uma sociedade machista, é comum ouvirmos do senso comum que os homens não adoecem, não choram, não sofrem, seja física ou mentalmente. Admitir para si mesmo que essa ideia é uma grande falácia, envolve o rompimento com o estereótipo de que os homens são naturalmente fortes e viris. Estar em um grupo junto a 14 outros homens, que adoeceram, choraram e demonstraram fraquezas fez com que eles percebessem que não é natural reforçar esse estereótipo, mas necessário romper com ele, já que a vivência do sofrimento é partilhada, e quanto mais se guarda para si toda essa dor, mais a dor se intensifica, conforme falas dos próprios participantes. Compartilhar e reconhecer que se trata de um problema social, e não apenas individual, trouxe alívio e ressignificou essa ideia tão difundida socialmente.

Passar por um determinado problema sozinho é uma coisa, mas passar por esse mesmo problema junto aos colegas é diferente, pois a gente vai se fortalecendo e isso é muito importante (Fala de Daniel, retirada do Diário de Campo 10).

Homens adoecem e, frente a isso, podem cuidar de sua saúde mental para tentar superar esse adoecimento. Esse aspecto envolveu outro rompimento, desta vez com o estereótipo referente à Psicologia e ao psicólogo enquanto profissional. No primeiro contato com os participantes, foi visível o receio e o nervosismo que eles estavam por participar de

um grupo coordenado por uma psicóloga e por outras profissionais da saúde. Já foi discutido no tópico 2.1.3. "Sobre o Pesadelo" que eles tinham razões para desconfiar de nós, devido a tantas experiências negativas que tiveram com outros profissionais da saúde, porém, esse estado se refere também à concepção que eles tinham acerca do que é Psicologia e de como um psicólogo é.

Infelizmente, ainda é comum ouvirmos do senso comum que a Psicologia é "*para loucos*" e que pessoas "*normais*" não precisam desse auxílio. Foi exatamente isso que Matias compartilhou com o grupo em nosso último encontro. Ele iniciou sua fala dizendo que seria sincero e confessou que, quando soube do grupo, pensou que era voltado a "*pessoas com mais problemas de cabeça*". Sua fala reproduz o estereótipo de que a Psicologia é destinada somente aos "*doentes mentais*". Porém, Matias disse que, com o passar do tempo, percebeu que o grupo era um lugar para ele também, pois gostava de comparecer e de conversar com os colegas.

O psicólogo também era visto por eles como um profissional que poderia auxiliar no fornecimento de um diagnóstico e de um tratamento, como se eu tivesse um conhecimento maior que o deles no que se refere ao que fazer frente às suas demandas de sofrimento, o que me colocou em uma situação delicada, pois a proposta do grupo não se configurava dessa forma. Entendo que a Psicologia não fornece respostas prontas para os problemas, e mais, na Psicologia Crítica, evita-se estigmatizar as pessoas em rótulos e diagnósticos que elas conseqüentemente vão carregar ao longo da vida. O objetivo não era diagnosticar alguém, mas analisar o processo de saúde-adoecimento a partir das vivências compartilhadas por eles. Sendo assim, não é de estranhar que, no início, eles me chamassem de "*doutora*" e, aos poucos, esse tratamento fosse sendo substituído simplesmente pelo meu nome, desfazendo essa posição superior que atribuíam a mim.

E assim, com importantes quebras de estereótipos, o grupo foi se desenvolvendo. Destaco aqui a importância do vínculo para que o grupo pudesse prosperar ao longo dos seis meses de intervenção, com participação assídua da maioria dos trabalhadores. Sem o vínculo, não haveria construção coletiva, nem o compartilhamento genuíno das vivências pelos participantes. Eles frequentavam o grupo sem pedir nada em troca, como atestados ou laudos, mas querendo discutir e pensar sobre a relação trabalho e saúde. Refletir a respeito de suas vidas, de sua história e de seu futuro, ressignificar muitas das experiências vividas, sentir-se acolhido em um grupo, construir um senso de união e solidariedade, provavelmente, era o que os participantes buscavam e encontravam nos encontros conosco.

Muitas mudanças foram significativas. No início do grupo, havia nervosismo, desconfiança, insegurança, culpa e medo. Simbolizávamos um serviço público que lutava pela saúde do trabalhador e, para eles, provavelmente, isso é tão incomum que gerou estranhamento e desconfiança em cada um deles, já fragilizados em âmbitos coletivos, sindicais e judiciais. Trata-se do compromisso ético-político que assumimos e que defendo que a Psicologia como um todo deve assumir com a sociedade: atuar em favor da transformação social e da autonomia das pessoas, ao lado de quem se encontra com menor força nesse jogo de poderes que é a relação entre capital e trabalho.

Consolidar, portanto, que estávamos junto a eles, foi uma noção construída ao longo do tempo e foi essencial para que o vínculo e a confiança pudessem ser estabelecidos, ao ponto que muitos participantes compartilharam experiências íntimas, profundas de suas vidas, destacadas por eles quando diziam que falavam sobre aquilo somente conosco.

O vínculo foi sendo criado e expresso em detalhes. Um exemplo é a presença da comida durante os encontros. Desde o início, os encontros foram realizados em uma sala do CEREST que dispunha de uma mesa. Fazíamos uma roda com cadeiras e, essa mesa se situava ao lado. Assim que cheguei para o primeiro encontro, me deparei com a mesa

arrumada, com café, água e biscoitos e isso se repetiu em todos os encontros. As comidas variavam: biscoitos, bolachas, bolos, torradas com patê, pão de queijo, entre outras, além de café e água, bebidas servidas em todos os encontros. Foi interessante perceber o quanto isso aproximou os participantes, pois alguns se levantavam e conversavam entre si no momento em que comiam e tomavam café. Creio que eles reparavam também no cuidado que o serviço tinha em dispor essa mesa, para que eles realmente se sentissem bem ao estar lá.

