

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE CAMPINAS**

**CENTRO DE CIÊNCIAS DA VIDA**

**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA**

**JOSÉ GUILHERME VALLI FERNANDES**

**O SENTIDO DO TRABALHO PARA O PROFISSIONAL  
DE T.I.: UMA ABORDAGEM EXPERIENCIAL**

**CAMPINAS  
2020**

**JOSÉ GUILHERME VALLI FERNANDES**

**O SENTIDO DO TRABALHO PARA O  
PROFISSIONAL DE T.I.: UMA ABORDAGEM  
EXPERIENCIAL**

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.

Orientador: Dr. João Carlos Caselli Messias.

**PUC-CAMPINAS  
2020**

Ficha catalográfica elaborada por Vanessa da Silveira CRB 8/8423  
Sistema de Bibliotecas e Informação - SBI - PUC-Campinas

150.1986  
F363s

Fernandes, José Guilherme Valli

O sentido do trabalho para o profissional de T.I.: uma abordagem experiencial /  
José Guilherme Valli Fernandes. - Campinas: PUC-Campinas, 2020.

96 f.

Orientador: João Carlos Caselli Messias.

Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Programa de Pós-Graduação em  
Psicologia, Centro de Ciências da Vida, Pontifícia Universidade Católica de  
Campinas, Campinas, 2020.

Inclui bibliografia.

1. Psicologia humanista. 2. Tecnologia da informação. 3. Trabalho. I. Messias,  
João Carlos Caselli. II. Pontifícia Universidade Católica de Campinas. Centro de  
Ciências da Vida. Programa de Pós-Graduação em Psicologia. III. Título.

CDD - 23. ed. 150.1986

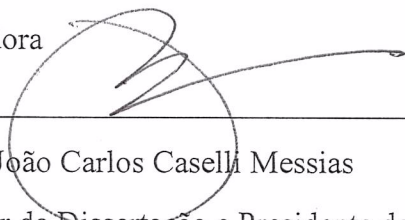
**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE CAMPINAS**  
**CENTRO DE CIÊNCIAS DA VIDA**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA**

**JOSÉ GUILHERME VALLI FERNANDES**

**O SENTIDO DO TRABALHO PARA O PROFISSIONAL DE  
T.I.: UMA ABORDAGEM EXPERIENCIAL**

Dissertação defendida e aprovada em 05 de fevereiro de 2020 pela Comissão

Examinadora



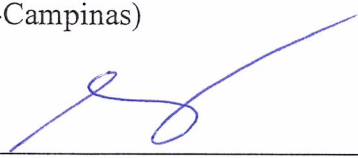
---

Prof. Dr. João Carlos Caselli Messias

Orientador da Dissertação e Presidente da Comissão Examinadora

Pontifícia Universidade Católica de Campinas

(PUC-Campinas)

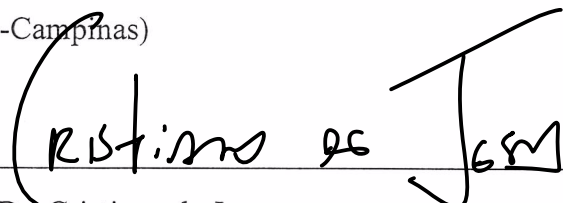


---

Prof. Dra. Vera Engler Cury

Pontifícia Universidade Católica de Campinas

(PUC-Campinas)



---

Prof. Dr. Cristiano de Jesus

Universidade do Minho

(UNIMINHO)

*“Elliot: Alguma coisa disso é real? Olhe para isso. Olhe! Um mundo construído em fantasia. Emoções sintéticas em forma de pilulas. Guerra psicológica em forma de propagandas. Produtos químicos que alteram a mente em forma de... comida! Seminários de lavagem cerebral em forma de mídia. Bolhas de controle em forma de redes sociais. De verdade? Quer falar sobre realidade?” (Sam Esmail)*

*Ao meu avô Guilherme  
Que seguirá viajando comigo.*

## AGRADECIMENTOS

À minha mãe, por ser a minha primeira e mais importante professora e por toda a nossa parceria.

Ao meu pai, por me ensinar a sonhar.

À minha irmã, por me fazer sempre seguir em frente e lutar pelo que eu acredito.

Ao pequeno núcleo, que eu chamo de família, responsável por eu ser quem eu sou.

Aos meus amigos de Jundiaí, que sempre estiveram e continuam ao meu lado.

Aos meus amigos de Campinas, que me ajudaram e me divertiram em muitos momentos.

Ao meu Orientador, Dr. João Carlos Caselli Messias, por me ajudar e me aconselhar nesses primeiros passos como pesquisador.

À Pontifícia Universidade Católica de Campinas, por todos os sete anos de aprendizado.

Ao CNPq, por possibilitar a realização desse trabalho.

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

<b>CEP</b>	Comitê de Ética e Pesquisa
<b>OMS</b>	Organização Mundial da Saúde
<b>POT</b>	Psicologia Organizacional do Trabalho
<b>PSO</b>	Psicologia da Saúde Ocupacional
<b>PST</b>	Psicologia Social do Trabalho
<b>SMST</b>	Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho



## **LISTA DE TABELAS**

1. Dados dos participantes.....	40
---------------------------------	----

## **LISTA DE APÊNDICES**

A – Modelo do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	90
---	----

## RESUMO

Fernandes, José Guilherme Valli. *O sentido do trabalho para o profissional de T.I.: uma abordagem experiencial*. Dissertação (Mestrado). Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Campinas, 2020.

Essa pesquisa objetivou compreender os elementos significativos a respeito do sentido do trabalho e seus desdobramentos em relação à saúde do trabalhador de Tecnologia de Informação (T.I.). O tema vem sendo explorado sob diversos ângulos e enfoques pelas ciências humanas, em trabalhos da Psicologia, Sociologia, Administração e Direito. Na área da Psicologia, a maior parte dessas contribuições se divide entre os principais referenciais, a saber: a Psicologia Organizacional, a Psicologia Social do Trabalho e a Psicologia da Saúde Ocupacional. Desses interesses é possível destacar o sentido do trabalho, cuja compreensão, em relação ao profissional de T.I., é crucial para a ampliação de medidas que visem ao bem-estar e à saúde desse trabalhador. Para isso, narrativas compreensivas foram elaboradas a partir de encontros dialógicos entre esses profissionais e o pesquisador. Essas narrativas originaram as categorias que foram analisadas pelo pesquisador, a saber, “como eu me reconheço” e “como eu vivencio o meu trabalho”. Como resultado das análises, pode-se destacar grande apreço pela atividade de programação, ainda que mesclada com outras, especialmente em função da contribuição social percebida; confusão entre vida pessoal e vida profissional, potencializada pela criação de ambientes informais e atrativos de trabalho e reflexões acerca de aspectos subjetivos das relações interpessoais.

**Palavras-Chave:** Abordagem Experiencial; Fenomenologia; Psicologia Humanista; Gestão de Pessoas; Pesquisa Qualitativa; Sentido do trabalho.

**Apoio:** Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico - CNPq (bolsa de mestrado para o autor).

## ABSTRACT

Fernandes, José Guilherme Valli. *The meaning of work for IT professionals: an experiential approach*. Master's Degree Thesis, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Campinas, 2020.

This research aimed to understand the significant elements regarding the meaning of work and its consequences in relation to the Information Technology (IT) worker's health. The subject has been explored by different angles and focuses by the humanities, in works of Psychology, Sociology, Administration and Law. In the area of Psychology, most of these contributions are divided between the main references: Organizational Psychology, Social Psychology of Work and the Psychology of Occupational Health. Of these interests, it is possible to highlight that the meaning of work and its understanding, in relation to the professional of IT, is crucial for the expansion of measures aimed at the well-being and health of this worker. Comprehensive narratives were elaborated from dialogical meetings between these professionals and the researcher. These narratives gave rise to the categories that were analysed by the researcher: "how do I recognize myself" and "How do I experience my work". As a result of the analysis, it is possible to highlight a great appreciation for the programming activity, even if mixed with others, especially due to the perceived social contribution; confusion between personal and professional life, enhanced by the creation of informal and attractive work environments and reflections on subjective aspects of interpersonal relationships.

**Keywords:** Phenomenology; Humanistic psychology; People management; Qualitative research; Sense of work.

**Support:** Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico - CNPq (master's degree scholarship to the author).

## SUMÁRIO

<b>RESUMO.....</b>	<b>9</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>10</b>
<b>APRESENTAÇÃO E JUSTIFICATIVA .....</b>	<b>5</b>
<b>CAPÍTULO 1 – Introdução Teórica.....</b>	<b>7</b>
1.1 - Introdução à Teoria Experiencial.....	7
1.2 - As diferentes formas de pensar o psicólogo do trabalho: uma breve apresentação das principais linhas de pensamento sobre o trabalho. ....	17
1.3 - Psicologia da Saúde Ocupacional: temas recorrentes e possibilidades de atuação.....	21
<b>1.4 – O sentido do trabalho.....</b>	<b>27</b>
<b>CAPÍTULO 2 – Delineamento da pesquisa.....</b>	<b>33</b>
2.1 – Objetivos gerais.....	33
2.2 – Objetivos específicos.....	33
2.3 – O método e sua base fenomenológica .....	33
2.4 - Narrativas compreensivas a partir de encontros dialógicos .....	35
2.5 - Participantes da pesquisa e os critérios de inclusão e exclusão .....	37
2.6 - O desenvolvimento da pesquisa e os aspectos éticos.....	37
2.7 – Riscos .....	38
2.8 – Benefícios.....	38
<b>CAPÍTULO 3 – O Processo da Pesquisa.....</b>	<b>39</b>
3.1 - Narrativas Compreensivas .....	41
3.1.1 - Narrativa 1: Rogers.....	41
3.1.2 - Narrativa 2: Holmes .....	44
3.1.3 - Narrativa 3: Jane .....	48
3.1.4 - Narrativa 4: Gordon .....	51
3.1.5 - Narrativa 5: Rachel.....	53
3.1.6 - Narrativa 6: Wayne .....	55
3.1.7 - Narrativa 7: Harvey .....	57
3.1.8 - Narrativa 8: Beethoven .....	60
3.1.9 - Narrativa 9: Groot .....	63
3.1.10 - Narrativa 10: Crowley .....	64
3.1.11 - Narrativa Síntese:.....	66
3.2 - Da Experiência ao Diálogo com Outros Pesquisadores.....	68
3.2.1 Como eu me reconheço.....	69

3.2.2 – Como eu vivencio o meu trabalho.....	74
<b>CAPÍTULO 4 - Considerações Finais.....</b>	<b>81</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>83</b>
<b>APÊNDICES .....</b>	<b>91</b>

## APRESENTAÇÃO E JUSTIFICATIVA

O trabalho é um fenômeno amplamente estudado pela psicologia e por outros campos de conhecimento do humano, como a sociologia, a antropologia, a história, o direito, e a administração. Suas diferentes formas de compreensão social e subjetiva já foram, e ainda são exploradas, devido a sua natureza evolutiva e de transformação.

Apesar desse interesse apresentado por diversas áreas, o sentido do trabalho para o trabalhador ainda não foi devidamente explorado, quando compreendido a partir de uma abordagem experiencial e de suas contribuições fenomenológicas e existenciais. Como um processo de subjetividade importante, o trabalho e os seus significados são cruciais para a discussão acadêmica e para a promoção de bem-estar e saúde ao trabalhador. Esta visão difere dos métodos de pesquisa positivistas, os quais, costumeiramente, empregam escalas e testes psicológicos.

Por meio dessa dissertação, explorei o sentido do trabalho diante da sua natureza existencial, por meio do método qualitativo fenomenológico de narrativas compreensivas e da análise embasada na teoria experiencial de Eugene Gendlin. Também apresento ao leitor as principais referências teóricas pertinentes à proposta, uma contextualização do campo do trabalho e uma revisão bibliográfica acerca da psicologia do trabalho, seus principais temas e lacunas, vistas como possibilidades a serem exploradas.

O interesse em compreender a experiência humana surgiu quando fui apresentado ao mundo da subjetividade e ao seu caminhar pelas trilhas do sentido, da possibilidade humana de ressignificar sentidos já atribuídos, criando-se e recriando-se a partir do contato desse ser-no-mundo.

O conceito de trabalho em si constitui outro objeto de meu interesse. Se o sentido que damos ao mundo é o que intermedia nossa relação com a experiência, como é essa relação com um dos fatores sociais que mais consomem o tempo e a energia do indivíduo?

Sendo assim, o primeiro capítulo apresentará a teoria da experiência de Eugene Gendlin e a forma como o autor compreende a construção do sentido para o ser humano. Também irá explanar as formas mais comuns de pensar a relação entre a psicologia e o trabalho, com ênfase descritiva dos temas mais estudados pela psicologia da saúde ocupacional. O segundo capítulo traz os objetivos dessa dissertação e evidencia o método e as teorias que o inspiram e o embasam. Esse trabalho foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) e a pesquisa com os participantes. Então, após essa etapa, foi escrito

o terceiro capítulo que conta com os processos da pesquisa, as narrativas compreensivas e a análise. Por fim, as considerações finais e todas as referências utilizadas nesse texto.



## **CAPÍTULO 1 – Introdução Teórica**

A Abordagem Experiencial desenvolvida por Eugene Gendlin, chamada por ele de Filosofia do Implícito, apresenta uma maneira inovadora de refletir o mundo, o ser humano e a psicologia. Sempre preocupado em pensar o ser humano como um ser processual e nunca como algo dado ou pronto, o autor desenvolveu sua teoria ao observar aspectos relacionais no ambiente terapêutico.

### **1.1 - Introdução à Teoria Experiencial**

A teoria experiencial nasce do trabalho de Gendlin e Rice juntos ao Rogers. Focado em como os clientes em terapia compreendiam suas experiências, Gendlin desenvolve sua filosofia e psicoterapia experiencial (Glanzer & Early, 2012). A curiosidade quanto ao sucesso da psicoterapia impulsionou Gendlin a buscar entender quais eram os elementos do terapeuta responsáveis por facilitar a mudança do cliente, mas surpreendeu-se ao constatar que a diferença residia na forma como o cliente conseguia expressar o que estava experienciando. Sendo assim, a psicoterapia experiencial tem como objetivo primário facilitar o processo de ressignificação da própria experiência (Ozier & Westbury, 2013).

Gendlin, formado em filosofia e estudioso de Merleau-Ponty, Sartre, Heidegger, Husserl e outros fenomenólogos e filósofos existenciais, sendo notória a influência desses autores em sua obra e na sua visão de ser humano. Uma das características dessas influências indica que tanto o cliente como o terapeuta estão experienciando, no aqui e agora, sempre um processo inacabado da própria existência, justificando a ideia do contínuo da experiência inacabada (Madison, 2014).

Para Gendlin (1966), a melhor forma de compreender o que alguém está sentindo é evitando jargões teóricos ou interpretações pré-concebidas, valorizando sempre a

experienciação e o sentido dado pela pessoa. Influenciado por seus estudos sobre a fenomenologia, para ele, compreender o que é enunciado significa atentar-se à forma como as coisas são experienciadas pelo indivíduo.

Condizente com outras teorias fenomenológicas existenciais da psicologia, não há, para os autores humanistas, uma relação de causa e efeito. Buscar o significado é mais importante do que os motivos. Somente as explicações lógicas não bastam para uma relação espontânea e transformadora (Gendlin, 1966).

A fonética e a ortografia da palavra “experienciação” podem ser estranhas até para o leitor mais versado em língua portuguesa, mas elas têm seu propósito. Gendlin enfatizou como uma das principais características humanas seu caráter processual, e salienta como primordial não a experiência passada, mas o que ele chamou no original em inglês de *experiencing*. Para manter a forma dinâmica concebida pelo seu criador, foi necessário conceber o neologismo *experienciação*, referente ao experienciar contínuo (Messias & Cury, 2015).

Para Merleau-Ponty (1999), grande influenciador da teoria experiencial, a experiência se dá quando existe o destaque da percepção, quando existe uma figura sobre um fundo e quando o que será percebido está no campo. Sendo do campo, o objeto a ser percebido e a consciência que o percebe passam a ser indissociáveis e imprescindíveis para que a experiência ocorra.(Merleau-Ponty, 1999)

Na teoria experiencial, o processo é sempre um fluxo em potencial a ser sentido, dependendo do grau da experienciação da pessoa (Messias, Bilbao, & Parreira, 2013). O significado não pode anteceder a própria experiência, a racionalização não substitui o que é sentido. A racionalidade perde o destaque dado pelas teorias dinâmicas e ganha um lugar secundário. O significado irá emergir da experiência, nunca o contrário. A relação e a experiência recebem o protagonismo (Gendlin, 1966).

Messias (2015) ressalta que o processo psíquico corresponde na experienciação a um fluxo dinâmico, nunca estático. Diferente do modelo estrutural, a experienciação é dinâmica e possibilita a própria pluralidade, que é a subjetividade humana. Esse processo é separado, apenas por questões didáticas, por Gendlin (1961):

- (i) É um processo de sentimento;
- (ii) Ocorre no presente imediato (aqui e agora);
- (iii) É diretamente referenciado;
- (iv) Guia a conceitualização;
- (v) É implicitamente significativo;
- (vi) É um processo organísmico pré-conceitual;

É importante definir cada uma dessas características para clarificar o processo como um todo, mas também é crucial compreender que ele é elaborado de forma única e holística. A experienciação é um processo integral que não se restringe à racionalização. O sentir é o grande protagonista e é o que deve ser mais valorizado para a compreensão da totalidade da experiência (Gendlin, 1966).

O autor confirma a visão fenomenológica ao afirmar que a experienciação ocorre no presente imediato, mesmo ao tratar de conteúdos passados, como uma possibilidade de ressignificação durante a terapia (Gendlin, 1961). Por ser uma teoria baseada na experiência, como se constata em geral nas teorias humanistas, o tempo presente é o único no qual reside a possibilidade da mudança. Focada na empatia entre terapeuta e cliente, a teoria experiencial compreende que a relação só pode se dar no aqui e no agora, trabalhando diretamente com o que emerge naquele instante da relação e permitindo sua ressignificação (Glanzer & Early, 2012).