No encontro em que exibimos alguns filmes, cheguei com antecedência ao serviço e logo senti o cheiro de pipoca. As funcionárias tiveram a ideia de fazer uma sessão de cinema e distribuiriam aos participantes saquinhos de pipoca. Assim que eles chegaram, notaram o cheiro e se surpreenderam ao ver os saquinhos de pipoca sobre a mesa, destacando que estavam felizes, pois realmente seria uma sessão de cinema.

No Encontro 07, me surpreendi ao chegar ao serviço e ver que os trabalhadores chegaram antes de mim e que estavam sentados, conversando. Sobre a mesa estavam biscoitos e refrigerante que eles haviam levado, o que para mim expressou que, quando perceberam que nós servíamos comida em um sinal de proximidade, eles também as ofertaram nesse encontro. Esse gesto de retribuição demonstrou o quanto o vínculo havia se fortalecido.

Com isso, o compartilhamento das experiências ocorreu de forma fluida e muito rica. Inicialmente, em discussões que fizemos sobre formas de enfrentar a dura realidade do trabalho, por exemplo, os trabalhadores teciam comentários essencialmente ligados ao desejo de punir o outro, e diziam querer explodir e matar pessoas relacionadas à Tamaru. Pedro comentou que já havia pensado em se jogar em cima de um carro sendo montado e Jonas comentou sobre o desejo de explodir a empresa consigo junto, entre outras falas que denunciavam tamanho sofrimento desses trabalhadores. Tentamos explorar esse assunto ao longo dos encontros, para que eles percebessem que essas seriam medidas individuais para cessar o sofrimento, mas que isso não alteraria a organização de trabalho e, portanto, outros

colegas sofreriam como eles estavam sofrendo. O senso de união foi sendo discutido, assim como a ideia de que a realidade responde à lógica perversa e precarizada que permeia o trabalho e a sociedade, e que configura a organização do trabalho e os processos produtivos.

Saulo disse que, se não fosse pelo grupo e nossos encontros, ele não conseguiria ter aberto sua mente da forma como abriu. Ele acredita que as soluções são coletivas, e não individuais, como pedir demissão, por exemplo. Disse que é necessário mudar as coisas dentro da empresa, para que esta não machuque mais ninguém. Para ele, a participação no grupo foi gratificante, mudou seu jeito de pensar e de encarar a realidade dentro da empresa. Saulo destacou que sabe que a empresa usa muito o "psicológico" deles, e que, por isso, aprendeu o que pode ou não falar, o que pode ou não fazer. Ele disse que os colegas se ajudam, se aconselham, se tranquilizam (Trecho do Diário de Campo 10).

Conforme os encontros aconteciam, fizemos um esquema de empréstimo do livro de Bernardo (2009) para os trabalhadores interessados em ler. Esse esquema foi muito interessante, pois os que leram, concluíram que, mesmo após 10 anos, as empresas continuam com a mesma forma de gestão e com o mesmo discurso, que fazem com que o adoecimento dos trabalhadores aumente. Quando devolveu o livro, Abraão acrescentou aos colegas que, após a leitura, eles conseguiriam entender melhor o que acontece com o trabalho e com a lógica que o permeia, e perceberiam que, se não houver união, haverá ainda mais exploração por parte da empresa. Foi notável o quanto a leitura contribuiu para o processo de conscientização dos trabalhadores.

Os assuntos também foram mudando no decorrer dos encontros. No começo, falavam sobre o sofrimento vivenciado diariamente, de forma resignada, passiva, ou essencialmente de conotação vingativa. Mais adiante, surgiu o interesse de se discutir sobre a organização do trabalho, outros projetos de vida, novas oportunidades de estudo e de trabalho, e isso retratou um movimento interessante do grupo de abrir novas possibilidades, de forma mais ativa. Mesmo assim, o sofrimento relacionado ao trabalho estava presente em todos os momentos, embora a forma de encará-lo tivesse se modificando. É importante retomar a ideia de Laurell

e Noriega (1989) a respeito de que o desgaste, em geral, não é algo irreversível, mas possível de se recuperar e de desenvolver potencialidades antes hipotrofiadas. Considerar que é possível viver de forma mais saudável faz com que os trabalhadores possam repensar seus trabalhos, seus relacionamentos e sua vida de forma geral.

Em um dos encontros finais, os trabalhadores já discursavam de forma diferente, mostrando-se mais conscientes. Abraão, por exemplo, demonstrou reflexões mais elaboradas, críticas e relacionadas à transformação da realidade. No seu entendimento, toda profissão tem seus problemas e seus sofrimentos e que, muitas vezes, nós achamos que nosso sofrimento é pior que o do outro, mas é porque não vivenciamos o que ele vivencia. Abraão contou que já trabalhou em vários lugares e em atividades diferentes, e cada trabalho era de um jeito e tinha um sentido para ele. Foi interessante perceber o amadurecimento do trabalhador após a leitura do livro de Bernardo (2009), já que, depois disso, passou a estabelecer relações entre a teoria e a prática e comentava isso ao longo dos encontros.

Assim, se vê que a concepção acerca do trabalho foi se alterando. Alguns iniciaram o grupo muito vitimizados, como se a culpa de seu adoecimento fosse sua. A postura vitimizada foi sendo alterada e o entendimento de que não é somente a Tamaru que adocece, mas diversas empresas, instituições, organizações, mesmo em outras categorias profissionais, também foi constado. Ponderamos que a carga de culpa carregada por eles em suas próprias costas pôde diminuir de peso, no sentido em que Freire (1970/2014) propõe enquanto processo de conscientização, entendendo-o quando o oprimido passa a ter condições de, reflexivamente, descobrir-se e conquistar-se como sujeito de sua própria destinação histórica.

Na retrospectiva que fizemos no último encontro voltado à intervenção, discutimos que o objetivo do grupo havia sido alcançado e que a participação de todos foi muito importante. Consideramos que muitas vivências foram compartilhadas e ressignificadas, pois os próprios trabalhadores conseguiram perceber contradições em suas experiências -

contradições até mesmo relacionadas ao sistema capitalista - dentre outras situações que favoreceram o pensar e o repensar da vida, do mundo, da saúde, do trabalho, de si mesmo.

Ainda assim, como resistir a essa dura realidade? Por meio do contato com os trabalhadores, pude perceber que eles sentiam-se sozinhos, possivelmente devido à falta de união e de enfrentamento coletivo. Sabemos que a mobilização coletiva é difícil em tempos cujos valores exaltados são voltados à competição, ao individualismo, à concorrência, à superação de uns aos outros. Por isso, a relação dos trabalhadores com o sindicato da categoria é complexa e, para entendê-la, direcionamos alguns encontros para essa discussão.

De forma geral, os participantes disseram que percebem que o sindicato perdeu a força. Eles ressaltaram que há anos, os trabalhadores em geral se uniam ao sindicato e eram mais combativos. Moisés comentou que costumava participar de paralisações, juntamente com o sindicato e, segundo ele, a maioria dos trabalhadores aderiam às greves na produção. Ele contou sobre uma situação em que, devido a uma paralisação, os trabalhadores conquistaram 16% de aumento salarial e participação nos lucros e resultados (PLR). Porém, disse também que, depois dessa conquista, muitos foram demitidos. Em outros encontros, os trabalhadores disseram que não confiam no sindicato por achá-lo corrupto e reconhecem que se o sindicato levar uma proposta de paralisação, nenhum trabalhador vai aderir, por imaginar que serão punidos futuramente.

A opinião dos trabalhadores, possivelmente, é construída com base em diversos fatores, um deles é a própria experiência com o sindicato e outro se relaciona ao que a empresa prega e difunde contra ele, além das ameaças tácitas de demissão aos que aderirem às greves. De qualquer forma, é possível perceber que os trabalhadores perderam a confiança que tinham no movimento sindical, além de estarem envolvidos em valores individualistas e competitivos, o que faz com que a luta coletiva se enfraqueça. Moisés disse que acredita que

os dois lados se sentem fracos, sejam os trabalhadores, que se sentem sem respaldo suficiente do sindicato, seja o sindicato, que se sente sem respaldo dos trabalhadores.

Nesse sentido, Rodrigues (2009) discute como a capacidade dos sindicatos de confrontação com o capital vem se enfraquecendo nas últimas décadas. Com a competição do mundo globalizado, com instabilidades e incertezas econômicas presentes atualmente, as entidades sindicais encontram-se extremamente desestabilizadas. A terceirização também é um fenômeno importante, que fragiliza os trabalhadores e os sindicatos, pois coloca trabalhadores de diferentes contratos e vínculos empregatícios dentro de um mesmo ambiente de trabalho. Rosso (2013) afirma que, assim, os sindicatos acabam fragmentando-se em entidades menores e isso gera ainda mais divisão entre os trabalhadores.

Em uma pesquisa anterior (Silva, Bernardo & Sousa, 2016) pude conhecer representantes sindicais de diferentes categorias profissionais que afirmaram sofrer com as características do trabalho no mundo atual, que separam os trabalhadores e esfacelam as chances de união e solidariedade entre eles. A saída, para os sindicatos, seria adotar medidas criativas e diferentes, para tentar atrair os trabalhadores e, então, promover essa união que tanto falta. Tais medidas alternativas e inovadoras, que rompessem com os aspectos tradicionais das greves, poderiam ser mais atraentes aos trabalhadores atualmente. Nesse sentido, é importante ressaltar a avaliação de Freire (1996/2014) sobre a luta em defesa dos direitos dos educadores, de que: *"a questão não é parar de lutar, mas, reconhecendo-se que a luta é uma categoria histórica, reinventar a forma também histórica de lutar"* (p. 66).

Há quase duas décadas, Bühr (1998) já discutia algumas medidas criativas que poderiam ser adotadas pelos sindicatos para romper com ações tradicionais. O autor defende que, apesar de o movimento operário estar passando por uma crise, ele é o principal movimento de emancipação humana a ser vivenciado nas próximas décadas, desde que sejam adotadas vias de renovação que permitam enfatizar os desafios globais a serem superados, e

que sejam reivindicações dignas de credibilidade, capazes de restabelecer a esperança e a confiança nos trabalhadores, dando origem a um movimento alternativo, diferente do movimento sindical tradicional.

Durante os encontros, tive acesso a alguns boletins confeccionados pelo sindicato da categoria, que são entregues aos trabalhadores na porta da empresa. Inclusive, havia boletins com dossiês especiais referentes à Tamaru e muito do que ali constava era semelhante às vivências compartilhadas pelos trabalhadores no grupo. Tive uma conversa com um dos dirigentes sindicais, para tentar entender a posição da entidade, mas vou me ater à sua explicação de forma breve, principalmente para preservar o anonimato do dirigente. Segundo ele, há um esvaziamento político por parte dos trabalhadores, que exigem medidas do sindicato, mas sequer participam ou tentam lutar junto com ele, dando sugestões, opiniões e até mesmo fazendo críticas, o que promoveria o diálogo e os aproximaria da entidade. Mas, apesar dessa queixa, ele não apresentava estratégias que poderiam ser utilizadas pelo sindicato para buscar uma aproximação com os trabalhadores.

Abraão me mostrou um desses boletins durante o Encontro 09. O papel estava dobrado em seu bolso e ele fez questão de levar para me mostrar. A chamada do boletim, na primeira página, dizia: "*Trabalhadores e Sindicato estão com a verdade!*". Logo abaixo, havia um texto que revelava que a Tamaru chamava o sindicato de mentiroso ao dizer que, na assembleia sindical, se tratava apenas de mentiras. Era dito que a empresa chamava não só o sindicato de mentiroso, como também os trabalhadores, desqualificando-os. Em seguida, o texto pedia que os trabalhadores refletissem sobre as estratégias utilizadas pela empresa para colocar o sindicato contra eles próprios. Havia também um desenho de trabalhadores unidos com uma placa com os dizeres: "*Juntos somos mais fortes!*".