Ao ponto em que pode ser expressada como um sentimento, seja ele claro ou difuso, a experienciação é auto referenciada. Um exemplo seria a fala do cliente como

“Percebo que já me sentia assim, mas não sabia que esse sentimento era tão forte”. A referência é dada ao sentir-se de uma forma ainda não conhecida conceitualmente, mas já experienciada (Gendlin, 1961).

A experienciação guia a conceitualização, impulsionando o sentido das coisas. O cliente é convidado a dar voz ao que está sentindo, no aqui e agora, verificando se o que é dito tem o respaldo do seu próprio processo. Nesta etapa, é possível dizer que o guia desse processo é o *senso sentido*<sup>1</sup> (Gendlin, 1961).

O que o indivíduo sente vai além de um movimento interno, de um estado afetivo. O “sentir” refere-se a uma experiência do todo, ao *senso sentido* da situação. Este *senso sentido* está relacionado à forma como a pessoa constrói e interpreta a situação, como ela dá sentido para a experiência (Gendlin, Beebe, Cassens, Klein, & Oberlander, 1968). Para o sucesso clínico, Gendlin demonstra que é preciso não se ater ao conhecido. A verdadeira mudança, o ponto mais sensível, está no que é sentido pelo cliente, no limite de seu próprio conhecimento, o *senso sentido*. Em uma área não tão clara (racionalmente), mas corporalmente experienciada, o *senso sentido* é o guia da mudança e, por meio dele, a pessoa tem a chance de reorganizar-se e de ressignificar a própria experienciação (Gendlin, 1984).

Comparado ao sentimento, o *senso sentido* é vivido de forma menos intensa, porém pode ser responsável pela emergência de muitos sentimentos profundos. Como guia, ele acessará partes sensíveis ainda não compreensíveis, mas que fazem parte da vivência da pessoa. Esse processo de mudança refere-se sempre ao todo. O *senso sentido*, mesmo com elementos já vividos, é sempre vivenciado no aqui e agora, é sempre uma nova percepção do todo no corpo (Gendlin, 1984).

---

<sup>1</sup> Termo traduzido do original inglês “*felt sense*”

A mudança e a própria existência são dadas pela relação entre o ser e o mundo. A possibilidade de mudar algo que afeta de forma negativa ou de ressignificar algo que já está ultrapassado pode tornar necessária a interação com o terapeuta, o qual sempre irá se colocar como facilitador desse processo (Hendricks, 2001).

Muitas vezes, o cliente não percebe de forma clara ou bem formulada o seu sofrimento, mas está experimentando um desconforto ainda não denominado, como constrição e dor, sentidas de forma corpórea. O terapeuta precisará de empatia para guiar essa pessoa a experimentar isso, focando a atenção de ambos nessa sensação mal esclarecida. Ao encontrar seu senso sentido como guia e, assim, criar a possibilidade de contato com a sua experienciação, a pessoa poderá experimentar um alívio em seu corpo; essa sensação é chamada de mudança sentida<sup>2</sup>. A possibilidade de mudança da pessoa vem com várias pequenas mudanças sentidas (Hendricks, 2001). Poder dar sentido para o desconhecido é uma etapa importante e significativa do processo terapêutico. Mesmo sendo possível referir-se diretamente à experienciação, muitas vezes o sentido não é compreendido ainda, pois ele é implícito. A pessoa pode sentir algo que não consegue expressar com uma palavra, mas ela sabe, intuitivamente, o sentido que aquela sensação traz (Gendlin, 1961).

A experienciação, como um processo, precede a conceituação. Antes de compreender de forma racional, o indivíduo pode intuir corporalmente, dependendo do seu grau de experienciação naquele momento. Ela pode guiar o agir antes da compreensão lógica, fortalecendo a espontaneidade e o ato saudável do contato com o outro (Gendlin, 1961). Além disso, é, por premissa e definição, a capacidade de sentir no tempo presente. Comum a todos os autores, psicólogos ou filósofos baseados na fenomenologia, o tempo importante da mudança é sempre o presente, o aqui e agora. Perls (1973) afirma,

---

<sup>2</sup> Termo traduzido do original em inglês “*felt shift*”

categoricamente, que uma teoria experiencial deve encorajar o cliente, ao invés de se apegar à racionalidade e ao passado, a experimentar o que está sentindo no aqui e agora, possibilitando a ressignificação no presente. Independentemente de uma notícia, ou ao ouvir algo que deixe a pessoa emocionada, o corpo reflete de alguma forma e é capaz de mudar a postura e o comportamento, se estiver atento ao que é sentido (Hendricks, 2001).

Quando a pessoa se dá conta da experiência como um todo, dedicando a devida atenção ao corpo e ao sentido envolvido na sua experiência, ela se torna capaz de perceber a complexidade da própria vivência, mesmo não ficando exatamente claro. A mudança do senso sentido é experienciada não só na perspectiva racional. Quando ocorre, com ênfase no processo terapêutico, o cliente pode sentir uma mudança também corpórea, acompanhando suas emoções e seus novos significados. Esse processo de mudança do senso sentido é chamado de mudança sentida (Hendricks, 2001).

Gendlin (1980) deixa claro que o corpo é mais do que uma máquina biológica. É a forma como as pessoas se relacionam, é o mediador das relações. Esse conceito é diretamente influenciado pela noção de corpo para Merleau-Ponty, como Alvim (2011) elucida. Para o filósofo, o corpo é onde o ser emerge como sujeito e objeto, forma de ser-no-mundo, relacional.

Assim, o corpo é a totalidade, a junção que só pode ser separada para discussões filosóficas e didáticas, tanto quanto o corpo visível e tangível, descrito por Merleau-Ponty como corpo objetivo e o corpo que sente, que vive, da experiência que seria o corpo fenomenal (Alvim, 2011). O corpo é vivido de forma integral no mundo, delimita o ser ao espaço que ele ocupa e possibilita sua interação, mas não se limita ao corpo objetivo. Existe o corpo como forma afetiva, que promove as diversas interpretações e sensações do mesmo corpo dependendo da forma como é experienciado (Merleau-Ponty, 1999).

Gendlin discorda do modelo médico de pensar o corpo e há, em torno dele, uma grande preocupação teórica para entendê-lo como algo além de um simples receptáculo mecânico e de um limitador físico. O corpo é a forma de estar no mundo e de interagir com ele (Madison, 2010). As terapias não existenciais, muitas vezes, concebem o indivíduo como um ser de comportamentos, personalidades, sentimentos etc. Já as teorias com base no existencialismo, como a experiencial, mudam esse foco para a relação desse indivíduo com o mundo (Gendlin, 1966).

Não basta que a importância da comunicação não-verbal resida apenas na análise do cliente ou do terapeuta, mas, sim, na relação de ambos. Cury (1993) enfatiza a contribuição de Gendlin para a terapia centrada no cliente como uma terapia experiencial e existencial. Em seus estudos com clientes esquizofrênicos, Gendlin descreve a importância da comunicação subverbal e corporal entre o cliente e o terapeuta, direcionadas para a análise e a reflexão da intersubjetividade do próprio terapeuta. É reforçada a ideia de a terapia passar a ser um momento de encontro dialógico entre cliente e terapeuta, no qual ambos se encontram como pessoas (Madison, 2014).

O terapeuta, para entrar em contato com o cliente, precisa estar em contato com a própria experiência, atento à forma como se relaciona com a experiência do outro, ciente de que só irá acessá-lo na relação compreendida pela experiência de ambos. Outro aspecto importante é entender que experienciar é a forma de significar e dar sentido para todo e qualquer aspecto da vida da pessoa (Madison, 2014).

Além da forma relacional com o mundo, o corpo também é a forma de o indivíduo sentir. Para este indivíduo, em toda a sua complexidade, compreender o que é sentido no corpo como modelo clínico e exercício experiencial, Gendlin apresenta a focalização (Gendlin, 1980). É ainda no corpo que reside a possibilidade da mudança. Apesar da influência do passado, na teoria experiencial o ser humano não é um acervo de

acontecimentos passados esperando para ser reativado. Cada experiência traz a esse passado algo novo, que o reconfigura e o modifica no presente (Madison, 2010)

A focalização nasce da necessidade de acessar a experiência através de algo além da racionalização. Diferente da compreensão acabada sobre o que é o sentir, para Gendlin o sentir é o próprio processo, negando todas as teorias de personalidade que limitam e cristalizam a experiência passada (Gendlin, 1968).

A focalização, enquanto desdobramento da terapia, pode ser compreendida por meio de suas quatro etapas: Referência Direta, Desdobramento, Aplicação Global e o Movimento Referente. Juntas, essas etapas se observam diretamente na experiência corpórea específica (Gendlin, 1980) e possibilitam a mudança efetiva de personalidade (Gendlin, 1964; Messias & Cury, 2015).

A Referência Direta, como primeira fase, diz respeito ao tempo imediato, ao aqui e agora. Isso ocorre quando a razão não dá mais conta de compreender a totalidade do sentimento e a pessoa refere-se diretamente ao que está sentindo, mesmo que de forma confusa ou ilógica, vaga, mas que define como ela está se sentindo naquele instante. Se ela continuar com este lampejo, este guia do que está experienciando, sem subestimá-lo ou desprezá-lo, ela poderá começar a dar sentido à própria experiência. Esse processo, como todos os processos dialógicos existenciais, exige um certo nível de correspondência do terapeuta, que deve estar atento para compreender o verdadeiro significado e ir além do conteúdo (fato passado) que está dando base à experiência naquele momento, sem qualquer julgamento de valor, deixando-se guiar pelo senso sentido de seu cliente (Gendlin, 1964).

O Desdobramento, segunda etapa da focalização, é a que demarca um forte alívio físico, posteriormente compreendido como mudança sentida, e uma nova percepção de algo que era tão difuso. O cliente entende que agora sabe o que está passando, o que



estava obscuro como fundo, clarifica como figura. Como Messias (2015) esclarece, diferente do insight psicanalítico, essa não seria como uma experiência surgida de outra camada do psiquismo, mas é parte desse novo processo, o qual viabiliza uma nova definição do que era sentido.

Mais uma vez, o terapeuta precisa estar atento ao todo, compreender o significado e a forma como aquele conteúdo é expressado, muito além da verbalização e até do próprio conteúdo. Como explicita Messias (2015), apesar de o conteúdo da fala do cliente muitas vezes se referir a acontecimentos passados, o que ele sente e vivencia dessa fala está no presente, permitindo dar um novo significado, se assim o convir, validando o processo terapêutico.

Apesar da nova expressão corpórea e da possibilidade de o cliente estar consciente do que está experienciando no aqui e agora, não significa que as coisas estão resolvidas ou que as soluções foram dadas, pelo contrário. Gendlin (1964) evidencia que, muitas vezes, esse processo revela ainda mais o quanto o problema parece sem solução. Mesmo assim, as respostas de alívio aparecem através da surpresa e da complexidade emocional percebida.

A Aplicação Global é o início da ressignificação emocional do cliente. De forma paradoxal, este inicia o processo de permitir-se sentir o que na verdade já sente, porém, agora, completamente atento ao que estava à margem da experiência. Esse passo possibilita a atualização de processos e conteúdos escondidos em matérias passadas, mas que afetam a forma como sua experiência se dá no presente. Essa etapa é a mais comum de ser notada como uma real mudança pelo cliente e pelas pessoas que o rodeiam (Messias, 2005). Apesar de o senso sentido emergir de algo específico, é comum o cliente passar a fazer associações e descobrir situações que foram afetadas por este mesmo

sentimento, mas que são distintas quanto ao conteúdo, podendo desencadear uma resignificação massiva da experiência da pessoa (Gendlin, 1964).

Messias (2005) ressalta a importância de compreender esses conceitos como processos graduais e fluidos, como algo vivo e mutante. Como movimento dinâmico, os passos não são tão ordenados como a divisão pedagógica pode sugerir, podem, no entanto, apresentar um aspecto desordenado, alternando e, até mesmo, retornando alguma etapa até chegar na sua completude. Gendlin (1964) confirma essa representação ao afirmar que a quarta etapa, o Movimento Referente, pode ocorrer antes ou durante qualquer etapa e, inclusive, o que na teoria deveria encerrar o processo, passa a ser o ponto de reinício da focalização.

O Movimento Referente é a etapa em que o cliente pode simbolizar os sentimentos implícitos até então, experimentando uma nova reconfiguração da própria percepção. Torna-se uma nova Referência Direta, passível das quatro etapas novamente (Gendlin, 1964). O processo volta a acontecer e a resignificar a experiência enquanto a pessoa estiver viva. A terapia facilitará a autonomia do indivíduo e o desbloqueio do processo, mas o cliente passará a estar consciente do próprio processo e poderá reproduzi-lo livremente.

Gendlin se preocupa em explicitar que o processo da focalização é descritivo, trazendo uma perspectiva empírica e destoando de concepções e análises interpretativas. A proposta da focalização é sempre o contato com a experiência, o retorno à experiência, emergindo da forma como emergir e considerando a intersubjetividade do cliente, do terapeuta e da relação dada entre ambos (Madison, 2014).

Gendlin (2009) também inaugura o conceito de “significado implícito”. Para além do que é dito, as palavras, na terapia, exercem uma função implícita no todo.

Qualquer pequena mudança de sentido irá mudar o implícito significado da situação, o que poderá acarretar a mudança de outros processos experienciados pela pessoa.

O implícito não é relevante apenas de forma intelectual. Coerente com os demais preceitos da teoria, ele aparece na etapa pré-conceitual da experiência como uma sensação corpórea, um incômodo sem explicação. Para explicitar o que está incomodando, o cliente deve levar essa sensação à frente, em sua totalidade (Barceló, 2008). Ao tentar compreender e resolver um problema, ele pode perceber que existe um limite entre o que consegue expressar facilmente e o que é sentido de forma implícita na experiência. De qualquer forma, o explícito e o implícito fazem parte da mesma situação, sendo indissociáveis (Gendlin, 2009).

Muitas vezes, ao tentar acessar seu senso sentido, a pessoa pode deparar-se com algo ainda não significado, sem uma palavra bem determinada como “isso” ou “aquilo”. Isso, no processo de significar o que está sentido, é a forma direta de referir-se ao que está implícito. Assim, o indivíduo passa a ter algo explícito, mas que ainda carrega muitos significados implícitos, e o processo continua potencialmente carregado de novas significações (Barceló, 2008).

## **1.2 - As diferentes formas de pensar o psicólogo do trabalho: uma breve apresentação das principais linhas de pensamento sobre o trabalho.**

O trabalho corresponde à terceira maior área de atuação do psicólogo (12,4%), muito próxima da segunda, a da saúde (12,6%). O interesse pelo trabalho congrega muitos psicólogos pelo Brasil, o que demonstra a importância, para esses profissionais, de estudos diversificados na área (CFP, 2005).

A forma como são pensadas a psicologia e a atuação do psicólogo hoje em dia demonstra uma preocupação com a ampliação da formação e com a interação desse

profissional com diferentes contextos. Dessa forma, o psicólogo é tido, em suas diferentes áreas de atuação, como um profissional promotor de saúde (Contini, 2000).

A constituição de 1988, em ressonância a concepção da OMS, permite discutir a saúde para além da visão médica de “ausência de doenças”. Para a lei, a saúde passa por aspectos e condições de bem-estar social, físico e mental (Senado Federal do Brasil, 1988). Isso reafirma a tarefa do psicólogo, profissional da saúde, de ampliar as possibilidades dentro dos diversos contextos.

Muitas vezes, a psicologia do trabalho é tratada como uma área de conhecimento consensual. Todavia, a diversidade de temas, as divergências ideológicas e a multiplicidade de enfoques atualizaram e criaram novas divisões para a psicologia do trabalho. Para compreender a trajetória do psicólogo nesse campo, é necessário refletir sobre a sua atuação pensando nas diferentes formas de abordar os temas da área (Bernardo, Oliveira, Souza, & Sousa, 2017).

A psicologia organizacional do trabalho (POT) é a forma mais tradicional de atuação do psicólogo no trabalho no Brasil. Seu estudo inicia-se a partir da necessidade de entender a relação entre o ser humano e o trabalho como demanda social, mas com interesse em compreender como o primeiro atua sobre o segundo (Santos & Caldeira, 2014).

Apesar da grande tradição nacional, a POT é construída por meio de trabalhos e inspirações internacionais. O marco inicial é a obra de Hugo Münsterberg, com o livro intitulado “Psicologia e eficiência industrial”, de 1912, na Alemanha, e traduzido para o Inglês em 1913 (Bernardo et al., 2017).

A POT, na contemporaneidade, tem como principal interesse a melhoria da relação entre o trabalhador e o trabalho, mas encontra dificuldade em estabelecer e delimitar as funções do psicólogo, já que, muitas vezes, são confundidas com as de um

cargo meramente técnico e administrativo (Santos & Caldeira, 2014). O recrutamento, o treinamento, o clima organizacional e a aplicação de testes ainda são vistos como as principais funções que representam a atuação do POT, mas existe uma autocrítica e uma evolução reflexiva diante das críticas de outros profissionais da área que é pouco citada (Bernardo et al., 2017).

A temática da saúde mental e trabalho, no Brasil, tem como marco o início da década de 1980, marcada por pesquisas e estudos entre as entidades de saúde e as sindicais. Contendo uma visão diferente da que era hegemônica até então a respeito dos estudos dos trabalhadores, esta nova preocupação, com enfoque na saúde mental, não direciona seus estudos para realocações profissionais ou para os transtornos mentais. Preocupados em compreender as relações do trabalhador com seu contexto cultural, os profissionais orientados pela visão da saúde mental e trabalho buscam pesquisar e discutir as mais diversas áreas desse fenômeno, construindo pontes teóricas e metodológicas com as ciências biológicas, filosóficas e sociais (Sato & Bernardo, 2005).

Ao afirmar que o desemprego é um agente preocupante e um possível gerador de sofrimento psíquico e de transtornos mentais, pode-se compreender o inverso; o trabalho pode gerar saúde mental e prevenir certos transtornos (Sato & Bernardo, 2005). Por outro lado, há fatores adoecedores no trabalho, os quais precisam ser estudados e, sempre que possível, alvos de intervenções (Silva, 1988).