Diante disso, é possível perceber o quanto as ideias discutidas no grupo foram semelhantes às ideias disseminadas pelo sindicato, contidas nesses boletins, embora o

objetivo do grupo tenha sido diferente do objetivo de uma entidade sindical. Ainda assim, foi possível perceber que as ideias a respeito de como gostariam que o trabalho fosse, mais justo e menos exploratório, são compartilhadas. Porém, ao invés de se unir, os trabalhadores se distanciam do sindicato. Possivelmente, a posição político-partidária seja também um dos motivos desse distanciamento, além dos demais motivos já expostos aqui, pois o dirigente sindical comentou sobre isso e disse que existem divergências políticas entre o sindicato e os trabalhadores pesquisados.

Conforme visto na situação retratada por Moisés, a paralisação da produção é um exemplo de enfrentamento que já trouxe ganhos aos trabalhadores quando unidos. Durante os encontros, tentamos explorar com eles a possibilidade de uma nova paralisação, para lutar, por exemplo, por melhores condições de trabalho e proteção à saúde. De forma geral, eles resistiam a essa ideia e diziam que não haveria adesão, principalmente pelos mais jovens, que acham que nunca irão adoecer.

Foi então que Saulo compartilhou conosco uma vivência pessoal, ainda relacionada a essa discussão. Contou que, durante um tempo, trabalhou com um equipamento específico, com um alto grau de dificuldade de manuseio e que sempre apresentava problemas, mas que, mesmo reclamando com a chefia e com os apoios, não era atendido. Certo dia, decidiu parar seu trabalho e, diante disso, vários gerentes foram até a máquina e finalmente o problema foi resolvido, após meses de reclamação. Saulo disse que somente com a paralisação o problema foi resolvido. Essa seria, portanto, uma estratégia poderosa para conseguir ser ouvido dentro da empresa. Diante disso, Abraão afirmou: *"Os trabalhadores ficam tão submissos que esquecem o poder que têm"*.

A estratégia de Saulo, embora tenha sido individual, poderia ser coletiva, por meio das paralisações, conforme já dito. É preciso que os trabalhadores se unam para conseguir voz e elevar a potência, já que mesmo reconhecendo-se como seres históricos e ativos, e não mais

passivos como se consideravam anteriormente, eles continuam pequenos diante da dimensão que a empresa possui, nos níveis regional, nacional e internacional. O poder dela é extenso e isso pôde ser visto, por exemplo, no comportamento aparentemente corrupto dos médicos, peritos, entre outros profissionais já discutidos aqui.

Uma estratégia de enfrentamento interessante pensada ao longo do grupo diz respeito a providências mais práticas frente a situações injustas e corruptas que os trabalhadores vivenciam. Discutimos que eles poderiam reunir cópias de exames médicos e laudos feitos em múltiplas clínicas para anexá-las em seus respectivos processos que estão em andamento no Ministério Público do Trabalho (MPT). Isso, pois, se eles tiverem vários laudos diagnosticando um problema grave, enquanto que um único laudo conveniado à empresa diagnosticasse sempre um problema discreto em todos eles, esse laudo pode ser contestado e a corrupção pode ser alegada. Os processos individuais que já tramitam no MPT, portanto, também demonstram uma forma de enfrentamento adotada pelos trabalhadores, que principalmente buscam provar o nexos causal entre adoecimento e trabalho, ainda que muitas vezes essa forma de enfrentamento seja muito pautada na monetarização dos riscos e agravos à saúde, conforme já discutido com base em Seligmann-Silva (2011).

Foi conversado também sobre não se submeter a certas imposições da empresa e não assinar quaisquer papéis ou documentos que lhes são dados. Moisés já havia dito que, seguindo orientações de seu advogado, ele só conversa com seus gestores, médicos e afins com um gravador no bolso. Lê atentamente tudo que lhe pedem para assinar e não se submete mais a todos os pedidos que a empresa lhe faz. Ser mais dono de si também faz parte desse processo, entendendo a perversidade que o caráter de uma fictícia família-empresa carrega.

Além dessas formas de enfrentamento, individuais ou coletivas, destaco aqui as intervenções que dizem respeito ao projeto de vida de cada um dos trabalhadores. Tentamos incitá-los a pensar sobre suas vidas, tanto no passado, no presente, quanto no futuro. A

historicidade dos participantes foi sendo revelada, assim como o caráter histórico do futuro, que pode ser mudado, planejado, sonhado, desde que haja enfrentamento e luta. A temática do projeto de vida foi suscitada pelo grupo como uma forma de reagir à desmotivação, à falta de perspectivas e ao intenso sofrimento psíquico compartilhado por eles.

Tentamos estimulá-los a viver, em seus múltiplos âmbitos e a perceber que suas vidas são maiores do que seus trabalhos, embora estejamos imersos em uma ideologia tão cruel que os faz pensar que só servem para trabalhar, e dentro da Tamaru! Passamos a discutir possibilidades para eles se reiventarem e deixarem a imagem de lesionado sem perspectiva de vida. Essa discussão permeou o Encontro 07 e o Encontro 08, quando os cogitaram a possibilidade de voltar aos estudos, se especializar ou até mesmo abrir um negócio. Tentávamos devolver-lhes a humanidade que a empresa lhes tirou.

Pedro e José disseram que seus sonhos são mais "*mentais*" do que materiais. José disse, por exemplo, que seu sonho é ter paz. Houve grande dificuldade em conseguir imaginar-se no futuro, que foi a proposta do Encontro 07. Conforme já dito, os trabalhadores não sabiam se deveriam se imaginar na empresa ou fora dela. Moisés foi um dos poucos participantes que não teve essa dificuldade. Ele nos contou que, imagina-se daqui a cinco anos brincando e se divertindo com seus filhos, resgatando o tempo que perdeu ao trabalhar intensamente na Tamaru. Disse que terá sucesso em outra profissão que já tem formação e que descreveu como sua grande paixão. Terá uma vida tranquila, recuperando sua saúde e com menos dores. Não se imaginou, portanto, trabalhando na Tamaru, já que, segundo ele, é a empresa que serve como obstáculo para que seus sonhos se realizem. Mesmo assim, não sabe se a empresa o demitirá ou como será sua saída, pois não pretende pedir demissão.

Discutimos também cursos técnicos, especializações e outros, com base nos interesses manifestados pelos próprios trabalhadores. O objetivo foi apresentar possibilidades, para ampliar a aquisição de conhecimento e o círculo social dos participantes. Ao falar sobre

cursos e novas possibilidades, no Encontro 08, a imaginação deles foi mais além do que no encontro anterior. Dessa vez, Timóteo se imaginou dono de uma pousada em uma cidade interiorana perto de cachoeiras; Estevão imaginou-se dono de um pesqueiro, e então as ideias foram sendo bem mais desenvolvidas. Foi interessante que alguns trabalhadores passaram a ajudar os outros, dando dicas e até mesmo se dispondo a serem futuros sócios.

No último encontro voltado à intervenção, fizemos uma dinâmica de grupo para simbolizar como foi a vivência do processo grupal. Para isso, utilizamos palavras, frases e ilustrações recortadas de revistas e jornais, que pudessem expressar como eles entraram no grupo e como saíram²¹. Segue trecho do diário de campo:

Daniel perguntou se poderia começar a falar e todos aceitaram. Ele disse que a primeira palavra que pegou foi stress e ressaltou que, antes de participar do grupo, encontrava-se muito estressado, muito pessimista e praticamente não sonhava mais. Só pensava em coisas ruins, dores, médicos e afins. Segundo ele, não tinha sequer vontade de viver. Quando passamos a conversar, ele pôde ver que os demais colegas também vivenciavam o mesmo, e, assim, foi se identificando e se aproximando dos demais e passou a “olhar para o lado”, conforme suas palavras. Disse que, depois do grupo, passou a relevar mais os seus problemas e a tentar viver da melhor maneira possível. Por isso, a palavra que pegou foi sonhos. Afirma que voltou a sonhar, conseguiu “desestressar” e fazer planos para o próximo ano, como voltar a estudar e iniciar uma faculdade. Disse que se preocupa consigo mesmo e com sua saúde em primeiro lugar e que, na sua lista de preocupações, a Tamaru está em último lugar. Todos o ouviram atentamente. Foi perguntado a Daniel o que o fez mudar dessa forma. Ele respondeu prontamente que foi a união de todos que o impulsionou a mudar (Trecho do Diário de Campo 10).

Segundo a vivência de Daniel, os trabalhadores já se conheciam antes, por trabalharem juntos, mas suas conversas eram breves e não havia nenhuma oportunidade de se encontrar fora do trabalho. O grupo gerou essa possibilidade e ampliou as conversas e o contato com os colegas que participaram, o que, segundo ele, favoreceu a união e o diálogo entre eles. Isso é interessante para trazer um novo conceito aos colegas enquanto parceiros, e também um novo

21 Tais palavras são as ilustradas pela Figura 2, presente no Capítulo 1, no tópico 1.3 "Conhecendo a Intervenção".

significado ao próprio adoecimento, retirando a noção individualizante e culpabilizante, ao mostrar que é um fenômeno que acomete mais pessoas e não só a si.

Junto às profissionais que acompanharam o grupo, tentamos estimular a ideia de que é possível seguir outros caminhos ou lutar coletivamente e, ainda assim, aguardar suas indenizações e seus direitos, dos quais eles ressaltaram que não abrirão mão. Seguir outros caminhos seria mudar de profissão, enquanto que lutar coletivamente seria continuar na Tamaru, ainda que com uma postura diferente, se unindo, parando a linha de montagem, a fim de conquistar avanços lá dentro que possam favorecê-los.

Enquanto finalizávamos o último encontro com o grupo, foi interessante que os trabalhadores reconheceram que podem servir de multiplicadores do espaço que construímos juntos, ou seja, eles discerniram que podem disseminar o diálogo e o compartilhamento de experiências que criamos, seja dentro de suas famílias, com outros trabalhadores, com colegas e amigos, entre outros exemplos. Embora seja difícil, os trabalhadores disseram que promover diálogo é muito importante. A imagem de trabalhador lesionado foi alterada para trabalhador multiplicador de ideias mais críticas, principalmente devido ao processo de conscientização que eles vivenciaram ao longo do grupo.

Acordar do pesadelo, portanto, não é uma tarefa fácil. Possivelmente, essa tarefa se torna mais fácil quando os trabalhadores conseguem se perceber enquanto seres ativos e históricos, que compartilham a vivência de situações anteriormente vistas como essencialmente individuais e que, depois, passam a ter conotação social e coletiva. Tudo isso envolve um caráter libertador, em que libertar-se, de acordo com Freire (1970/2014), é romper com a dependência frente ao opressor e assumir-se enquanto homens, responsáveis, históricos, de forma engajada com a transformação de si e da sociedade. Freire (1970/2014, p. 71) afirma, inclusive, que ninguém se liberta sozinho, mas que os homens se libertam em

comunhão. Por isso, o ato de acordar foi trabalhado em grupo, também sabendo e respeitando as características individuais, os limites e possibilidades de cada um.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o propósito de intervir e colaborar com a saúde do trabalhador, essa pesquisa propiciou a união do meu desejo pela intervenção com uma demanda existente em um serviço público de saúde, sendo este o Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST) de Campinas - SP. Minha inserção no serviço para realização da presente pesquisa foi importante e me fez crescer muito no âmbito profissional e pessoal. Esse crescimento deu-se pelo relacionamento com a equipe, e principalmente, pelo contato com os trabalhadores com quem convivi, que já eram adoecidos física e mentalmente por conta do trabalho e que vivenciavam seu cotidiano de forma sofrida e penosa.