Assim, outra forma de pensar a atuação do psicólogo no campo do trabalho é a Psicologia Social do Trabalho (PST). Essa forma de pensar a área nasce da crítica essencialmente marxista sobre o capital e sobre a forma como o psicólogo havia adotado as práticas internacionais. Apesar do contexto geral da América Latina e das vertentes americanas e positivistas sobre a psicologia social, a PST nasce com fortes raízes criadas por psicólogos e teóricos brasileiros (Bernardo et al., 2017).

Com a preocupação de alinhar a psicologia aos movimentos sociais e políticos das décadas de 1960 e 1970, a PST nasce da influência da psicologia social e das ciências sociais. A ampliação do contexto e a importância da história e da cultura dão um aspecto diferenciado a esse referencial (Sato, Bernardo, & Oliveira, 2008)

Os principais temas de interesse da PST são os que envolvem a relação entre o trabalho, o trabalhador e o contexto político em que estão inseridos. Também busca compreender e atuar sobre a angústia do trabalhador perante o capitalismo que o consome e o mantém em condições injustas (Sato et al., 2008)

Nos anos 1990 nasce a Psicologia da Saúde Ocupacional (PSO), uma nova forma de articular a POT, a segurança do trabalhador e a visão do psicólogo da saúde. Preocupada em prevenir as mais diversas doenças, promover saúde e bem-estar no ambiente do trabalho, essa nova visão do trabalhador, de origem americana, compreende o ambiente do trabalho como uma importante faceta das atividades humanas na contemporaneidade, cabendo o estudo e a ação do psicólogo (Guimarães, Grubits, Martins, & Freire, 2013).

A PSO tem como interesse a prevenção e o estudo de todo e qualquer fator biopsicossocial debilitante dentro do ambiente do trabalho. Na possibilidade de compreender o trabalhador em sua complexidade, a PSO leva em conta os fatores familiares, individuais, sociais, além das capacidades e habilidades. A visão da PSO se destaca na questão da prevenção no ambiente do trabalho, pois o psicólogo que compartilha dessa visão busca sempre entender o contexto dos trabalhadores para evitar situações de risco (Guimarães et al., 2013).

Vale ressaltar que, no Brasil, não há nenhuma exigência legal para que as equipes do SESMT (Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho), órgão que regula a segurança do trabalhador, tenham um psicólogo na equipe.

Para a PSO, isso implica deixar descobertos fatores de risco para a saúde mental do trabalhador, restringindo esse conhecimento às áreas acadêmicas e de estudo, ou seja, desassistindo a população que se beneficiaria da prática (Ministério do Trabalho, 2016).

### **1.3 - Psicologia da Saúde Ocupacional: temas recorrentes e possibilidades de atuação.**

É importante destacar que a PSO é uma possibilidade de reflexão acerca das demandas dos trabalhadores, mas não se restringe a uma abordagem específica da psicologia, podendo ser estruturada junto a diferentes enfoques teóricos a respeito do ser humano e das teorias da saúde. É evidente a preocupação dos psicólogos que trabalham e lecionam a PSO nas diferentes instituições internacionais em desenvolver o pensamento clínico e as práticas de intervenção e avaliação em saúde, sendo bem articulados com os diferentes contextos dos trabalhadores (Guimarães et al., 2013).

São de interesse da PSO todos assuntos e estudos que possam contribuir de alguma forma com a segurança, saúde e bem-estar físico e psicológico da pessoa no seu ambiente de trabalho. Para compreender o trabalhador não basta tentar entender apenas o contexto do trabalho, mas também suas relações com a família, o modo como trabalho interfere nas relações fora do contexto laboral, os diversos transtornos possíveis de emergir no trabalho e qualquer tema que interfira no bem-estar das pessoas envolvidas (Guimarães et al., 2013).

Considerando contribuir para a ampliação das normas de segurança e pensando na questão do bem-estar, vale refletir que, apesar de os números mostrarem uma queda nos acidentes e problemas físicos relacionados ao trabalho, os transtornos mentais vêm aumentando durante os anos. Eles são a terceira maior causa de afastamentos e

solicitações de auxílio-doença, e têm a depressão e os distúrbios ansiosos como principais causas dessa categoria (Brasil, 1943).

A PSO prevê uma ampliação sistêmica ao pensar no adoecimento e na prevenção, sempre buscando a expansão para além do modelo causal. Muitos fatores influenciam diretamente no adoecimento, como as jornadas de trabalho prolongadas, os ritmos intensificados, a forma como é gerida a organização e etc., mas aspectos ambientais, condições de vida e moradia do trabalhador, além de sua individualidade, também modificam a maneira como esse processo interfere em sua saúde, impedindo a compreensão de apenas um fator como determinante. Assim, é do interesse do psicólogo que atua nessa área estudar e conhecer os mais diversos fenômenos ligados ao contexto laboral (Silva, 1988). Alguns dos principais temas tratados pela PSO serão apresentados a seguir, como exemplos de possibilidades a serem discutidas sob o ponto de vista dessa visão de trabalho: o estresse no trabalho; *burnout* (ou síndrome do esgotamento emocional); *hardiness* (conceito de personalidade resistente, resiliente); *spillover* e a relação entre trabalho e vida pessoal; Locus de Controle; absenteísmo; presenteísmo; entrenchamento e assédio psicológico.

Como um dos temas de interesse da PSO, o estresse no trabalho, também conhecido como estresse ocupacional, tem sido alvo de estudos da psicologia há décadas, com ênfase nos estudos preocupados com os fatores do trabalho que excedem a capacidade do indivíduo ou com questões de temperamento ou personalidade. Contudo, muitas críticas apontam para a insuficiência dessas explicações (Paschoal & Tamayo, 2005). Para complementar as visões mais comuns quanto ao estresse, é possível compreender que os fatores que o causam estão na relação entre a pessoa, suas dimensões privadas e particulares, seu contexto social e cultural e seu ambiente profissional. Isso quer dizer que, por uma série de motivos, um indivíduo nas mesmas condições de trabalho



que um que apresente estresse ocupacional pode não desenvolver a mesma fadiga (Paschoal & Tamayo, 2005).

Ao estudar mais profundamente as variáveis dos diversos fatores para as pessoas que sofrem de estresse no trabalho, os pesquisadores encontraram uma correlação entre o trabalho e a relação familiar da pessoa. As pesquisas realizadas nessa direção demonstram que a família pode ser um fator de proteção ou de risco para o estresse ocupacional e, mutuamente, o estresse no trabalho irá interferir nas relações interfamiliares dos trabalhadores (Paschoal & Tamayo, 2005).

O *burnout* é o termo americano que se refere, primordialmente, a máquinas e eletrônicos, quando deixam de funcionar ou receber energia por algum motivo. Para o contexto organizacional, essa síndrome de esgotamento emocional é derivada do estresse crônico e faz com que a pessoa sofrendo tal pressão tenha respostas cognitivas e emoções negativas sempre relacionadas ao trabalho (Borges, Argolo, Pereira, Machado, & Silva, 2002).

Como um processo de desgaste desenvolvido entre as relações interpessoais, o *burnout* é mais comum entre profissionais da saúde e professores. Como as atividades laborais desses profissionais são direta e necessariamente ligadas às relações, juntamente com os fatores estressantes de cunho social, eles estão mais vulneráveis a esse adoecimento (Batista, Carlotto, Coutinho, & Augusto, 2010).

Além dos problemas no ambiente de trabalho, como a baixa eficiência e os afastamentos, a síndrome também está diretamente relacionada a casos como alcoolismo, uso excessivo de medicamentos e de outras drogas recreacionais. Além disso, o *burnout* é agente importante a ser combatido enquanto causa de outros transtornos psicológicos, como a depressão grave e perturbações psicossomáticas graves (Tecedeiro, 2005).

Como resposta individual ao estresse e ao *burnout*, alguns pesquisadores da PSO estudaram um novo fator de proteção para pessoas que, mesmo em ambientes e situações não ideais de trabalho, permaneciam produtivas e saudáveis. Essas pessoas foram categorizadas como pessoas de personalidade *hardiness*, a partir de uma lógica de resiliência especificamente laboral (Paranhos, Argimon & Werlang, 2015).

Essa característica é dada por meio da crença na mudança pelo desafio, da reflexão quanto às suas ações e às dos outros, às respectivas responsabilidades e da capacidade de controle e autonomia dentro do seu ambiente de trabalho. A pessoa considerada de personalidade resistente (*hardiness*) tende a se manter saudável e eficiente nas suas atividades laborais, mesmo diante da pressão e do estresse cotidianos de suas tarefas (Mallar & Capitão, 2004).

Outro foco de estudo e atuação da PSO é o *spillover*, uma alternativa para compreender a relação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar do trabalhador. Alvo de estudos da POT e da PSO, a relação entre trabalho e família teve algumas visões destoantes, destacando a segmentação, a compensação e o *spillover*. Na *segmentação*, essas facetas eram cindidas, e caberia à pessoa e à psicólogo organizacional o esforço para que elas pouco se afetassem. A *compensação* previa uma competição entre esses lados da vida do trabalhador, elegendo um como principal e deixando o outro como secundário. O *spillover* traz a visão de que um afeta o outro de forma concomitante, havendo um “derramamento” de um sobre o outro, mutuamente (Medeiros, Aguiar, & Barham, 2017).

Desses estudos sobre a forma como a família afeta o trabalho, surgem as questões de como a mulher necessita de atenção diferenciada por parte do psicólogo da saúde do trabalho, na tentativa de prevenir transtornos psicológicos devido às demandas sociais e de gênero. Com a possibilidade de trabalhar fora, mas ainda com o acúmulo das

tarefas da casa, as mulheres são submetidas às sobrecargas e ao estresse dessa dupla jornada (Matias & Fontaine, 2012).

A perspectiva do *spillover* permite uma visão integrada do trabalhador, explorando não apenas o estresse e o lado negativo dessa relação, mas as potencialidades envolvidas. Ao equilibrar suas relações sociais, o indivíduo passa a descobrir seu potencial para superar os desafios cotidianos. Ao compreender as perturbações ocupacionais além do ambiente de trabalho, o psicólogo torna-se capaz de auxiliar e propor intervenções e projetos preventivos mais eficazes no contexto laboral (Matias & Fontaine, 2012).

O Locus de Controle é a possibilidade de refletir e compreender a percepção do trabalhador a respeito da fonte de controle de fatores relevantes em sua vida profissional. Podendo ser uma fonte interna ou externa, o Locus de Controle permite a avaliação e a atuação mais precisa, a fim de tomar o controle da situação e criar a possibilidade da mudança diante de determinados problemas (Rodrigues & Alves, 2007).

Acredita-se que o Locus de Controle é um importante constructo para o desenvolvimento do bem-estar do trabalhador. Logo, sendo uma função de percepção, é subjetivo e pessoal, não podendo ser avaliado sem a compreensão do contexto e da história do sujeito (Rodrigues & Alves, 2007).

Algumas pesquisas demonstram que, quanto maior o número de fontes de controle interno (como esforço, conhecimento ou liberdade para tomada de decisões, por exemplo), mais saudável tende a ser a percepção do trabalhador perante seu trabalho. Quando as possibilidades de mudança e resolução das situações rotineiras do trabalho dependem de fatores externos e de pouco controle do indivíduo (como sorte e acaso, políticas organizacionais ou burocracia, por exemplo) aumenta a chance de essa pessoa adoecer em seu ambiente ocupacional (Maciel & Camargo, 2010).

Dois fenômenos, muito estudados, relacionados à PSO na contemporaneidade são o absenteísmo e o presenteísmo. Apesar de antagônicos, afetam uma grande parcela da população trabalhadora. Enquanto o absenteísmo se refere ao afastamento do trabalho por motivo de doenças e transtornos derivados das atividades laborais, o presenteísmo representa o trabalhador que se mantém em atividade, mas permanece com baixos rendimentos e produtividade aquém do esperado (Paschoalin, Griep, Lisboa, & Mello, 2013).

O absenteísmo é amplamente classificado e estudado devido a sua documentação e à facilidade do levantamento estatístico; o presenteísmo, por sua vez, é menos perceptível e requer uma atenção especial por parte dos gestores responsáveis por preveni-lo dentro da instituição, incluindo o psicólogo. Devido aos inúmeros fatores causadores de um possível rendimento abaixo das expectativas de um trabalhador, o presenteísmo pode passar despercebido em muitas situações cotidianas, fazendo com que os estudos sobre sua avaliação e compreensão sejam primordiais (Oliveira, Costa, Fernandes, Gouveia, & Rocha, 2018).

Outro fator recente estudado por pesquisadores do mundo todo é o Assédio Psicológico<sup>3</sup>, que ainda não tem o reconhecimento necessário para a prevenção e combate ideal no ambiente do trabalho em sua amplitude (Guimarães & Rimoli, 2006). Trata-se de um tipo de violência exclusiva do trabalho. Apresenta uma multiplicidade de facetas e prejuízos, como uma agressão pessoal, moral e, principalmente, psicológica. Assim como o *bullying*, no contexto escolar, o assédio psicológico designa um ataque constante e coletivo a um indivíduo em seu ambiente ocupacional (Guimarães & Rimoli, 2006).

Outro fenômeno social contemporâneo ligado ao trabalho é o entrincheiramento. A metáfora é construída pela ideia dos soldados em suas trincheiras, apegados ao local

---

<sup>3</sup> Assédio psicológico é o equivalente utilizado por alguns pesquisadores ao *mobbing*, em inglês.

seguro onde estão, que os faz nem avançar, nem recuar, com medo do perigo eminente. Da mesma forma acontece no entrincheiramento ocupacional; o trabalhador, acometido pelo medo da mudança, derivado de múltiplos e diferentes fatores, está entrincheirado na sua carreira, despendendo de tempo e dinheiro para manter a estabilidade conhecida (Scheible, Bastos, & Rodrigues, 2013).

O entrincheiramento também apresenta um custo emocional e afetivo ao entrincheirado. O trabalhador passa a ter problemas relacionais e sociais, despendendo mais tempo no trabalho e na tentativa de se manter estável. A fragilidade relacional precisa ser compreendida como um risco à saúde mental dessa pessoa, podendo deixá-la desassistida de outras possibilidades e vivências fora do ambiente organizacional onde ela está inserida (Scheible et al., 2013).

#### **1.4 – O sentido do trabalho**

A etimologia da palavra trabalho é controversa. Alguns autores atribuem sua origem à palavra *tripalium*, destinada a nomear um instrumento de tortura, mas que também remeteria ao significado de pena ou servidão do homem para com a natureza. Outros pesquisadores buscam diversas palavras que poderiam significar o que hoje chamamos de trabalho, como *érgon*, que expressa uma potencialidade da pessoa ou uma virtude eminente, ou o *poiein*, que referia-se ao trabalho artesanal, cuja função era suprir uma necessidade externa ao próprio produto (Dourado, Holanda, Silva, & Bispo, 2009).

O sentido do trabalho vem sendo estudado de maneira sistemática desde a década de 1980, com destaque para o grupo conhecido como MOW (*Meaning of Work - International Research Team*), responsável pelos primeiros artigos de relevância desse cenário e fonte de inspiração para muitas outras pesquisas importantes na área, como o caso de Estelle Morin. A autora constatou em mais de 80% dos participantes de sua

pesquisa a vontade de permanecer no trabalho, mesmo em condições financeiras ideais. Esses primeiros estudos já demonstram que o trabalho possui outras camadas além de prover artifícios financeiros, o que gerou o questionamento base para as pesquisas vindouras: “Qual o sentido do trabalho na vida do ser humano?”. Buscando responder essa pergunta, diferentes pesquisadores em diferentes áreas têm se proposto trabalhar o tema (Bianchi, 2018; Tolfo & Piccini, 2007; Morin, 2001).

O trabalho tem uma dimensão central na vida do ser humano. Seja como uma possibilidade de relação com outras pessoas, geradora de autonomia e crescimento ou de transformação do mundo ao redor, é consenso entre os estudiosos que compreender o significado do trabalho para a pessoa é entender fatores saudáveis e não saudáveis importantes de seu cotidiano (Morin, 2001). Para Antunes (2013), o trabalho exerce uma função natural na vida do ser humano, é um fenômeno social que condiz com as necessidades da pessoa. A relação de transformação entre o homem e a natureza é ontológica e básica, e só pode ser exercida por meio do trabalho. Para pensar a saúde do trabalhador, é importante compreender não só as condições de trabalho, mas o significado que este exerce na vida do indivíduo. Como uma ânsia de reconhecimento social e de lugar no mundo, o trabalho exerce um importante papel na forma como o indivíduo se relaciona com os próprios desejos (Gonçalves & Buaes, 2011).

A diferença entre o sentido e o significado, embora muitas vezes tratados como iguais, está em suas origens. Enquanto o sentido trata de uma qualidade individual, de um conceito subjetivo, o significado está atrelado à sociedade, à cultura e seus símbolos. Apesar de suas nuances, ambos são complementares e importantes para compreender a totalidade expressa pelo indivíduo (Bendassolli & Gondim, 2014).

Pensando nisso, é possível perceber que a forma como o ser humano entende o mundo, sua subjetividade, está em constante transformação. As relações materiais estão

modificando as maneiras como cada pessoa compreende sua própria existência. Crises vivenciadas por conta do mundo capitalista e suas necessidades mercantis estão acelerando a mudança do paradigma do trabalho, provocando desemprego e condições de trabalho precárias. Estas crises não acontecem apenas nos países subdesenvolvidos. A precarização das condições de trabalho, o mercado de reserva e a nova lógica do sistema produtor de mercadorias está atingindo os países considerados desenvolvidos, os berços do capitalismo atual (Antunes, 2013).

Ainda seguindo uma visão social da psicologia, o trabalho configura uma dicotomia para o indivíduo. Apesar de ser uma forma identitária, de manutenção social e de dominação da natureza, também pode ser alienante e prejudicial à maturação do psiquismo. Isso significa que, apesar de estruturante, no modelo capitalista, é posta para o operário uma atividade que não necessariamente sacia suas necessidades, explorando esse trabalhador de base (Rios & Rossler, 2017).

Assim, o trabalho, apesar da sua multiplicidade de sentidos, não tem mais como principal função ser espaço de expressão e de criatividade. A contemporaneidade do trabalho exige, em números, resultados e produtividade, quantificando e monetizando o produto fruto de tarefas, muitas vezes, mecânicas e vazias de sentidos existenciais (Moreira, Maciel, & Araújo, 2013). Embora seja um fenômeno social passível de trazer um sentido de completude, a mecanização das tarefas e as exigências irreais dos desafios laborais são fatores de sofrimento, tanto quanto o desemprego. Isso significa que serviços que não permitem modificações criativas e subjetivas podem se tornar fatores geradores de síndromes e transtornos psicológicos (Moreira et al., 2013).

Entender e discutir o tema sob a ótica social permite ir além da subjetividade. O trabalho é um fenômeno cultural e temporal, além de um fator identitário capaz de

transformar e dar lugar ao homem dentro de sua sociedade ou exilá-lo e gerar sofrimentos e angústias (Coutinho, 2009).

A relação entre o trabalho e o processo de identidade do sujeito, em tempos nos quais a tecnologia e as formas de gestões empresariais avançam rapidamente, pode ter um sentido saudável ou nocivo na vida do trabalhador. O trabalho influencia diretamente a autoestima e a forma como a pessoa se enxerga diante da sociedade, gerando satisfação ou insatisfação (Schmidt, Barbosa, Camargo Pinceli, & De Lucca, 2017).

São plurais as contribuições da psicologia sobre a forma como se compreende o trabalho e os significados derivados da ocupação do ser humano. A psicodinâmica foi a responsável por pensar a subjetividade do homem diante do trabalho. A perspectiva psicossocial pesquisou sobre as implicações políticas e identitárias desse trabalhador. As visões da psicologia do trabalho preocupam-se com a dinâmica do grupo e daquele coletivo, e como os fatores interferem nessa relação (Schmidt et al., 2017).

Muitos autores investigaram o sentido do trabalho para distintos públicos. Souza, Lopes e Hilal (2017), ao estudar a centralidade do trabalho na vida de mulheres, detectou a idade como um fator de mudança quanto a esse sentido. As entrevistadas mais jovens pareciam se comprometer mais e dar mais importância ao trabalho do que a suas vidas pessoais, enquanto as categorizadas nas faixas etárias mais elevadas, principalmente após passarem pela maternidade, expressaram até mesmo arrependimento pelo tempo gasto em suas carreiras.

Silva (2017) buscou compreender o significado do trabalho para juízes estaduais. Apesar de não conclusivos, há indícios de que os juízes menos experientes também tendem a priorizar o trabalho em suas vidas, enquanto os mais maduros na profissão, com o passar do tempo, ressignificam suas prioridades. Também se observou que a maioria dos entrevistados considera o significado de seu trabalho a partir de valores sociais.



Morin e Boas (2015) estudaram a relação dos professores universitários com o seu trabalho. O estudo mostra que, ao perceber sua autonomia, as oportunidades de crescimento pessoal e profissional e a relação positiva com os colegas, a qualidade de vida desses profissionais foi considerada boa. Esse resultado correlacionou a qualidade de vida no trabalho com o sentido positivo de vocação e realização profissional diante da sua escolha. Sendo assim, para os professores universitários estudados, o sentido do trabalho dado contribui para a sua saúde psicológica.

Ao estudar o trabalho informal, Bendassoli e Coelho-Lima (2015) concluem que, pelo baixo prestígio e pela forma como a sociedade o encara, o estigma negativo pode influenciar o sentido produzido pelos próprios trabalhadores. A relevância desse estudo está na crescente terceirização e no afrouxamento das leis trabalhistas, resultados da política atual, os quais vêm aumentando os índices de trabalhadores informais. A chamada flexibilização dos processos de trabalho marca a pós-modernidade como uma forma de manutenção do modelo capitalista. Além disso, o desemprego criou uma atmosfera de medo, modificando ainda mais a relação entre o trabalhador e seu trabalho, obrigando-o a aceitar piores condições (Rohm & Lopes, 2015).

Apesar de também serem considerados como trabalhadores informais, profissionais autônomos, representam uma categoria distinta da descrita anteriormente. Ao estudar profissionais que optaram por deixar o trabalho assalariado para se tornar empresários, é evidente como a centralidade do trabalho na vida pessoal continua sendo um tema vigente, bem como o aumento de dedicação. Outro resultado está na associação direta do trabalho ao lucro, embora não se restrinja a isso. Escolher o que quer fazer e trabalhar com o que gosta foi outro sentido dado pelos participantes da pesquisa (Lemos, Cavazotte & Souza, 2017).

O elo entre o significado de trabalho e de dinheiro não se restringe aos empresários e às classes sociais mais ricas. Ao estudar essa relação entre os operários de obras civis, Barros, Álvaro e Borges (2018) apresentam uma nova perspectiva. O dinheiro deixa de ser um incentivo para se transformar em uma necessidade, é visto como sustento e sobrevivência. Isso quer dizer que a relação entre o sentido do trabalho e do dinheiro ganha uma nova forma, mas não desaparece e nem perde a sua centralidade, trazendo facetas distintas.

No tocante à continuidade do trabalho, a tarefa já realizada impacta de forma positiva ao todo, com tendência à satisfação e ao maior empenho nas tarefas futuras por parte do empregado. Caso o indivíduo não tenha acesso ao resultado e não veja a importância de seu esforço, a desmotivação irá afetar o desempenho. Esse dado ressalta a relevância do estudo sobre o sentido do trabalho e seus impactados dentro das organizações (Chadi, Jaworrek & Mertins, 2017).

Logo, para uma vida repleta de significado e bem-estar, faz-se necessário um trabalho significativo para o indivíduo. É incompatível a existência de sentido na vida da pessoa em seu tempo livre caso falte esse mesmo sentido em sua vida laboral. O trabalho sadio é primordial como forma de manutenção das necessidades do homem diante da modificação da natureza, como ferramenta de mudança social e como forma de o ser humano deixar sua marca no mundo. A não possibilidade de encontrar o seu lugar como sujeito do trabalho pode tornar-se inadmissível e insuportável, gerando transtornos (Gonçalves & Buaes, 2011).

## **CAPÍTULO 2 – Delineamento da pesquisa**

### **2.1 – Objetivos gerais**

Essa dissertação tem como objetivo compreender o sentido do trabalho para o profissional de T.I. por meio do método fenomenológico das narrativas compreensivas e da discussão pautada pela teoria experiencial de Eugene Gendlin.

### **2.2 – Objetivos específicos**

- Trazer as possíveis contribuições dos gestores organizacionais diante do tema.
- Ampliar a reflexão quanto ao sentido do trabalho a partir de uma visão experiencial.
- Viabilizar intervenções que atuem para a promoção da saúde, do bem-estar e da realização do trabalhador.

### **2.3 – O método e sua base fenomenológica**

Como principal representante e expoente pensador da fenomenologia contemporânea, destaca-se Edmund Husserl (1859-1938). O matemático e filósofo dedicou-se a explorar a relação entre a lógica e a consciência, dando lugar para o mundo externo na tentativa de compreender a subjetividade (DeCastro & Gomes, 2011).

No final do século XIX e início do século XX, tempo que Edmund Husserl presenciou e que o inspirou a escrever sua obra, o homem havia utilizado a ciência positivista, já consagrada no meio científico, para avançar seus estudos sobre o mundo. Esse avanço teve como resultado a criação de maquinários e a mudança de estilo de vida das pessoas. Por outro lado, a filosofia estava em crise e se alimentando apenas da historicidade e do que fora dito pelos filósofos clássicos (DeCastro & Gomes, 2011).

Incomodava Husserl a impossibilidade de a ciência positivista compreender e discutir a realidade e o mundo. O processo de dar sentido e significado para o mundo e

para a existência humana dera lugar para a sua quantificação, medidas psicológicas e necessidades imediatas (Amatuzzi, 2009).

Como obra fundadora da crítica do pensamento de Husserl sobre a ciência positivista, é indispensável citar a “Crise das ciências europeias” (Husserl, 2004). Esse foi o primeiro caminho tomado pelo autor para o resgate do sentido das coisas e do que viria a ser o método fenomenológico (Amatuzzi, 2009).

A fenomenologia de Husserl passa por diversos processos e etapas. Existe uma evolução constante nas obras do autor até um dos pontos cruciais para qualquer método científico que pretende utilizar a fenomenologia como base filosófica, a atitude fenomenológica para possibilitar a emersão do fenômeno à consciência (DeCastro & Gomes, 2011).

Esse método permitiu à psicologia abordar a subjetividade utilizando a experiência real no mundo. Esse modo de observar a experiência difere muito da forma como as ciências naturais tentam apreender o mundo, um lugar abstrato e estéril, mas o faz através da consciência intencional de quem experiencia, voltando o ser humano para o centro das pesquisas psicológicas (DeCastro & Gomes, 2011).

Husserl propõe a volta às coisas mesmas. Para isso, o interessado no método deverá ser capaz de fazer a redução ao que imediatamente se apresenta. Essa atitude, chamada de atitude fenomenológica, seria o oposto da atitude natural, rotineira, pois prevê a percepção da experiência aquém dos juízos de realidade. Para isso, a pessoa precisaria se conectar diretamente à experiência, deixando seus pressupostos da realidade entre parênteses e suspensos (Amatuzzi, 2009).

Colocando todas as preconcepções em suspensão, o psicólogo pode compreender a experiência do outro sujeito e abrir-se à vivência dele. Ao pesquisado, é necessário emergir e reviver no aqui e agora, possibilitando a ressignificação dessa

experiência. Para que esse envolvimento existencial aconteça efetivamente, o pesquisador deve estar disposto a ser espontâneo, atento a sua percepção e intuição, aos seus sentimentos e sensações, os quais aparecerão nesse encontro com o outro (Forghieri, 2000).

Outro conceito cunhado por Husserl que influenciaria o pensamento dos filósofos e psicólogos posteriores a ele, é o do mundo vivido (*Lebenswelt*). O mundo vivido seria a experiência pré-conceitual como é dada antes de o sentido pré-estabelecido da realidade se apropriar dela. Desse mundo vivido é que nasce o nosso pensamento, o qual é dado na relação e expõe o fenômeno primordialmente como ele é (Struchiner, 2007).

Após entrar nesse universo pré-reflexivo da experiência, o pesquisador precisa partir para a etapa do distanciamento da vivência, a ponto de se permitir refletir sobre o que foi experienciado, possibilitando a descrição do que foi significado. Porém, é importante ressaltar que essa compreensão ainda mantém a ligação sensível criada na relação (Forghieri, 2000).

#### **2.4 - Narrativas compreensivas a partir de encontros dialógicos**

Ao pensar a fenomenologia como uma alternativa à ciência positivista, Husserl cria a possibilidade de compreender o ser humano de forma inovadora. Para o mundo moderno, foi necessário desenhar alguns métodos científicos, especialmente para as pesquisas, no intuito de sistematizar a coleta de dados através do método fenomenológico (Amatuzzi, 2009).

Após mais de dez anos desenvolvendo uma ferramenta metodológica de pesquisa pautado no método fenomenológico, Brisola, Cury, e Davidson (2017) consolidam as narrativas compreensivas a partir de encontros dialógicos. O ineditismo

está exatamente na concepção de um método que vai além da experiência do pesquisador, mas surge da relação entre ele e o pesquisado.

A narrativa presume que o pesquisador exerça uma função mais ativa do que a de um entrevistador. Ele é responsável por instigar o sujeito pesquisado a revelar sua experiência e, de forma empática, o convida a ressignificar o acontecimento, no aqui e agora, ambos como figuras ativas da pesquisa e dessa nova experiência (Brisola et al., 2017).

Conseguir uma profunda empatia com a experiência do participante só é possível caso o pesquisador faça a *epoché*, conceito que explica a necessidade de colocar toda a teoria, expectativas e preconceções em suspensão. Isso quer dizer que só por meio da própria experiência seria possível se conectar ao mundo natural (Borba, 2010).

O pesquisador tem o papel de traduzir em suas narrativas a experiência que ele e o entrevistado tiveram e, assim, evidenciar a necessidade de o primeiro se colocar na pesquisa. Diferente dos métodos hegemônicos na pesquisa acadêmica, a maioria conivente com a ciência positivista, as narrativas exigem que o pesquisador se coloque como um agente da pesquisa, um dos protagonistas do trabalho, nunca neutro (Brisola et al., 2017).

As narrativas têm como principal função tentar esgotar o fenômeno através da repetição dos elementos gerais comuns a elas. Após a construção de todas as narrativas, o pesquisador poderá ter uma visão global da experiência daquele determinado fenômeno, originando a narrativa síntese, a qual pode ser compreendida como um organizador comum das experiências (Oliveira & Cury, 2016).

A análise da pesquisa acontece como um processo contínuo. O fluxo da descrição e da interpretação só são possíveis para a compreensão do fenômeno dado, sem etapas pré-definidas ou sistematizadas processualmente. Isso significa que a própria

narrativa e o curso do método são determinados durante o processo, podendo sofrer mudanças no decorrer da pesquisa (Finlay, 2009).

## **2.5 - Participantes da pesquisa e os critérios de inclusão e exclusão**

Foram convidados para participar dessa pesquisa pessoas que trabalhavam durante a época em que a pesquisa foi realizada como desenvolvedores de software na área da tecnologia de informação, de ambos os sexos, maiores de 18 anos... Foram entrevistados dez profissionais da área, cuja escolha não dependeu de fatores como etnia, religião, grau de escolaridade, orientação sexual, características socioeconômicas ou gênero.

Estava previsto excluir o material oriundo dos participantes que porventura, desistissem da pesquisa, que não tivessem apresentado relação direta com a questão central ou que não aceitassem qualquer cláusula do termo de consentimento livre e esclarecido. Contudo, isso não foi necessário.

## **2.6 - O desenvolvimento da pesquisa e os aspectos éticos**

Por tratar-se de uma pesquisa com seres humanos, foi necessária a submissão e a aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Pontifícia Universidade Católica de Campinas (PUC), registrado no Certificado de Apresentação para a apreciação Ética (CAAE) número 11091319.9.0000.5481 e a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido por todos os participantes.

O pesquisador se disponibilizou para a devolução de resultados da pesquisa a todos os participantes e se compromete com a socialização pública aos interessados por meio dos meios de divulgação de conhecimento disponível. Publicações científicas,

participação de eventos científicos e a publicação da dissertação no ambiente acadêmico são obrigações para a efetivação desse compromisso.

### **2.7 – Riscos**

Por tratar-se de procedimento metodológico consagrado, os riscos são considerados baixos. O pesquisador responsável, bem como sua equipe, estará à disposição para orientações e encaminhamentos, se forem necessários.

### **2.8 – Benefícios**

Essa pesquisa visa repensar o sentido do trabalho para a ampliação das possibilidades de intervenção quanto ao tema, possibilitando em ações que promovam o bem-estar e a saúde dos trabalhadores. O pesquisador se disponibilizará para dar uma devolutiva aos participantes e possíveis esclarecimentos quanto aos resultados da pesquisa. Também será oferecido uma roda de conversa sobre os temas pertinentes a pesquisa.



## CAPÍTULO 3 – O Processo da Pesquisa

Após a aprovação do projeto pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos, o pesquisador utilizou sua rede de contatos para chegar até os participantes, muitas vezes indicados por alguém que também trabalha na área. O primeiro contato foi feito por meio de redes sociais e e-mail, sendo o convite acompanhado de uma breve explicação sobre a pesquisa. Todos os participantes convidados respeitavam os critérios de inclusão, ou seja, trabalhavam com desenvolvimento de software, na área da tecnologia de informação, de ambos os sexos, maiores de 18 anos.

Os participantes tinham a liberdade de escolher o local para o encontro, desde que respeitasse as condições de privacidade formalizadas junto ao CEP, seja na modalidade presencial ou via videoconferência. O encontro dialógico era sempre iniciado com a leitura do TCLE e só continuava após a anuência aos termos. Para tanto, o pesquisador se colocava à disposição para esclarecer eventuais dúvidas e reforçava questões cruciais, como o sigilo e a possibilidade de parar a pesquisa caso o participante sentisse necessidade.

Todos os encontros foram guiados pela questão: “Qual o sentido do seu trabalho para você?”. Ao final do encontro, o pesquisador questionava se o participante estava satisfeito com o que havia sido elaborado e, em caso positivo, pedia para o participante escolher um personagem fictício ou histórico para representá-lo na narrativa, uma vez que seriam utilizados pseudônimos.

O fato de tal escolha ser feita pelo próprio participante implica uma dimensão simbólica que ultrapassa o mero formalismo (no caso, a proteção da identidade) e, principalmente, a racionalidade. Pode-se argumentar que elementos implícitos carregados de significado potencial funcionam de modo semelhante ao terceiro passo do método de

focalização, o “gancho” (Gendlin, 2006). Assim como uma imagem ou palavra (gancho) tem o papel de tornar mais palpável o senso sentido de uma situação, a escolha do pseudônimo funciona da mesma maneira. A reação expressa por cada participante pode ser, da mesma forma, comparada ao quarto passo, conhecido como “ressonância”.

Dez encontros originaram as narrativas dessa pesquisa. Após a finalização de todas, o pesquisador construiu a narrativa síntese e encontrou as categorias para a análise. O processo de construção das narrativas foi compartilhado com o grupo de pesquisa, conforme especificado em Brisola et al (2017)

**Tabela 1:** Dados dos participantes

<b>Narrativa</b>	<b>Participante</b>	<b>Idade</b>	<b>Função</b>	<b>Tipo de Empresa</b>	<b>Experiência</b>
1	Rogers	36 anos	Sócio e desenvolvedor de software	Microempresa	12 anos
2	Holmes	27 anos	Desenvolvedor de Software	Startup	3 anos
3	Jane	25 anos	Desenvolvedor de Software	Multinacional	3 anos
4	Gordon	24 anos	Desenvolvedor de Software	Estatat	3 anos
5	Rachel	23 anos	Desenvolvedor de Software	Multinacional	2 anos
6	Wayne	23 anos	Desenvolvedor de Software	Startup	4 anos
7	Harvey	23 anos	Dono e Desenvolvedor de Software	Microempresa	7 anos
8	Beethoven	24 anos	Sócio e Desenvolvedor de Software	Microempresa	4 anos
9	Groot	25 anos	Desenvolvedor de Software	Startup	5 anos
10	Crowley	27 anos	Gerente e Desenvolvedor de Software	Empresa de pequeno porte	11 anos

Todos os participantes da pesquisa trabalhavam e residiam, durante o período da pesquisa, no estado de São Paulo, sendo a maioria moradores de Campinas. Os participantes mais jovens da pesquisa, com 23 anos, foram Rachel, Wayne e o Harvey e

o mais velho foi o Rogers, com 36 anos de idade. Apenas dois participantes estavam em formação durante o estudo, todos possuindo o segundo grau completo. Rogers atua há 12 anos e, entre os participantes, era quem estava há mais tempo na área. Na outra ponta, Rachel possui 2 anos de experiência na função.