Durante os seis meses de intervenção, conheci histórias de vida de muita vulnerabilidade, repletas de simplicidade e sofrimento. Os trabalhadores com quem tive contato mostraram-se, em um primeiro momento, muito fragilizados, culpabilizados pelo próprio adoecimento e também muito passivos frente à realidade precarizada, flexível, individualista e competitiva do trabalho no mundo atual. Com a participação no grupo, essa forma de estar no mundo foi se modificando e, assim, juntos, pudemos refletir sobre a ideologia capitalista, os modelos de organização do trabalho e dos processos produtivos, e também sobre formas de enfrentar essa realidade.

Diante disso, os trabalhadores passaram a se portar de forma menos fragilizada, culpabilizada e passiva como anteriormente. Agora, estavam mais fortes para enfrentar a empresa e o adoecimento físico e mental gerado pelo trabalho. Além disso, estavam mais unidos, solidários uns aos outros, compartilhando suas vivências e ajudando-se mutuamente. É importante constar que essas atitudes vão contra os valores pregados pela ideologia capitalista, e somente contra estes é possível enfrentar e superar essa realidade tão sofrida e

penosa aos trabalhadores, que são os que detêm menor poder no confronto de forças entre capital e trabalho.

Enquanto psicóloga, posso dizer que toda essa experiência vivida no mestrado não foi fácil. Conheci atuações mais tradicionais, voltadas à gestão, durante toda a graduação. Eram poucos os espaços de reflexão sobre como a nossa atuação pode impactar na vida dos trabalhadores. Confesso que os únicos momentos em que debati sobre isso foram durante os inúmeros encontros com minha orientadora e meus colegas em nosso grupo de pesquisa. Pensar e atuar de forma mais crítica, portanto, parecia ir contra a minha própria formação e contra a atuação de colegas que se formaram comigo.

Além de tais dificuldades, em diversos momentos do meu contato com os trabalhadores, fiquei extremamente mobilizada e angustiada. Percebi que éramos muito pequenos frente a grandes empresas e à ideologia capitalista. Porém, ao pensar que somos seres ativos e históricos, percebi também que somos responsáveis pela criação e manutenção dessa ideologia, assim como pela sociedade de forma geral. Devemos nos responsabilizar e entender a implicação de tudo isso para nossa profissão e atuação enquanto profissional e, também, enquanto sociedade. Somos parte de tudo isso, e tentar realizar ações e intervenções mais engajadas e reflexivas, por menores que pareçam ser, podem colaborar ao impactar outras vidas, culminando em transformação social, ainda que em pequena proporção nesse momento. Devemos denunciar a perversidade existente nas relações de trabalho, e nossa inserção na academia é um exemplo de como isso pode acontecer.

Sendo assim, espero, com essa pesquisa, contribuir com uma atuação contextualizada, crítica e reflexiva, que a Psicologia pode ter com a saúde do trabalhador e com a saúde pública. Citei, no início da Apresentação, que há diversos desafios e obstáculos a serem enfrentados e digo isso exatamente por se tratar de uma atuação contra-hegemônica dentro da lógica capitalista, que está presente atualmente na sociedade como um todo. Considero que os

prejuízos dessa lógica para os trabalhadores possam ser amenizados por meio da ampliação da temática de saúde mental relacionada ao trabalho, de reflexões mais críticas e de maneiras diversas de enfrentamento, como a união e o fortalecimento da coletividade, que trazem benefícios sociais não só dentro da Universidade, mas também nas instâncias que acolhem os trabalhadores, como na saúde pública.

Para finalizar, sabendo, portanto, de todos os desafios e obstáculos existentes, me resta exercitar a imaginação, assim como os trabalhadores exercitaram as suas em alguns de nossos encontros e pensar na possibilidade de uma sociedade mais justa e menos desigual, com indivíduos autônomos, donos de suas próprias histórias, unidos e solidários uns aos outros. Enquanto existir o capitalismo, a corrupção estará presente, assim como a desigualdade, a injustiça, a relação opressora entre capital e trabalho. Sei também que o capitalismo é uma construção histórica e, como todas, pode igualmente ser transformada. Nesse sentido, faço minhas as palavras de Freire (1996/2014, p. 77): *Mudar é difícil, mas é possível.*

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Assédio Moral no Trabalho. (2017). Recuperado de: <http://www.assediomoral.org/spip.php?article1>.
- Barreto, M. M. S. (2005). *Assédio Moral: A Violência Sutil - Análise Epidemiológica e Psicossocial no Trabalho no Brasil* (Tese de Doutorado), Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.
- Bernardo, M. H. (2009). *Trabalho Duro, Discurso Flexível: Uma Análise das Contradições do Toyotismo a Partir da Vivência de Trabalhadores*. São Paulo: Expressão Popular.
- Bernardo, M. H., Sousa, C. C., Pinzón, J. G. & Souza, H. A. (2015). A Práxis da Psicologia Social do Trabalho: Reflexões Sobre Possibilidades de Intervenção. In: Coutinho, M. C., Furtado, O. & Raitz, T. R. (2015). *Psicologia Social e Trabalho: Perspectivas Críticas*. Florianópolis: Abrapso Editora.
- Bernardo, M. H., Oliveira, F., Souza, H. A. & Sousa, C. C. (2017). Linhas Paralelas: As Distintas Aproximações da Psicologia em Relação ao Trabalho. *Estudos de Psicologia*, 34 (1), p. 15-24.
- Bernardo, M. H. & Pereira, M. S. (2017). O Trabalho no Contexto Brasileiro Atual e os Compromissos da Psicologia Social. In: Rasesa, E. F., Pereira, M. S. & Galindo, D. (2017). *Democracia Participativa, Estado e Laicidade: Psicologia Social e Enfrentamentos em Tempos de Exceção*. Porto Alegre: Abrapso Editora.
- Buhr, A. (1998). *Da Grande Noite À Alternativa: O Movimento Operário Europeu em Crise* (2a ed.). São Paulo: Boitempo Editorial.
- Brasil. (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF. Recuperado de: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.