### **3.1 - Narrativas Compreensivas**

#### *3.1.1 - Narrativa 1: Rogers*

Muito solícito e metódico, Rogers entrou em contato pouco antes do horário combinado para que pudéssemos nos organizar para o encontro. Após nos apresentarmos, começo dizendo sobre o que trata a pesquisa e já emendo perguntando qual sentido ele dá para o seu trabalho. Rindo um pouco, ele diz que sua mulher é psicóloga e que já esperava uma pergunta difícil dessas, mas não se demora e começa a responder. Fazendo pequenas pausas, nas quais Rogers olhava para cima, aparentemente tentando formular melhor sua resposta, ele explica que a tecnologia está em tudo e veio para facilitar a vida, promover o crescimento e agregar todas as áreas.

Antes que eu pudesse falar mais alguma coisa, ele volta a falar sobre a psicologia e como muitos softwares de inteligência artificial ou de comunicação foram desenvolvidos graças aos esforços conjuntos dessas duas ciências. Percebo que dessa vez ele não buscou formular seu pensamento e ficou mais atento à minha reação.

Outro adendo que me chama a atenção é o entrevistado falar de como a sua empresa tem um clima diferenciado e como isso também colabora para o desenvolvimento da criatividade. Nesse ponto cabe uma ressalva: Rogers não é apenas o programador da equipe, é também o dono da pequena empresa, mas não abre mão de

exercer a primeira função. Aproveito para perguntar como é a empresa e o dia a dia dela e o que ele acha desse ambiente diferenciado que eu chamo de “empresa estilo Google”. Ele brinca que o estilo é da Google, mas que eles não fazem tudo que a Google faz, por causa da diferença de caixa. Conta de alguns projetos da empresa, como a “quarta do lanche” (dia em que cada um fica responsável por levar e preparar sanduíches para os outros), “o dia da caminhada” (segundo seu relato, ele é o único que corre ali e o pessoal estava muito sedentário, então eles iam caminhando da empresa até um parque e andavam por lá) e o projeto do “e aí?” (momento na sexta em que paravam para conversar sobre séries e filmes que estavam vendo e dizer o que era bom e o que não era, quem gostava e quem não gostava).

Rogers diz que gosta desse tipo de ambiente e que mantém a cabeça aberta, também fala que esses projetos começam e terminam, mas sempre aparece um novo e isso faz as coisas não ficarem estagnadas lá dentro. Apesar disso, ele relata que “tudo tem o seu boleto” e que eles sempre têm algum prazo. Conta não ter problema se a pessoa leva dois ou cinco dias para terminar o projeto, diferentemente das empresas mais tradicionais, ninguém vai ficar no pé. Respeitando o prazo do cliente e o dado pela organização, pode ser mais rápido ou mais lento nesse processo, assim, sendo mais livre.

Conta que conheceu outras empresas mais tradicionais e sente que nada é preto no branco e tudo tem seu lado bom e seu lado ruim. Acredita que uma empresa mais tradicional traz um maior controle e pode permitir um trabalho mais organizado, mas o clima e o ambiente tendem a ser piores. As novas empresas de tecnologia são mais atentas à pessoa e ao ambiente da organização, mas me conta, rindo, que, às vezes, enquanto estão em alguma reunião, o pessoal atrás está falando sobre GTA (jogo eletrônico) ou sobre como foi o fim de semana. Finaliza falando que tudo tem seus dois lados, mas que gosta de como a empresa trabalha.

A partir daí um ponto fica em evidência para mim, a idade de Rogers. Apesar de eu não saber sua idade exata, ele não parece ultrapassar os 40 anos, mas a sua fala é permeada de conflitos geracionais e questões de maturidade. Ele relata ter muitos problemas relacionados à idade dos colegas e o quanto essa geração mais nova gosta de empurrar o problema para o outro, mesmo que seja para o colega ao lado. Para ele, essa forma de empresa, mais solta, exige maturidade para cumprir os prazos. Percebo o tom de sua voz diminuir, o que pode indicar um certo cansaço. Reforço que, apesar de trabalhar com o computador, é evidente em sua fala a importância das relações com as pessoas envolvidas. O semblante de Rogers muda e ele volta a se empolgar, parece ter se sentido compreendido e contemplado neste importante ponto do seu discurso. Comenta que ainda naquela tarde iria ter uma reunião para conversarem sobre isso, e conta de sua relação com os outros sócios, todos de opinião forte, como ele, e que isso algumas vezes desgasta a relação lá dentro, mesmo sendo todos muito amigos e tendo o hábito de saírem para atividades de lazer juntos. Também retoma o quanto a imaturidade de seus colegas desenvolvedores interfere nessas relações.

Digo que, para encerrar, sinto a necessidade de retomar a primeira pergunta. Repito “qual sentido você dá para o seu trabalho?”. Rogers se surpreende e parece desconfiado. Rindo (um pouco nervoso) ele pergunta “o que você tá querendo com isso, senhor Guilherme? Esses psicólogos são fogo...”. Parece que o fato de eu ser psicólogo gera uma fantasia quanto à possibilidade de uma análise. Respondo, também rindo, que não tem pegadinha, só gostaria de saber a resposta dele após nossa conversa. Dessa vez, sinto que ele reflete durante um tempo maior. Alguns momentos, murmura algum pensamento, retomando o que falou da primeira vez e diz manter a questão da mudança do mundo e das profissões graças à tecnologia, e fala sobre a enorme responsabilidade disso. Também acrescenta que, dentro do ambiente da empresa, seu trabalho também é

articular e compreender com quem trabalha, o perfil das pessoas, os problemas e o momento da vida de cada um. Ele também conta um pouco sobre como cada funcionário está em um momento diferente quanto às relações amorosas e como isso interfere no trabalho. Nesse momento, sinto que a fala do Rogers se volta mais para sua função de gestor, mas pensando no modo como o ambiente criado na empresa, descrito antes, possibilita o contato dele com seus funcionários, e como isso ora desgasta, ora potencializa seu trabalho e o dos demais.

Satisfeito, digo para Rogers que podemos encerrar, a menos que ele queira acrescentar mais alguma coisa. Ele me diz que sente ter conseguido falar sobre o trabalho e, para a minha surpresa, agradece, dizendo que algumas reflexões vão acompanhá-lo a partir dali. Peço para ele escolher um personagem para representá-lo nessa narrativa. Mais uma vez, Rogers ri e fala como essas perguntas são difíceis. Fico surpreso com a sua reação e percebo que a pergunta não era tão simples quanto julguei ser. Dessa vez ele demora um pouco, parece um pouco incomodado enquanto reflete sobre o assunto e diz que não tem um herói ou um personagem de primeira, mas que, pensando em sua função de liderança e de colocar ordem enquanto põe a mão na massa, o Capitão América, o Capitão Steve Rogers, o representava. Me vem à cabeça o quanto o personagem se sacrifica para sua equipe funcionar e a responsabilidade que ele carrega.

### *3.1.2 - Narrativa 2: Holmes*

Holmes me recebeu em sua casa, sempre muito educado, e, com seu jeito bem descontraído, me conduziu até a mesa da sala de estar. Iniciei a leitura do TCLE e já recebo uma pista do que nos aguardaria nesse encontro. Holmes escuta a leitura impacientemente, concordando com cada passo rapidamente e bem inquieto. Após a assinatura, ele diz estar ansioso pela entrevista.

Início falando novamente o título da minha dissertação, explicando meu interesse com a pesquisa e pedindo para ele me contar qual o sentido do trabalho dele em sua vida. De imediato recebo uma resposta bem completa, quase uma aula para leigos, sobre o quanto a tecnologia permeia a vida de todos, o quanto ela facilita a vida do homem moderno e como a área dele é importante para a vida dos seres humanos em geral, não só a dos desenvolvedores. Conforme Holmes fala sobre o assunto que tanto domina, fico com a impressão de que a sua ansiedade vai diminuindo, o ritmo da sua fala acompanha essa mudança e ele se empertiga na cadeira.

Sem que eu fizesse muitas intervenções, ele começa falar um pouco de seu dia a dia. Diz estar saindo da atual empresa por não estar satisfeito com a área em que está atuando. Ele entrou para ser desenvolvedor de *mobile* (softwares de celulares, tablets e outros dispositivos móveis), mas a empresa é responsável pelo desenvolvimento de diversos programas e aplicativos de diferentes plataformas, dependendo da demanda externa de seus clientes. Holmes explica que seu relacionamento com as pessoas dos mais diversos setores dessa empresa é muito bom, mas que ele estava infeliz e, assim que recebeu uma nova proposta, já decidiu mudar.

Ele conta que mais de 20 pessoas migraram de sua empresa atual para a que ele está indo e que os atrativos foram vários, como salário e o que ele chamou de “Google like”. Dessa vez, peço para ele me explicar o que isso significa e quais as principais diferenças que ele vê entre as empresas. Mais uma vez, sinto o participante seguro de sua resposta e, aparentemente, contente em dividir os detalhes de seus pensamentos. O “Google like” começa com um exemplo: “É open bar de cerveja durante o expediente”. Ao ver minha reação de surpresa, ele acrescenta que a responsabilidade de permanecer sóbrio é do funcionário, mas que, após seu trabalho, ele pode ficar lá dentro e beber o quanto quiser, e ninguém falaria nada. Nesse momento ele elucida um pensamento que

me ocorre. Diz que consegue ver os dois lados nisso. Enquanto é positivo ter os lazes no ambiente do trabalho, ele sabe que isso faz com os funcionários percam a hora dentro da empresa e, quanto mais tempo eles ficarem e gostarem de lá, melhor trabalharão, e por mais horas, sem reclamar.

Holmes conta que a antiga empresa não seguia tanto a tendência desse mercado mais moderno de trabalho. Apesar da flexibilidade dos horários e de outras regalias pontuais, ainda era uma empresa um pouco mais ortodoxa. Nesse momento ele contempla sua própria resposta e eu não o interrompo. Alguns segundos depois, ele quebra o silêncio dizendo que isso não necessariamente o incomoda e que se pudesse ficar na área que gosta, talvez não mudasse de empresa. Sinto que ele já fez a equação de prós e contras entre esses trabalhos anteriormente. Ele continua, dizendo que migrar para uma empresa onde desenvolverá o aplicativo para a própria contratante, não dependendo da vontade de um cliente externo, possibilitará a ele trabalhar de forma menos engessada e que voltaria a estudar e a mexer com aquilo que mais gostava.

Ele também vê como essencial nesse novo ambiente o que a empresa chama de “tribos”. As tribos nada mais são do que pequenos grupos de trabalho focados em diferentes setores. O participante explica que, apesar do estereótipo dado ao desenvolvedor (pouco social), ele gosta muito de se relacionar com outras pessoas, e poder trabalhar junto com seus parceiros é algo que o encanta. Falo para ele explicar melhor o que sente trabalhando em conjunto. Após uma rápida pausa, ele diz que, ao iniciar na área, preocupava-se de as pessoas não serem como ele, que gostassem de ficar em seus próprios cantos, programando, e que ele fosse ser o “esquisito” do trabalho, mas que esse medo não se concretizou e ele se descobriu no meio de outras pessoas sociáveis, apesar de existirem exceções. Embora houvesse essa socialização na empresa em que estava, a nova prometia trabalhos mais conjuntos e integrados.



Peço para Holmes falar um pouco mais sobre o sentido do trabalho em sua vida pessoal, algo menos amplo e mais focado na sua experiência. Ele diz que desde muito pequeno usa computadores e que seu pai sempre teve um na casa para que ele pudesse mexer. Revela como iniciou na programação procurando aprender a trapacear em jogos eletrônicos. Dito isso, ele dá risada e parece se levar pelo pensamento nostálgico. Como sempre gostou muito de estudar sobre o assunto por conta própria e foi autodidata em vários aspectos da programação, decidiu fazer a faculdade voltada para a área. Conta que gosta muito de lidar com isso em casa após o trabalho e me mostra a tela de seu computador. Inúmeras janelas de texto e comandos aparecem na tela. Explica que isso é diferente de seu trabalho, que lá ele estuda e programa para ele mesmo, e sente muito mais prazer ali.

Além de estudar por conta, Holmes revela seu desejo de ensinar as pessoas próximas. Diz que sua maior paixão é passar seu conhecimento para os outros e que, se o trabalho do professor fosse valorizado como deveria, ele sem dúvida iria lecionar dentro da área. Percebo mais uma mudança em sua voz e em sua postura. Diferente de quando estava ansioso ou de quando estava empolgado falando de sua área, Holmes me parece menos entusiasmado ao falar sobre sua vontade de ensinar. Pergunto se ele percebe isso como um sonho que não se concretizará e ele responde afirmativamente, pois não trocaria seu salário para isso, mas que já pensou no assunto antes.

Caminho para o encerramento do encontro, que já se aproximava de uma hora, e Holmes se espanta. Primeiro pensa ter sido muito rápido, mas depois se dá conta do tempo que passamos conversando. Pergunto se ele gostaria de acrescentar mais alguma coisa, mas ele diz que não, apenas se assustou. Digo estar satisfeito com a nossa conversa, mas que precisava de um nome para representá-lo em minha narrativa e gostaria que ele escolhesse um personagem qualquer. Mal havia terminado minha última palavra e escuto:

“Sherlock Holmes”. Ele explica sempre ter sido encantado pelo personagem e que seu pai sempre cobrou que ele prestasse atenção em tudo e em todos, hábito mantido por ele desde então e que o ajudava a perceber as intenções e emoções dos demais ao seu redor. Apesar de sentir estar certo na maioria das ocasiões, conta que isso acarreta alguns problemas em seus relacionamentos pessoais e que, às vezes, a outra pessoa está estressada ou chateada por algum outro motivo e, se lhe dá uma resposta mais ríspida, ele pensa ter feito algo errado, gerando angústia e ansiedade para ele. A resposta me surpreende e questiono se, ao invés de conversar com a pessoa, ele prefere prever qualquer mal-entendido, e ele me confirma com a cabeça. Fica para mim a angústia do personagem de Sir Arthur Conan Doyle e de como a sua inteligência o afastava das pessoas e o obrigava a buscar eventuais fugas da realidade para acalmar suas angústias, mas não externalizo esse pensamento para não invadir sua privacidade, e encerro nosso encontro com esse incômodo.

### 3.1.3 - Narrativa 3: Jane

Durante praticamente todo o encontro com Jane fico com a sensação de estar falando com alguém que se encontrou no trabalho, mas que pouco reflete sobre como esse trabalho lhe afeta. Em muitos momentos preciso pedir para ela complementar sua fala. Parece que, para ela, é tão óbvio o sentido do trabalho em sua vida e tão evidente o quanto ele permeia sua forma de pensar que as respostas curtas são suficientes.

Começo com o questionamento padrão, interessado no sentido que o trabalho tem em sua vida. Jane diz sempre ter buscado alguma atividade que a desafiasse e não caísse na rotina. Peço para ela me contar um pouco mais a respeito disso e ela tenta me explicar rapidamente que trabalha com “*chatbot*”. Preciso insistir para que me explique melhor e lembro a ela que sou um profissional da área de humanas, ignorante a essa linguagem, tão corriqueira para ela. Com uma risada rápida e alguns segundos para formular sua

explicação, ela me fala que trabalha programando a interface de um atendente virtual para compreender e tentar ajudar o usuário com algum tipo de problema.

Agora, compreendendo um pouco mais o que ela faz, pergunto quando se descobriu nessa área. Jane diz que, em casa, ela sempre se identificou com o pai; são sempre os dois que leem os manuais de instruções ou procuram compreender os eletrônicos da casa. Também acrescenta que seu pai trabalhou em uma grande companhia de desenvolvimento tecnológico e, por isso, desde muito cedo teve um computador na sua casa.

A programação chegou um pouco mais tarde, quando seu pai a presenteou com um kit de robótica para iniciantes com uma programação simples e intuitiva, mas capaz de aguçar sua vontade de aprender tudo sobre o assunto. Quando ela conta isso, a forma como ela se expressa desperta em mim um interesse diferenciado, e percebo que este ponto pode trazer uma potencialidade à nossa conversa. Pergunto a Jane se ela continua indo atrás e pesquisando por conta ao iniciar uma atividade nova. Dessa vez, ela mostra-se mais empolgada e diz que sim, até hoje prefere não pedir ajuda a ninguém. Exemplifica ao dizer gostar muito de jogos eletrônicos e que na mesma semana um amigo tinha lhe apresentado um novo, mas que ela não quis ficar jogando com ele, pois precisava voltar para casa e aprender a jogar. Pergunto o que “aprender a jogar” significava e ela responde: “Aprender a jogar mesmo, de verdade. Não saber os botões, mas saber as estratégias, o padrão de jogo, o que é mais utilizado atualmente”. Destaco que, apesar de o amigo ter mostrado o jogo, ela prefere aprender sozinha, ao que ela confirma com a cabeça, dizendo gostar disso no trabalho também. Ao se deparar com um desafio ou algum problema, ela sempre gasta um bom tempo procurando no código e depois na internet antes de pedir ajuda a algum colega.

Jane relata um ótimo relacionamento com seus companheiros de trabalho; em seu setor são três homens e três mulheres, o que ela acha muito satisfatório. Compara o atual trabalho, no qual está há pouco menos de seis meses, com o antigo, em uma empresa muito mais tradicional. Questiono quais diferenças ela sente entre as empresas e insisto para que explique melhor o funcionamento da organização atual. Ela afirma ser quase impossível comparar. O ambiente de trabalho antigo era muito primitivo e arcaico, os funcionários não estavam em equipe e um tentava se destacar mais do que o outro. A nova empresa, apesar de prometer ser um lugar mais moderno do que realmente é, busca ser atual. Lá se trabalha em equipe, tem um videogame para os funcionários, os horários são mais flexíveis, mas eles dizem que sempre tem happy hour e outras atividades que quase nunca ocorrem. Apesar de a propaganda ser maior do que a realidade, Jane diz que o ambiente facilita seu trabalho, que gosta de como as coisas estão no momento e não sente necessidade das regalias exageradas de outras empresas.