- Brasil. (1990). Lei de nº 8.080, de 19 de Setembro de 1990. Brasília, DF. Recuperado de: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8080.htm.
- Brasil. (1991). Lei de nº 8.213, de 24 de Julho de 1991. Brasília, DF. Recuperado de: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm.
- Brasil. (2006). Lei de nº 11.340, de 7 de Agosto de 2006. Brasília, DF. Recuperado de: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2006/lei/111340.htm.
- Brasil. (2017). Lei de nº 13.429, de 31 de Março de 2017. Brasília, DF. Recuperado de: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm.
- Brasil. (2017). *Adoecimento Mental e Trabalho: A Concessão de Benefícios por Incapacidade Relacionados a Transtornos Mentais e Comportamentais entre 2012 e 2016*. 1º Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade. Ministério da Fazenda. Brasília, DF. Recuperado de: <http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2017/04/1%C2%B A-boletim-quadrimestral.pdf>.
- Chaplin, C. (1936). *Tempos Modernos* [DVD]. Estados Unidos da América: Charlie Chaplin Film Corporation.
- Collard, M. F. (2000). *Operárias do Mundo* [DVD]. França: Latitudes Production, RTBF, ARTE Belgique, Movimento, CRRAV Nord Pas-de-Calais, W.I.P.
- Conselho Federal de Psicologia (2005). *Código de Ética Profissional do Psicólogo*. XIII Plenário do Conselho Federal de Psicologia. Brasília, CFP. Recuperado de: <http://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2012/07/codigo-de-etica-psicologia-1.pdf>.
- Coutinho, M. C., Bernardo, M. H. & Sato, L. (orgs.) (2017). *Psicologia Social do Trabalho*. Petrópolis: Vozes.
- Estadão (2016). *Operação Hipócritas, da Procuradoria e da PF, Mira em 40 por Fraudes em Perícias Médicas*. Recuperado de: <http://politica.estadao.com.br/blogs/fausto->

macedo/operacao-hipocritas-da-procuradoria-e-da-pf-mira-em-40-por-fraudes-em-pericias-medicas/>.

Esteves, E. G., Bernardo, M. H. & Sato, L. (2017). Fontes do Pensamento e das Práticas em Psicologia Social do Trabalho. In: Coutinho, M. C., Bernardo, M. H. & Sato, L. (orgs) (2017). *Psicologia Social do Trabalho*. Petrópolis: Vozes.

Federação dos Professores do Estado de São Paulo. (2017). Terceirização, Reformas Trabalhistas e Reforma da Previdência. Recuperado de: <http://www.fepesp.org.br/>.

Folha de São Paulo. (2017). Relatório Final da CPI da Previdência Afirma que Déficit não Existe. Recuperado de: <http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/10/1929445-relatorio-final-da-cpi-da-previdencia-afirma-que-deficit-nao-existe.shtml>

Forrester, V. (1997). *O Horror Econômico*. São Paulo: Editora da Universidade Estadual Paulista.

Foucault, M. (1977). *Vigiar e Punir*. Petrópolis: Vozes.

Franco, T., Druck, G., & Seligmann-Silva, E. (2010). As Novas Relações de Trabalho, o Desgaste Mental do Trabalhador e os Transtornos Mentais no Trabalho Precarizado. *Rev. Bras. Saúde Ocup.*, 35 (122), p. 229-248.

Freire, P. (1970/2014). *Pedagogia do Oprimido* (56a. ed. rev. e atual). Rio de Janeiro: Paz e Terra.

Freire, P. (1996/2014). *Pedagogia da Autonomia: Saberes Necessários à Prática Educativa* (4a ed). Rio de Janeiro: Paz e Terra.

Gentil, D. L. (2006). *A Política Fiscal e a Falsa Crise da Seguridade Social Brasileira – Análise Financeira do Período 1990-2005* (Tese de Doutorado), Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro.

- Gurgel, C. (2015). O papel da Ideologia nas Teorias Organizacionais. In: Padilha, V. (2015). *Antimanual de Gestão: Desconstruindo os Discursos do Management*. São Paulo: Ideias e Letras.
- Heloani, J. R. (2004). Assédio Moral - Um Ensaio Sobre a Expropriação da Dignidade no Trabalho. *RAE - Eletrônica*, 3 (1), p.1-8.
- Hirigoyen, M. F. (2000). *Assédio Moral: A Violência Perversa do Cotidiano*. São Paulo: Ed. Bertrand do Brasil.
- Jornal do Brasil (1997). Charge Frank & Ernest, de Thaves.
- Keppler, I. L. S. & Yamamoto, O. H. (2016). Psicólogos nos Centros de Referência em Saúde do Trabalhador. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 16 (1), p. 48-60.
- Laurell, A. C. & Noriega, M. (1989). *Processo de Produção e Saúde. Trabalho e Desgaste Operário*. São Paulo: Cebes-Hucitec.
- Lima, M. E. A. (2000). *Saúde Mental e LER: A Dimensão Psicológica das LER*. Belo Horizonte: Mimeografado.
- Maeno, M. & Vilela, R. A. G. (2010). Reabilitação Profissional no Brasil: Elementos para Construção de uma Política Pública. *Rev. Bras. Saúde Ocup.*, 35 (121), p. 87-99.
- Martín-Baró, I. (1980/2017). *Crítica e Libertação na Psicologia: Estudos Psicossociais*. Petrópolis: Vozes.
- Martín-Baró, I. (1989). *Sistema, Grupo y Poder*. Psicologia Social Desde Centroamérica II. Colección Textos Universitários, 10. San Salvador: UCA.
- Martín-Baró, I. (1996). O Papel do Psicólogo. *Estudos de Psicologia*, 2 (1), p. 7-27.
- Martins, S. T. F. (2007). Psicologia Social e Processo Grupal: A Coerência Entre Fazer, Pensar e Sentir em Sílvia Lane. *Psicologia & Sociedade*, 19, (n. spe.), p. 76-80.
- Minayo, M. C. S. (2007). *Pesquisa Social: Teoria, Método e Criatividade*. 26 ed. Rio de Janeiro: Editora Vozes.

- Ministério da Saúde. (2001). *Doenças Relacionadas ao Trabalho: Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde*. Brasília, DF: MS.
- Ministério da Saúde. (2009). Portaria nº 2.728, de 11 de Novembro de 2009. Brasília, DF. Recuperado de: http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2009/prt2728_11_11_2009.htm.
- Ministério da Saúde. (2012). Portaria nº 1.823, de 23 de Agosto de 2012. Brasília, DF. Recuperado de: http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2012/prt1823_23_08_2012.html.
- Ministério da Saúde (2016). Resolução nº 510, de 07 de Abril de 2016. Brasília, DF. Recuperado de: <http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2016/Reso510.pdf>.
- Oddone, I., Marri, G., Gloria, S., Briante, G., Chiatella, M. & Re, A. (1986). *Ambiente de Trabalho - A Luta dos Trabalhadores pela Saúde*. São Paulo: Hucitec.
- Pinto, G. A. (2007). *A Organização do Trabalho no Século 20*. São Paulo: Expressão Popular.
- Polícia Federal (2017). PF deflagra a 2ª fase da Operação Hipócritas. Recuperado de: <http://www.pf.gov.br/agencia/noticias/2017/09/pf-deflagra-a-2a-fase-da-operacao-hipocritas>.
- Previdência Social (2016). Comunicação de Acidente de Trabalho - CAT. Recuperado de: <http://www.previdencia.gov.br/servicos-ao-cidadao/todos-os-servicos/comunicacao-de-acidente-de-trabalho/>.
- Rigotti, D. G. (2016). *Matriciamento e Coprodução de Autonomia: Percepções dos Apoiadores Matriciais do SUS – Campinas*. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Ciências Médicas, Universidade de Campinas, Campinas.
- Rodrigues, I. J. (2009). Estratégia Operária e Neoliberalismo. *Rev. de Sociologia da USP*, 21 (1), p. 51-64.

- Rosso, S. D. (2013). Fragmentação Sindical. *Educar em Revista*, Editora UFPR, (48), p. 39-52.
- Salerno, V. L., Silvestre, M. P. & Sabino, M. O. (2011). Interfaces LER/Saúde Mental: A Experiência de um Centro de Referência em Saúde do Trabalhador do Estado de São Paulo. *Rev. Bras. Saúde Ocup.*, 36 (123), p. 128-138.
- Sato, L., Araújo, M. D., Udihara, M. L., Franco, M. A. J., Nicotera, F. N., Daldon, M. T. B., Settimi, M. M. & Silvestre, M. P. (1993). Atividade em Grupo com Portadores de L.E.R. e Achados sobre a Dimensão Psicossocial. *Rev. Bras. Saúde Ocup.*, 21 (79), p. 49-62.
- Sato, L., Lacaz, F. A. C. & Bernardo, M. H. Psicologia e Saúde do Trabalhador: Práticas e Investigações na Saúde Pública de São Paulo. *Estudos de Psicologia*, 11 (3), p. 281-288.
- Seligmann-Silva, E. (2011). *Trabalho e Desgaste Mental: O Direito de ser Dono de si Mesmo*. São Paulo: Cortês.
- Seligmann-Silva, E., Bernardo, M. H., Maeno, M., & Kato, M. (2010). O Mundo Contemporâneo do Trabalho e a Saúde Mental do Trabalhador. *Rev. Bras. Saúde Ocup.*, 35 (122), p. 187-191.
- Sennett, R. (1999). *A Corrosão do Caráter: Consequências Pessoais do Trabalho no Novo Capitalismo*. Rio de Janeiro: Editora Record.
- Silva, F. G. (2009). Subjetividade, Individualidade, Personalidade e Identidade: Concepções a partir da Psicologia Histórico-Cultural. *Psic. da Ed.*, 28, 1º sem. de 2009, p. 169-195.
- Silva, M. P., Bernardo, M. H. & Souza, H. A. (2016). Relação entre Saúde Mental e Trabalho: A Concepção de Sindicalistas e Possíveis Formas de Enfrentamento. *Rev. Bras. Saúde Ocup.*, 41 (e23), p. 1-12.

- Soboll, L. A. P. (2008). *Assédio Moral/Organizacional: Uma Análise da Organização do Trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Souza, V. L. T., Petroni, A. P. & Dugnani, L. A. (2011). A Arte como Mediação nas Pesquisas e Intervenção em Psicologia Escolar. In: Guzzo, R. S. & Marinho-Araújo, C. M. (orgs). (2011). *Psicologia Escolar: Identificando e Superando Barreiras*. Campinas, SP: Editora Alínea.
- Stecher, A. (2014). El Campo de Investigación sobre Transformaciones del Trabajo, Identidades y Subjetividad en la Modernidad Contemporánea - Apuntes Desde Chile y America Latina. In: Stecher, A. & Godoy, L. (2014). *Transformaciones del Trabajo, Subjetividad e Identidades - Lecturas Psicosociales Desde Chile y America Latina*. RIL Editores.
- Takahashi, M.; Kato, M. & Leite, R. A. O. (2010). Incapacidade, Reabilitação Profissional e Saúde do Trabalhador: Velhas Questões, Novas Abordagens. *Rev. Bras. Saúde Ocup.*, 35 (121), p. 07-09.
- Weber, F. (2009). A Entrevista, a Pesquisa e o Íntimo, ou: Por que Censurar seu Diário de Campo?. *Horizontes Antropológicos*, 15 (32), p. 157-170.