A participante fala, rindo bastante, que no vestibular ficara na dúvida entre engenharia da computação e medicina. Seu primeiro intuito ao ingressar na universidade foi voltar o seu estudo para o desenvolvimento de jogos, mas acabou indo para uma área completamente diferente, mas não se arrepende, pelo contrário, foi uma surpresa muito boa. Fala novamente o quanto gosta de sentar-se em seu computador, colocar seu fone e ficar programando e lendo linhas de comando o dia inteiro. Relata não ver a hora passando e gostar muito de estudar a programação e a linguagem de programação que usa, além de sentir uma grande euforia ao encontrar e superar os desafios de seu trabalho. Percebo um brilho em seu olhar e fico com a sensação de estar conversando com um atleta de alto rendimento, nunca contente com a sua performance, sabendo que sempre pode quebrar o próprio recorde e que isso é toda a motivação que precisa para continuar. Penso

também no desgaste desse atleta e o quanto ficar na média por algum tempo é desesperador.

Finalizo pedindo que escolha um personagem para representa-la nessa entrevista e ela responde não ter dúvida, a Jane do Tarzan. Uma mulher forte e muito à frente de seu tempo. Também uma cientista inteligente e visionária.

#### *3.1.4 - Narrativa 4: Gordon*

Após a leitura e a assinatura do TCLE, começamos nossa conversa. A postura de Gordon me chamou a atenção desde o início. Aparentemente seguro e empolgado, começa me explicando um pouco de seu trabalho. Esforço-me para entender, não é simples. Ele trabalha com um importante equipamento de análise científica, desenvolvendo softwares e aprimorando códigos para que ele funcione e gere dados importantes.

Já percebo algumas peculiaridades de seu emprego antes mesmo de perguntar qualquer coisa. Sua equipe não se limita a desenvolvedores. Junto com Gordon, sua equipe conta com matemáticos e físicos, independentemente do cargo. Seu chefe é físico, por exemplo. Questiono como é essa diversidade para ele, mas a resposta já era esperada pela forma como ele havia falado de sua equipe. Ele gosta muito e se sente muito desafiado, diz que está rodeado de gente inteligente, “fora da curva” e que isso o obriga a estudar e a se esforçar para manter o nível de seu setor. Apesar de falar isso de forma informal e tranquila, tom que se mantém em praticamente toda a entrevista, fico com a impressão de que Gordon se cobra muito dentro e fora de seu ambiente de trabalho.

Depois desse momento inicial bastante significativo, peço para ele me falar sobre qual o sentido do trabalho em sua vida. Gordon pensa um pouco e responde que gosta muito do que faz, sabe a importância, mas se vê diante de um dilema que o assombra

desde a faculdade. Conta já ter se questionado muito sobre o quanto seu trabalho como desenvolvedor, responsável por automatizar muitos processos, pode tirar o emprego de muitos trabalhadores, principalmente os de menor remuneração e reconhecimento dentro das empresas. Termina refletindo mais um pouco e falando que o seu trabalho atual não está tirando o emprego de ninguém. Sinto que a preocupação sincera de Gordon gera algum sofrimento para ele, mas o senso de responsabilidade e crítica o faz buscar ainda mais por um trabalho que faça jus aos seus ideais, preenchendo uma importante parte de sua vida com um sentido consciente.

Ainda refletindo sobre a minha pergunta inicial, o participante brinca que a pergunta era complexa. Dou risada e concordo. Após mais uns segundos de silêncio ele acrescenta gostar da ideia de que, um dia, alguém pode usar o software criado e aperfeiçoado por ele ganhar um prêmio Nobel e que, indiretamente, ele terá contribuído para isso, mesmo a pessoa não sabendo. Pergunto se o reconhecimento desse feito é importante para ele. Gordon responde que as pessoas com quem trabalha vão saber que foi ele quem fez, pois eles todos colocam os créditos e os responsáveis por cada parte do trabalho, mas os usuários das ferramentas não têm essa informação, e ele não liga para isso. Ele saberá e isso já basta. Se superar e colaborar para a ferramenta de seu trabalho melhorar é mais importante do que o reconhecimento dos outros.

Outro diferencial de sua fala é como ele se sente honrado e feliz em trabalhar com o que trabalha. Diz sempre ter sido apaixonado por física, mesmo antes da faculdade e que a ciência entrou na sua vida pelo programa de iniciação científica, ainda na graduação, fazendo pesquisas exatamente no seu local atual de trabalho. Falo que imagino a dificuldade a mais por ter de estudar coisas além de sua formação e do que é esperado de um desenvolvedor. Ele confirma, mas afirma gostar muito. Conta que, muitas vezes, em casa, deitado na cama, de madrugada, quando de repente se dá conta de como resolver

algum problema e já anota para levar no dia seguinte. Também diz que estuda muito por fora, mas que recebe todo o apoio de seus colegas, além de sua sala contar com uma lousa, a qual usam todos os dias para discutirem e aprenderem algo novo.

Pergunto como é o ambiente do seu trabalho e ele me explica que é muito descontraído, nada de baias ou divisórias. Seu setor todo trabalha junto e ele gosta da interação descontraída, apesar de, em alguns momentos, precisar colocar o fone ou levar o notebook para fora para se concentrar mais. Também compara com amigos que trabalham em “*start up*”, dizendo que gostaria de poder beber cerveja ou jogar um pingue-pongue no trabalho, pois acredita que essas possibilidades responsabilizam o trabalhador, por precisar saber o momento de se divertir e o de trabalhar. Vê que isso é uma tendência onde ele está, apesar de não acreditar que terão cerveja à vontade, vê que o espaço já está se adaptando para não perder seus funcionários e que o ambiente está cada vez mais descontraído.

Por fim, peço para ele escolher um personagem. Ele acha a pergunta muito difícil e brinca com isso. Após um bom tempo, ele escolhe o detetive Gordon. Fala que gosta do seu lado investigativo e a frieza antes de dar qualquer passo. Não me ocorre na hora, mas após refletir sobre a entrevista, que fora tão impactante e cheia de significados para mim, percebo que o Gordon também faz boa parte de seu trabalho sem o conhecimento dos outros, sem a glória do personagem principal (que curiosamente também apresenta as características utilizadas para justificar a escolha de meu participante), mas é fundamental para todas as histórias.

### *3.1.5 - Narrativa 5: Rachel*

Rachel não me deu muitos detalhes, não falou muito e nem foi tão receptiva. O tom desse encontro seguiu seco e direto. Ao terminar de ler o TCLE, confirmo se Rachel

estava de acordo ou se tinha alguma dúvida e ela só responde que não tem dúvidas e poderíamos começar.

Pergunto qual o sentido do trabalho em sua vida e ela me responde que é pagar suas contas. Dá uma risada que me parece pouco alegre e diz que programar, para ela, era algo que até que gosta, paga relativamente bem e é isso.

Pergunto sobre o seu trabalho e a sua relação com seus colegas. Rachel me diz não estar contente no emprego atual, mas que pretende aguardar um ano e procurar outro. Esse é seu segundo trabalho, e ela não vê o ambiente como positivo. Ela chega, coloca seu fone de ouvido, fala o mínimo com os demais e vai embora. A empresa tem um tom mais formal do que ela espera de uma empresa de T.I. e é bem hierárquica. Percebo sua infelicidade ali dentro e digo que isso me chama a atenção. Sem muito a acrescentar ela declara estar infeliz mesmo.

Após um curto silêncio, pergunto como o trabalho influencia em sua vida privada, e ela diz que não muito. Seu trabalho é até às 18h e ele fica lá. Quando chega em casa, não quer saber de programar ou de mexer muito em seu computador, gosta de ver séries e descansar.

Percebo que Rachel está incomodada com a entrevista, ou não aguenta mais o tema, e não tenho muito mais a perguntar. Peço para que escolha um personagem para representá-la e ela responde que eu posso escolher e colocar qualquer coisa. Fico pensando se essa postura dela é proposital, para demonstrar a sua insatisfação quanto a tudo que é relacionado ao seu ofício. Insisto que ela escolha. Depois de uns segundos ela me responde “Ah coloca Rachel. A personagem da última série que eu assisti”. Pergunto se a personagem a representa de alguma forma no trabalho, e ela diz que não, só que era a única personagem da qual lembrava. Agradeço seu tempo e encerro. Esse encontro fora



o mais curto até então, e aquele no qual eu me senti menos à vontade ou conectado com o meu participante. Saio incomodado e sem ter certeza se atingi meu objetivo.

### *3.1.6 - Narrativa 6: Wayne*

Wayne se mostrou muito sincero e autêntico, deixando qualquer formalidade de lado, o que me deixou bastante à vontade durante todo o encontro. Após nos cumprimentarmos, ele já me deu uma informação importantíssima, um pequeno prelúdio de nossa conversa: “Eu vou precisar ficar de olho no meu celular, estou de plantão”.

Ao questionar o sentido do trabalho para ele, deparo com um dos planos de vida mais bem traçados. Wayne conta que pretende usar o tempo que tem disponível hoje para trabalhar e juntar dinheiro. Trabalha todos os dias, mais do que as 8 horas contratadas e sai com seus amigos apenas no fim de semana. Os plantões que pega, como o que estava no momento de nosso encontro, são bem remunerados e as horas extras, junto com um plano de contenção e aplicação de gastos, darão a ele o que chama de “vida tranquila” aos 50 anos, mas que, para isso, aceita ser “sugado” pela empresa, algo repetido frequentemente durante nosso tempo juntos.

Interrompido brevemente pelo celular, Wayne volta a conversar comigo e diz que sua empresa é conhecida pelas regalias no ambiente de trabalho, como energético e cerveja à vontade, mesa de pingue-pongue e de pebolim, videogame e até um pub onde os funcionários podem permanecer pelo tempo que quiserem. Não preciso falar nada, ele rapidamente acrescenta que não vê isso de forma tão positiva. Explica não ter sido pelas regalias que decidiu mudar de empresa, o atrativo foi o salário e a busca de um local que o reconheça, mas sabe que nada disso é de graça e, no fim do dia, são só formas de manter o funcionário na empresa por mais tempo, tanto no dia a dia, quanto na organização. Após esse esclarecimento, Wayne afirma que ele e outros colegas questionam o fato de o energético ser liberado, dizendo que isso pode não fazer bem para a saúde. Acho

interessante seu comentário, tanto pela sua veracidade, como pela exclusividade do energético, a cerveja parece ter sido esquecida aqui.

Voltando brevemente para explicar sua função na antiga empresa, Wayne demonstra um ressentimento. Diz que não era valorizado: poderia fazer qualquer coisa, melhorar o quanto pudesse o sistema e, mesmo assim, o máximo de reconhecimento era um tapinha nas costas. Quando se cansou e decidiu mudar, ele conta que os superiores fizeram várias propostas, desde seu gerente até o vice-presidente da empresa, para que ele ficasse, mas já era tarde. Ele sabia que era o único a entender a linguagem que usava lá dentro e que deveria ter recebido um aumento muito tempo antes, não com a ameaça da demissão. Vejo que isso o afeta, parece existir um rancor, mas ele não o verbaliza.

Aproveitando a troca de empresa, falamos sobre a facilidade em trocar de trabalho em sua área. O participante diz que recebe novas propostas de trabalho diariamente em seu perfil no LinkedIn e, desde que seja um bom programador, sempre vai existir emprego para ele. Outro fator ressaltado por Wayne é que, em sua área, o que conta é o quão diversificadas foram suas experiências e, em quanto mais lugares ele trabalhar, mais oportunidades surgirão.

Ao retomar sua fala sobre o trabalho atual, aparece uma frase que é consagrada em seu trabalho. “É melhor pedir perdão do que permissão”. Esse ditado, repetido por seus superiores e colegas, parece gerar um certo conflito nele. Relata que, recentemente, havia feito um teste durante o horário de pico de uso do aplicativo para o qual ele desenvolve, gerando em um erro que impossibilitou o uso desse programa por 30 segundos. Diz que não foi punido, mas que a frase não se mostrou exatamente verdade, como ele esperava, e que recebeu alguns olhares tortos e uma pequena bronca de seu supervisor, que disse não ser o horário correto para o teste e que era melhor ele não fazer esse procedimento novamente até a semana seguinte. Dessa vez, Wayne se mexe na

cadeira e diz que não quis saber, no dia seguinte, foi lá e fez de novo, mas dessa vez sem erros. Se justifica, dizendo que havia colocado um número a mais no código, causando o erro, mas, para que o servidor aceitasse aquele número errado, muitos outros haviam errado, porém, como foi ele quem “apertou o botão”, expressão que me pareceu com “quem puxou o gatilho”, os outros o estavam culpando. Fica evidente em nossa conversa que seu orgulho está presente em seu trabalho e ele encara ser desafiado como algo pessoal.

Pergunto se ele gostaria de acrescentar mais alguma coisa. Depois de pensar por alguns minutos, ele decide falar algo com um tom que me remete a uma denúncia. Declara desejar que as empresas de tecnologia busquem conhecer seus funcionários pessoalmente, suas motivações e o que faz bem ou mal para cada um ali. Afirmo que ele sente necessidade de um cuidado maior pela empresa, algo mais pessoal, e ele confirma de forma mais entusiasmada.

Para encerrar, pergunto qual personagem ele gostaria que o representasse na pesquisa. Após poucos segundos refletindo, diz pensar no Batman, por ser teimoso e cabeça dura. Bruce Wayne é um personagem bastante complexo, cheio de qualidades e defeitos. A escolha e o motivo fazem jus à nossa conversa, mas também acho que, assim como o personagem, o Wayne da narrativa é mais do que só cabeça-dura e teimoso.

### *3.1.7 - Narrativa 7: Harvey*

Sem dúvida, Harvey é uma pessoa intrigante. Com sua camisa estampada e seus grandes óculos escuros, encontro em meu participante um verdadeiro anfitrião, que me recebe com um forte abraço e um sorriso de boas-vindas. Apesar desse início, o tom festivo se perde ao começarmos nossa conversa.

Peço para ele começar falando um pouco de seu trabalho. De forma sempre teatral, com muitos gestos e expressões faciais, Harvey diz que tem dois trabalhos e não sabe com qual é mais difícil lidar hoje em dia. Conta que tem uma pequena empresa no estilo *software house* (faz sistemas e outros trabalhos na área de automação e informática) desde 2012e, que apesar de pequena, conta com uma carteira de clientes interessante. Além disso, ele é coordenador e professor do curso de informática de um colégio técnico. Volta para a sua frase inicial e fala que o primeiro trabalho tem sua “dificuldade máquina” e o segundo, “dificuldade humana” e que, pouco antes de eu chegar, estava conversando com o colégio pois um aluno que ele tinha atendido dias antes havia tentado suicídio. Aqui acontece algo que se repete até o fim da entrevista, uma pausa dramática na qual o meu participante me encara, esperando ver minhas reações.

Sem eu dizer nada, Harvey diz que vai focar no seu trabalho como empreendedor e desenvolvedor de sua empresa, ao que respondo deixando-o à vontade para falar sobre os dois e pergunto qual o sentido do trabalho para ele. Para ele, ser dono da empresa reserva um desafio a mais, lidar com os clientes que pagam sua receita no final do ano. Sente-se angustiado por ter de atender demandas que não são função dele e vão além do contratado, mas não pode simplesmente se negar, pois é um mercado muito concorrido, e mesmo as empresas que estão com ele desde o início podem migrar facilmente para outro prestador de serviço.

Apesar da cautela com os clientes, conta que também busca encontrar seu limite. Ele descreve uma situação em que o dono da empresa contratante o culpou por questões além do seu trabalho e o ofendeu. Harvey estava pronto para cancelar o contrato quando os demais gerentes e a esposa e sócia do dono entraram em contato se desculpando e pedindo para ele não abandonar o trabalho. Então, sentindo seu trabalho valorizado, ele concordou em continuar, desde que ele não lidasse mais com o dono, apenas por meio de

recados trocados por outro funcionário. Afirmo que ele soube estabelecer o limite e se valorizar, mas Harvey acrescenta ter feito isso apenas daquela vez. Ele se descreve como “casca por fora, papel molhado por dentro”, que em situações parecidas ele se faz de duro, mas sente o baque.

Sua rotina inclui acordar mais cedo para qualquer um de seus compromissos, verificar pelo celular se está tudo bem, se nenhum cliente mandou mensagem ou e-mail e voltar a dormir. Mesmo com todas as dificuldades e com tantas noites de insônia, o trabalho é o que o preenche, e ele diz que não o trocaria por nada. Revela ter perdido amigos e companheiros por conta de seu trabalho, que disseram estar se afastando pois a sua prioridade é sempre seu ofício. Harvey concorda com seus antigos contatos, sua prioridade é o trabalho mesmo, é o que o constitui e dá sentido para a sua vida toda, independentemente dos sacrifícios. O tom dramático segue na conversa e vejo suas expressões cada vez mais intensas.

Para encerrar, peço para ele escolher um personagem para representá-lo na narrativa. Ele não me surpreende ao dizer que o trabalho tem um custo a mais e ele não assiste a filmes e séries e nem lê livros, seu tempo fica todo comprometido. Depois de pensar um pouco, diz que a última série a que assistiu foi *Suits* e nela havia um personagem, Harvey Specter, cuja ambição e rotina de trabalho o representavam bastante.

Estar com Harvey fora como assistir a uma interessante peça de teatro, com seus dramas e reviravoltas. Ele me fez acompanhar de perto suas angústias, seus sacrifícios e suas vitórias pessoais. Ao sair do encontro, percebo-me com falta de ar, estive emerso em seu espetáculo e preciso de um tempo para me recuperar.

### 3.1.8 - Narrativa 8: Beethoven

Se fosse preciso resumir este encontro com uma única palavra, seria: permeabilidade. Beethoven é sócio de uma pequena empresa de desenvolvimento de jogos eletrônicos, onde atua como programador líder de duas equipes, em dois projetos distintos. Peço para ele descrever seu dia a dia e ele conta que trabalha de casa, programando e orientando uma equipe de jogo casual e uma equipe de jogo que ele chama de “hardcore” (jogos desenvolvidos para jogadores mais experientes e com mais tempo para explorá-los).

Ao descrever sua relação com jogos, Beethoven diz que gostava muito de jogar, de se sentir desafiado, mas que isso perdeu bastante o sentido hoje em dia. Muitas vezes, quando está em seu tempo de lazer, ele pensa que, em vez de jogar algo de alguém, ele preferia estar desenvolvendo o seu próprio projeto e conta que, além dos projetos profissionais, ele desenvolve alguns *games* por hobby e diversão. O desafio de programar e criar algo é mais satisfatório do que o de simplesmente avançar fases.

Confesso a ele que também pensei em desenvolvimento de jogos como profissão, muito antes de a psicologia aparecer em minha vida, mas que entendi gostar disso como lazer e não como trabalho. Ele me explica que é como você gostar de mágica e querer virar mágico. Quando você aprende os truques, não vai mais a shows para ser surpreendido e enganado, mas passa a avaliar outras coisas, como a performance e o desempenho do artista. É a mesma coisa para ele. Ao sentar-se para jogar, ele fica analisando o processo por trás das mecânicas que aparecem na tela, então é diferente para ele, hoje, mas ainda gosta por outros motivos.

Interesso-me interesse pelo fator *home office* que ele traz. Beethoven me explica ter tido muitos problemas no começo. Misturar o local de trabalho com sua casa e a diversão com seu ofício fora um desafio e exigiu dele um tempo de adaptação. O que

ajudou foi transformar o escritório em um ambiente de trabalho, adicionando uma lousa com suas tarefas, um espaço para que ele pudesse testar seus jogos e uma mesa mais profissional, preparada para videoconferência. Ao se fechar nessa sala, todos da casa sabem que ele não pode ser interrompido e que ele está trabalhando até sair de lá.

Apesar de a equipe liderada por ele ser apenas de programadores, a equipe por trás do jogo também conta com artistas gráficos. Ele conta que, no começo da empresa, todos trabalhavam no mesmo lugar, juntos, mas que o jeito de trabalhar e lidar com isso era muito diferente entre programadores e designers, sendo mais descontraído por parte dos últimos, atrapalhando sua concentração. Mais adiante, ele e seu sócio, também programador, dividiram o mesmo espaço por algum tempo, uma experiência ótima, pois puderam compartilhar ideias e planos ali. Beethoven conta do processo de “explicar para um patinho” usado por eles. Ao se verem travados em algum problema, eles explicam o que fizeram para um pato, um animal que não entende programação, e isso ajuda a compreender o próprio erro. Quando tinha um parceiro presente, esse processo retornava com feedbacks e possíveis soluções, quando sozinho, isso precisa vir de algum insight. No fim, diz que *home office* é um jeito de poupar dinheiro, mas que pretende arrumar um local de trabalho quando a empresa crescer.

Sobre o tempo, ele diz que fica em média 10 horas trabalhando por dia, mesmo em alguns fins de semana, e fico com a impressão de que ele tem hora para entrar, mas nunca para sair. Quando não há trabalho para ser feito, ele continua desenvolvendo e programando para ele mesmo, por diversão. Mais uma vez percebo a pouca delimitação entre trabalho e lazer em sua vida e decido compartilhar esse pensamento, com o qual ele concorda, e fala que é o que ele ama fazer.

Aproveitando o gancho, peço para ele me dizer qual é o sentido do trabalho em sua vida e, sem demora, Beethoven faz a metáfora que justificará sua escolha de

pseudônimo ao final do encontro. Para ele, o trabalho é a forma de imprimir o que pensa, o que sente e o como quer se expressar para o mundo. Uma forma de se eternizar, como um artista. É o local em que ele coloca suas opiniões, e sempre gosta de acrescentar alguma reflexão na tela.

Acrescenta que sente o trabalho solitário, na medida em que pouco se compartilha no Brasil. Sempre comparece às feiras de jogos no mundo todo e, em outros países, todos compartilham mais sobre como estão desenvolvendo seu trabalho e isso o anima, mas em território nacional isso é muito diferente, infelizmente. Ao ouvir sua fala e ver suas expressões, percebo que isso chateia bastante Beethoven. Acredito que não só conhecer coisas diferentes do que faz, mas mostrar sua obra ao público, principalmente a um público que irá apreciar todas as suas nuances, era algo pelo que ele ansiava, afinal, o processo todo de criação de um jogo é bem demorado, então, esperar até o fim de sua execução parecia ser um fardo para ele.

Peço para ele escolher um personagem qualquer para representá-lo. Após alguns segundos pensando, ele diz Beethoven. Assim como o músico, ele precisava orquestrar todos os procedimentos em harmonia para que a obra fosse apreciada em totalidade, como vários instrumentos tocando uma só música. Também pelo fato de criar algo que tenha sua cara e possa expressar um pouco dele mesmo.

Ao terminar o encontro, percebo que ainda estou um pouco confuso, mas, ao refletir novamente sobre ele, entendo que a confusão não estava no meu entendimento, mas em toda a mistura presente no estilo de vida e trabalho do meu participante, desde o *home office*, as horas “vendidas” até o fator “hobby x trabalho”. E como isso, apesar de confuso, não me surpreende mais. Parece uma constante na vida dos desenvolvedores.



### 3.1.9 - Narrativa 9: Groot

Esse encontro talvez tenha sido o mais difícil de acontecer. Groot cancelou algumas vezes, sempre pedindo para remarcar por conta de seu trabalho e das mudanças ocorrendo em sua vida. Cara a cara, finalmente, ele diz estar animado e aguarda silenciosamente o término da leitura do TCLE.

Já o havia encontrado em outras ocasiões e já esperava que ele não fosse um falastrão. Sempre mais quieto e introvertido, não foi diferente durante a entrevista. Sempre que eu perguntava ou afirmava algo, ele parava um tempo, refletia e depois respondia de forma quase sempre objetiva. Esse foi o tom durante toda a entrevista.

Ele começou dizendo que gostava do trabalho antigo, mas acabara de mudar para uma nova empresa, não fazia uma semana ainda, só trocara por conta da proposta salarial. Diferente dos seus colegas, Groot não se sente à vontade em ambiente de estresse e tenta deixar o trabalho no seu lugar apropriado, não levando nada para casa. Conta já ter feito hora extra quando precisava terminar algum projeto e estava com o prazo apertado, mas que essa cobrança vinha dele, não de seu chefe ou colegas, e que gosta de trabalhar assim. O estresse inerente a sua área não lhe convém e seu desejo é um trabalho que não o consuma, para que ele possa ficar em paz. Ele não aparenta cansaço para mim, mas é uma questão que o aflige bastante.

Faço a pergunta norteadora e sou surpreendido. Groot dá uma risada curta e explica que, quando ficou sabendo do tema da minha pesquisa, ficou pensando bastante sobre isso e chegou à conclusão de que não se vê trabalhando para sempre com isso. Talvez minha cara transpareça o meu espanto, pois ele olha para mim e volta a rir mais um pouco. Sem nenhuma intervenção minha, Groot diz que gostaria de explorar outras áreas das quais gosta, como química e filosofia, e não se vê estagnado como desenvolvedor.

O entrevistado comenta que o que mais gosta de sua área é algo “bobo”. Poder usar bermudas e chinelo durante o trabalho, além de se portar de forma mais informal são coisas que lhe agradam muito. Também sempre teve a tecnologia muito presente em sua vida e sempre gostou muito de compreender como as coisas funcionam, mas só foi pensar nisso como uma profissão após cursar o ensino técnico e aprender a programar. Groot já chegou na faculdade com uma ótima base como desenvolvedor e eu sabia de sua facilidade para programar.

Além das falas objetivas, sempre calmo e tranquilo, Groot havia acabado de mudar de emprego, então não tinha muito a falar da empresa nova, só que sentia que ali não seria pressionado como em grandes startups ou empresas de tecnologia. Ali não se estressaria e era o que ele queria, além de um salário que o ajudava a manter sua casa e sua vida social. Isso era o importante para ele nesse momento e não precisávamos prolongar mais, eu havia compreendido.

Peço para ele escolher um personagem e vejo Groot sair de seu funcionamento seguro. Pergunta se pode pensar e pesquisar um pouco e me mandar depois, mas eu nego, dizendo que ele teria tempo ali para pensar, que eu não estava com pressa. Após um tempo pensando, sua cara volta a assumir a tranquilidade inicial e ele diz que poderia parecer esquisito, mas se identificava muito com o Groot, personagem da Marvel, pois, apesar de ser uma figura tranquila, não fuge da briga quando precisa. Agradeço e encerro sem mais questionamentos.

### *3.1.10 - Narrativa 10: Crowley*

Já havia conversado com Crowley graças a uma amizade em comum, mas nunca tínhamos nos encontrado, e essa foi a primeira experiência que tive nesse encontro: dar um rosto para uma voz já conhecida.

Pergunto para ele como era seu trabalho, seu dia a dia. Crowley explica que trabalha como líder e gerente de um pequeno grupo em uma empresa de jogos eletrônicos. Diz que, por muito tempo, foi um dos poucos desenvolvedores lá dentro, mas desde sua entrada a empresa cresceu de 30 para mais de 150 funcionários, o que lhe rendeu a posição de liderança. Suas funções principais estão em mediar as relações e os processos lá dentro, mas trabalhar com pessoas que amam o que fazem facilita sua função.

Aproveito que ele havia dito que também amava estar ali e questiono como ele chegou nesse trabalho. Para Crowley, trabalhar com o desenvolvimento de jogos sempre fora um objetivo. Ele sempre gostou muito de jogar e de programar, desde pequeno, e mantém ambos como lazer e como trabalho. Pergunto se o lazer e o trabalho se misturam para ele. Ele para um segundo e responde afirmativamente, mas que, apesar de ser impossível separar 100%, com o tempo ele aprendeu a gerir as duas coisas. Ainda fico confuso, e ele acrescenta que trabalhar com o que gosta ou jogar com o que trabalha não é problema, desde que o momento de cada um não se atropela e isso fique distinto para ele.

Peço mais diretamente que ele me fale qual o sentido do seu trabalho, apesar de já estarmos falando sobre isso. Ele diz que é um sonho realizado. Fica óbvio o quanto estar na produção de jogos fora um plano bem arquitetado. Ele fez a faculdade de ciência de computação e chegou a trabalhar em outras áreas, mas só estava usando isso para adquirir experiência e chegar no seu objetivo. Ao alcançar a empresa, percebeu que estava no lugar certo e que é muito satisfatório fazer parte do processo de criação. Fala que existem muitos artistas envolvidos nisso, mas a programação é a parte que o encanta de verdade. Muitas vezes, quando está em casa, pensa em algo do trabalho ou se dá conta de como resolver alguma tarefa, mas que isso acontece de forma normal, pois antes o trabalho invadia muito sua vida pessoal e ele precisou frear isso.

Pergunto um pouco mais sobre a empresa e ele diz que eles mantêm uma postura muito informal. Sua vestimenta é bermuda e camiseta e seu horário é bastante flexível, algo que ele vê como fundamental na área, pois, uma vez que eles precisam criar o tempo todo, a individualidade facilita o processo.

Apesar de curto, sinto que nosso encontro atingira seu objetivo. Pergunto se ele quer acrescentar algo e ele nega, pois estava satisfeito com sua resposta. Retomo o TCLE e a questão de como a privacidade é importante, portanto, peço para que ele escolha um personagem para representá-lo em minha narrativa. Ele pergunta se pode me enviar depois e digo que não, mas que ele poderia tomar seu tempo para pensar. Ele dá risada e diz que falar do trabalho era muito fácil e poderia fazê-lo o dia inteiro, mas esse pedido já era mais complexo. Depois de um tempo, decide ficar com o Crowley da série “*Belas Maldições*”, mas que o personagem na verdade poderia ser qualquer outro representado pelo ator britânico David Tennant, por admirá-lo e a seu perfeccionismo em seu trabalho. Compartilho minha admiração pelo ator e nos despedimos.

### *3.1.11 - Narrativa Síntese:*

Ao refletir sobre os encontros, chamam-me a atenção a diversidade e as inúmeras possibilidades que o profissional de T.I. tem em relação à atuação profissional. Foram dez encontros e, mesmo que algumas funções fossem semelhantes e todos fossem desenvolvedores, cada um atuava de forma diferente dos demais. Essa pluralidade também se mostra presente nas diferenças entre as organizações, reflexo do crescimento de uma área em expansão.

O significado do trabalho, para a maioria dos participantes, parece fortemente vinculado ao significado da vida pessoal também, o que demonstra o quanto compreender o trabalho desses profissionais é um fator indispensável para compreender o próprio

indivíduo. Mesmo com tantas diferenças e fatores característicos, alguns elementos eram comuns na fala da maioria dos entrevistados.

Chego a ficar espantado e surpreso ao perceber quão encantadora e essencial é a atividade de programação de sistemas na vida dessas pessoas, transformando tarefas em passatempos. Mesmo os participantes que atuavam como líderes de equipe ou donos de empresa mantinham a função de desenvolvedores, ainda que como tarefa secundária, não limitando o desenvolvimento de softwares ao seu local de trabalho. O espaço, bem como o tempo do lazer e o da ocupação, se confundem e se misturam frequentemente em seus discursos.

Outro ponto comum em suas falas diz respeito à valorização de novos modelos de trabalho, distintos daqueles considerados padrões tradicionais. Todos manifestaram a percepção de alguma informalidade em seus ambientes de trabalho, ora mais marcante, ora mais tímida, mas deixando clara a preocupação que a gestão desses ambientes demonstra em termos de descontração e quebra da formalidade. Todos os participantes concordam ser necessário promover um clima que estimule a criatividade e não seja antiquado, mas alguns expressaram desconfiança frente ao excesso de regalias, associado ao excesso de cobranças. Quando Rogers disse que “tudo tem seu boleto”, ficou clara, para mim, a intenção velada de políticas que não estão preocupadas em manter um ambiente saudável, mas atrativo. O mesmo se confirma na fala de Wayne.

Também é digna de nota a ampla oferta de trabalho desse setor em contraste com a atual crise pela qual passa o Brasil. Mudar de emprego é percebido como algo fácil, muito comum e bem visto pelo mercado, de acordo com os participantes, pois implicaria acúmulo de experiência. Assim sendo, fazer carreira em uma só empresa não era um objetivo entre eles.

Surpreendeu-me constatar quão importante, para um desenvolvedor, é a criatividade contínua. Esse fator, mais evidente no discurso de Beethoven, pode ser notado, em algum grau, na vivência de todos. Semelhantes a artistas, estão constantemente criando e inovando, buscando inspirações e colocando sua individualidade no que estão fazendo. E, assim como um pintor ou um músico, se orgulham de suas obras e de como elas são apreciadas pelo público.

No geral, todos foram muito receptivos, empáticos e dispostos a refletir sobre o impacto do que fazem, tanto no âmbito pessoal quanto social, contradizendo o estereótipo de pessoas racionais e binárias. Confesso ter precisado deixar a expectativa de lado muitas vezes, pensando na possibilidade de encontro não ocorrer de verdade e de as curtas respostas programadas tirarem o lugar das reflexões, mas isso só aconteceu com Rachel, que estava visivelmente insatisfeita com o que estava fazendo e pareceu aversivo falar sobre seu trabalho. Os demais estavam muito dispostos a entrar em contato comigo e com os meus questionamentos.

### **3.2 - Da Experiência ao Diálogo com Outros Pesquisadores**

De acordo com Moura Junior e Helal (2014), não é possível definir de forma clara e objetiva o profissional de T.I., uma vez que se trata de uma função específica, uma titulação ou um cargo. Da mesma forma, também não é possível classificar a partir da formação, pois a categoria abrange uma ampla possibilidade de atuações.

O profissional de T.I. identificado em um estudo de Montalli (1997) tinha um perfil de formação superior completa, porém sem pós-graduação e uma leve predominância do sexo masculino. Mais recentemente, Iannini (2010) constatou que a participação das mulheres no setor está em crescimento e, em algumas funções e projetos, praticamente se equipara à dos homens, com média de idade entre 21 e 29 anos. Os

profissionais com mais de 44 anos atuam em cargos administrativos como diretores e gerentes, nos quais há pouca participação entre os mais jovens.

Apesar da pluralidade de áreas de atuação e de funções passíveis de serem exercidas pelos profissionais da área, foi possível constatar que todos os participantes do presente estudo trabalhavam em desenvolvimento de software, seja como função primária ou não. Os participantes que exerciam outras funções relataram sua vontade de continuar programando, mesmo isso significando acumular funções.

Para analisar o significado do trabalho a partir das vivências e percepções dos participantes, o conteúdo produzido nas narrativas foi organizado em duas categorias: “1) Como eu me reconheço”; “2) Como eu vivencio o meu trabalho”. Essas duas categorias fazem uma alusão à duas facetas sobre o sentido do trabalho para esses profissionais que apareceram durante os encontros e a formulação das narrativas compreensivas. Cada uma dessas categorias gerou três tópicos. A categoria “Como eu me reconheço” é composta por A) Pluralidade de funções atribuídas ao desenvolvedor; B) Programação: Paixão e arte; C) Mudanças sociais e a categoria “2) Como eu vivencio o meu trabalho” ficaram: D) Permeabilidade entre o trabalho e a vida pessoal; E) Novos ambientes de trabalho; F) Relacionamento interpessoal.

É importante ressaltar que, tanto as categorias quanto os tópicos, só podem ser separados de uma forma didática, pois estão intrinsecamente ligados uns aos outros e não podem ser divididos ou fragmentados na prática.

### **3.2.1 Como eu me reconheço**

Durante os encontros, os participantes explicitaram como eles se identificavam a partir da visão sobre o próprio trabalho, fazendo com que a atividade fosse mais do que uma atividade laboral com fins financeiros. Ser “profissional de T.I.” é carregado de

significados e elementos identitários. Essa categoria é fomentada pelo desejo de ser programador e pela marca deixada pelos profissionais na sociedade moderna.

*A) Pluralidade de funções atribuídas ao desenvolvedor*

Mostrou-se constante o relato sobre a importância atribuída a programar e desenvolver o software, mesmo no caso daqueles que possuíam suas próprias empresas ou gerenciavam algum setor, bem como a percepção de considerável possibilidade de mudar de empresa por qualquer ganho maior, seja salarial ou de algum tipo de regalia durante o trabalho. Esses elementos condizem com a definição de “*turn-away*” (mudança do profissional de T.I. para outras funções, como administrativas e gerenciais) e “*turn-over*” (mudança constante de empresas) proposta por Ramos e Joia (2014).

Os dois fenômenos são preocupantes para a empresa que investe no funcionário e, em alguns casos, no seu desenvolvimento técnico. Esses fatores são explicados pela grande (e ainda crescente) demanda do mercado por esses profissionais e pela pouca possibilidade de crescimento na área sem abandono da parte técnica (Mangia & Joia, 2015). Contudo, ficou claro que os participantes mantiveram suas funções técnicas, mesmo acumulando funções, devido à paixão por programar e desenvolver, buscando colocar-se na produção como artistas que não desistem de criar suas obras, implicando em mais responsabilidades dentro das equipes.

A problemática encarada pela organização e pelo o setor de recursos e gestão humana é que os profissionais da área, principalmente os mais jovens, têm uma tendência ao “*turn-over*”, causando o intercâmbio de informação entre empresas (Moura Junior & Helal, 2014; Bernthal & Wllins, 2001).

*B) Programação: paixão e arte*

Para Holmes, Gordon, Beethoven e Crowley fica claro que programar não é apenas um trabalho, mas uma espécie de passatempo que o precede. Usar o trabalho como



forma de projetar um legado para o mundo é a premissa do ofício na sociedade, segundo Antunes (2013), elemento também evidente na vivência de Beethoven e Gordon, que almejam deixar uma marca no mundo.

O desenvolvedor se aproxima do artista ao sentir que seu trabalho é importante e distante da conotação de fardo ou tortura (implícita no *tripalium*). Os estudos de Morin (2001) também se contrapõem ao estereótipo penoso do trabalho ao destacarem que, mesmo sem a necessidade financeira, a maioria das pessoas continuaria em atividade. Tal constatação encontra ressonância no potencial que o trabalho tem em relação à atribuição de sentido para a vida, conforme descrito por Frankl (1984).

Marx (1985) define o trabalho como uma atividade prática e consciente responsável por modificar a natureza externa a ele, gerando uma transformação da própria natureza humana. Logo, deixar sua marca e criar um legado por meio do seu resultado é próprio do ser humano.

O raciocínio lógico é a principal ferramenta para o profissional de T.I. Apesar de as soluções serem guiadas por esse modo de pensar, existe uma forte inspiração que não pode ser explicada apenas por modelos cognitivos. A inspiração é parte do processo implícito e seria incorreto dizer que ela não é ilógica ou abstrata. Ao contrário da crença comum, para Gendlin (2012), existe uma precisão no implícito, não como unidade ou como algo concreto, mas quanto a sua forma processual. Assim como um poeta não se sente em paz até finalizar o seu poema e, mesmo sem saber ainda quais palavras pretende usar, já sabe, a nível experiencial, o que vai dizer, o profissional de T.I. utiliza da inspiração e da criatividade para criar sua obra, seja o aplicativo para o usuário, o jogo ou simplesmente o processo por detrás do sistema (Gendlin, 1996).

O desenvolvimento de software, para esses profissionais, é claramente carregado de muitos significados implícitos. A atividade laboral também pode funcionar como algo a simbolizar a experiencição, não restrita apenas a um fazer meramente racional. Para Gendlin, a partir da atenção dada ao senso sentido, vulgarmente chamado de intuição (ou inspiração, no caso), possibilita-se a criação de algo novo (Messias, 2001).

### *C) Mudanças sociais promovidas pela tecnologia*

Se, por um lado, há elementos comuns na vivência a respeito do sentido do trabalho, por outro, identificam-se peculiaridades. Rogers, Holmes e Gordon destacam o impacto social derivado do avanço tecnológico, com notáveis mudanças no mundo e no modo de viver das pessoas. A tecnologia, acompanhada pelo avanço da globalização desde a década de 1980, promoveu mudanças em muitos setores sociais, como no caso do ensino e da aprendizagem infantil e adulta, das legislações, das formas de trabalho e das diversas áreas da saúde (Smolinski, 2016; Gimenez, Bonacelli & Carneiro, 2016; Schwonke, Filho, Lunardi, Santos & Barlem, 2011).

Ainda no início do século XXI, marcado pela promessa da revolução tecnológica advinda da internet, Nicolaci-da-Costa (2002) compara o avanço da internet com a revolução industrial. Assim como esta, para a autora, gerou os centros urbanos, o avanço tecnológico tem construído o chamado espaço de fluxo, lugar de socialização por meio das redes formadas pelos dispositivos eletrônicos. Ainda existe uma grande discussão sobre a forma como a tecnologia impacta o indivíduo e suas relações pessoais, mas não há dúvidas de que o impacto existe.

Os aparelhos eletrônicos conectados à rede e a era da robótica na indústria iniciaram a chamada Quarta Revolução Industrial ou a Indústria 4.0. Graças ao progresso da tecnologia, as organizações e os meios de produção têm passado por uma nova adaptação, enfatizando os profissionais de T.I. como principais responsáveis pelo seu

funcionamento. Assim como nas revoluções industriais anteriores, esse novo modelo também causa desemprego, devido ao aumento da automatização de processos que antes eram obras de mãos humanas (Souza & Gasparetto, 2018; Amorim, 2017; Schwab, 2016).

O desenvolvimento da tecnologia não se restringe aos impactos organizacionais, individuais ou pessoais. Após os movimentos de protesto no Oriente Médio, em 2010, conhecidos como primavera árabe e influenciados pelas redes de comunicação, emergiu a discussão a respeito de como essas tornaram-se ferramentas políticas indispensáveis. Em território nacional o mesmo fenômeno pode ser observado com a ascensão dos movimentos de direita e extrema direita após 2013, impactando as eleições seguintes (Gajanigo & Souza, 2014).

O avanço da tecnologia está diretamente relacionado ao aumento na velocidade de produção e disseminação das informações. A troca de conhecimento facilita não só as áreas ligadas à tecnologia, mas é notório seu impacto nas áreas sociais, econômicas e sociais. Sendo assim, é seguro afirmar que a tecnologia é uma das principais ferramentas de mudança do mundo atual (Roza, 2017; Castellis, 2010).

Para Gendlin (2014), a sociedade é reflexo do processo humano, podendo ser analisada como tal. Isso significa que, assim como o ser humano, a sociedade e a tecnologia criada seguem o mesmo princípio chamado “*carrying forward*” ou o “avançar experiencial”. As transformações sociais e culturais advindas da tecnologia são constantes e ocorrem em função das demandas implicadas no modo de existir das pessoas, em um fluxo interminável. Novamente, é importante frisar que os processos geram estruturas que, por sua vez, carregam o processo adiante de maneiras complexas e não lineares (Gendlin 2014; 1968; 1964; Messias, 2001).

### 3.2.2 – Como eu vivencio o meu trabalho

Os participantes também relataram como eles experienciam o seu trabalho. Algumas angústias apareceram inerentes à prática profissional advinda de um novo modelo de trabalho que parece transpor a vida pessoal, tanto pela sua exigência, quanto pelo ambiente criado nas empresas, bem como em relação às relações interpessoais.

#### *D) Inexistência de limites entre trabalho e vida pessoal*

Muitos participantes relataram ser comum estender o trabalho para casa, seja devido a uma obrigação pontual sobre seus prazos, seja por considerarem a programação como uma espécie de passatempo. Nesse aspecto, Beethoven se destaca por, além de programar, jogar e acompanhar eventos sobre desenvolvimento de jogos, ainda trabalha em sua própria casa. Outro exemplo marcante é Wayne, que estava de plantão após o expediente e não poderia deixar o celular, para o caso de o chamassem, fazendo com que ainda estivesse atento às suas obrigações, mesmo fora do ambiente de trabalho. Essa indefinição entre vida pessoal e trabalho é vista como algo comum entre todos os participantes.

Apesar de existirem regulamentações referentes à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) sobre o tempo em que o trabalhador deve permanecer em seu ambiente organizacional, no que se refere à jornada de trabalho máxima de 44 horas semanais e oito horas diárias, hoje é necessário entender outras facetas desse mesmo tempo (Brasil, 1943). Apesar de não estar literalmente dentro dos limites físicos do espaço de trabalho, é cada vez mais esperado que o profissional passe mais tempo trabalhando, seja refletindo sobre o trabalho, estudando sobre ele ou realmente executando tarefas à distância. Essa mudança é diretamente ligada à flexibilização e intensificação do tempo de trabalho (Cardoso, 2009; Cardoso 2013).

A flexibilização do trabalho acompanha a evolução tecnológica e as inovações do mercado. Paradoxalmente, o profissional de T.I. é responsável pela própria tendência de aumento do tempo de trabalho velado, não remunerado. Para Cardoso (2013), o trabalhador permanece “*plugado*” (termo referente à máquina que significa estar ligado e conectado), pensando nas problemáticas do trabalho e sem conseguir desvinculá-lo de seu tempo livre. Esse profissional continua trazendo soluções lucrativas para empresa, sem ser remunerado para isso.

O trabalho pode ser gerador de um senso de identidade no indivíduo, promovendo e modificando a própria maneira como alguém se percebe. Muitos fatores influenciam a experiência entre as esferas da vida pessoal e profissional, como o envolvimento e o engajamento no trabalho, a centralidade que essa função exerce na vida e na identidade do trabalhador, bem como a própria imagem que a pessoa tem de si (Pinto & Maia, 2015; fd).

Bendassolli (2009), ao estudar o sentido do trabalho relacionado à carreira artística, afirma que os artistas consideram o trabalho extremamente importante em suas vidas, sugerindo que ele está imbricado na própria identidade da pessoa. Essa compreensão também é típica das vivências dos participantes deste estudo, como no exemplo de Gordon, que pretende deixar seu nome registrado em expressivos legados científicos.

Por meio dos relatos, fica claro que a vida pessoal e o trabalho não podem ser divididos em categorias isoladas. É natural uma ressoar na outra, uma vez que as vivências se encontram e se entrelaçam em um nível experiencial. É importante ressaltar que os processos implícitos ocorrem de forma viva e dinâmica e se relacionam entre si, sendo impossível compreender um isolado do outro. Ao afirmar que, mesmo estando fora do trabalho, é comum aos participantes da pesquisa continuar resolvendo os problemas

do trabalho, programando e desenvolvendo softwares como passatempo ou utilizar o ambiente de trabalho para se relacionar socialmente e se entreter, fica evidente o quanto as duas dimensões atuam entre si mutuamente (Gendlin, 1996). Por tratar-se de um tipo de arranjo de trabalho ainda razoavelmente recente, ainda permanecem desconhecidos seus efeitos sobre a saúde psicológica e qualidade de vida desses profissionais.

#### *E) Novos ambientes de trabalho*

Não só o trabalho invade a vida pessoal desses profissionais como o inverso é verdadeiro. As empresas da área de tecnologia criam espaços e recursos que se confundem com os ambientes de lazer e de descanso dos seus funcionários.

O *home office*, modalidade principal de Beethoven, porém condição parcial de quase todos os participantes da pesquisa, em certa maneira, pode ser uma alternativa interessante na redução de custos para a empresa e dos inconvenientes referentes à locomoção para o trabalhador, mas requer adaptação tanto da organização quanto do trabalhador e de sua família. A mudança na rotina precisa ser compreendida por todos os moradores da residência, passível de gerar transtorno nas relações interpessoais (Rafalski & Andrade, 2015).

As empresas têm reconfigurado estruturas físicas e de gestão de pessoas para atender às demandas da área de T.I. e ao perfil das novas gerações que entram no mercado de trabalho. Ficou clara a importância que os participantes dão ao ambiente profissional, incluindo o tipo de relações dentro da organização, para desenvolver seus trabalhos.

Mesmo os desenvolvedores que estão em empresas consideradas por eles como “formais” mencionam algum tipo iniciativa adotada pela organização para manter o ambiente mais atrativo, o que pode indicar genuíno interesse pela gestão de pessoas ou, ao menos, preocupação com a retenção de talentos. Em outras palavras, o

desenvolvimento organizacional passa a se confundir com a valorização das pessoas (Dutra, 2010; Balassiano & Costa, 2006) e com a tentativa de manter a competitividade no mercado.

Os relatos expõem medidas problemáticas quando se trata da tentativa de criação de ambientes atrativos. Holmes, Wayne e Rogers questionam, ao mencionar a oferta de cerveja e energéticos à vontade em seus trabalhos durante o expediente, quais seriam as verdadeiras intenções desse tipo de regalia. O consumo excessivo de álcool correlaciona-se com mais de 200 outras doenças crônicas conhecidas, tais quais câncer, cirrose e são disparadores para distúrbios mentais. Entre os fatores de risco para o alcoolismo estão, justamente, a disponibilidade e facilidade para consumir as bebidas (Garcia & Freitas, 2015) que, associadas à pressão e ao desgaste, podem potencializar muito a dependência.

Os energéticos, por sua vez, bebidas ricas em substâncias como cafeína, guaraná e taurina são substâncias psicoativas consideradas “agentes ergogênicos”, capazes de aumentar o rendimento físico e de atividades ocupacionais. Apesar dos efeitos aparentemente benéficos, seu consumo em excesso, principalmente quando combinado ao uso de álcool, pode causar convulsões, arritmias e até morte súbita (Ballistreri & Corradi-Webster, 2008).

Para Gendlin (2014), os processos geram estruturas. Eventos passados continuam ocorrendo e modificando os episódios atuais, ou seja, o momento histórico e a nova configuração social ressoam na forma como as pessoas se relacionam no ambiente de trabalho, suscitando necessidade de adaptar e recriar os ambientes organizacionais. Assim, um modo tão característico de produzir se desdobra em configurações bastante próprias, impregnadas de um apelo de alta atratividade e liberdade, mas que carregam contradições preocupantes.

### *F) As relações interpessoais*

As relações interpessoais constituem elemento central das principais abordagens psicológicas, especialmente as de orientação existencial humanista. Para Rogers (1957), a relação é responsável pela mudança e pela transformação saudável. No contexto clínico, a relação entre o terapeuta e o cliente seria o primeiro passo para o sucesso da terapia. Outro autor enfático quanto a importância da relação é Perls (1988), que descreve o contato como condição para a existência do ser humano.

A importância que as relações interpessoais possuem ganhou ainda mais destaque nas obras humanistas após os estudos sobre grupos, nas décadas de 1960 e 1970. Tendo como marco as experiências de Kurt Lewin e os gestaltistas, Rogers e Gendlin experimentaram os Grupos de Encontros até evoluírem para os chamados Encontros de Comunidade. Essas experiências possibilitaram a Rogers aprimorar ainda mais sua compreensão a respeito do fenômeno humano, enfocando não o conteúdo das relações, mas sua forma processual e modos como cada um resolvia suas questões (Messias & Cury, 2015).

Hendricks (1984) ressalta o elemento interpessoal, analisando a experiência dos grupos de focalização oriundos das reuniões do que viria a se tornar o *The International Focusing Institute - TIFI*. Ao participar do grupo, a pessoa é convidada a expressar o que seria sua verdadeira necessidade ou vontade, sem precisar se prender aos padrões impostos. Dessa forma, ela cria a chamada “Estrutura de Transição”, o que seria uma estrutura didática para ela aprender a diferenciar o que é realmente dela, um importante passo para o seu autoconhecimento e o desenvolvimento de sua espontaneidade.

Em consonância ao pensamento humanista quanto à importância das relações para uma atitude saudável, Gendlin (2009) demonstra que o processo implícito, responsável pelo desenvolvimento humano, é dado graças às múltiplas interações com o mundo,



oferecendo “*crossing*” com os outros processos implícitos. Essa interação é responsável pela significação da experiência e da criatividade para novos recursos.

As relações com os colegas de trabalho, clientes, família e outras pessoas de seus círculos sociais foram tema recorrente nas narrativas. Rogers, Harvey, Holmes e Jane dão ênfase às relações, muitas vezes com angústia quanto ao outro. Para haver um contato saudável, é necessária uma interação genuína e autêntica, muitas vezes não possibilitada pelo mundo moderno e pela forma como os trabalhos e a sociedade se desenham (Mesquita, 2011).

Outro momento que demarca a relação está nas impressões do pesquisador sobre os participantes e o encontro. A maioria demonstrou certa ansiedade e empolgação em falar sobre o assunto com alguém e em participar do encontro em si. Rogers sinaliza que a entrevista o fez ressignificar a própria relação com o trabalho, Groot reflete sobre a área em que está trabalhando e, diante da pergunta do pesquisador, menciona que gostaria de explorar outros trabalhos. Para Beethoven, trabalhar via *home office* só é possível graças aos meios de interação online, mas sente falta de estar com seu sócio e de um local que promova isso. Mesmo sendo profissionais que lidam diretamente com o computador, as interações pessoais não são dispensadas por essas pessoas.

Ao se relacionar com outras pessoas e com o mundo a sua volta, no aqui-e-agora, o ser humano pode ressignificar a sua própria existência e ser responsável pelas suas mudanças. Gendlin permanece fiel ao modelo existencial e compreende que fica ao encargo da pessoa dar sentido à sua vida, e isso só pode ser feito por meio dos processos pelos quais ela experiencia o mundo (Glanzer & Early, 2012; Sartre, 1970).

Gendlin não se limita a discutir a importância da relação, mas também a sua qualidade. Quanto mais a pessoa consegue experienciar o que está sentido, mais honesta

consigo mesma consegue ser e, por consequência, melhor se expressa e sustenta relações saudáveis com as pessoas ao seu redor. Isso quer dizer que, ao deixar-se guiar pelo seu *felt sense*, a relação do indivíduo passa a ser mais fluída, espontânea e empática (Hendricks, 2001).

## **CAPÍTULO 4 - Considerações Finais**

Este estudo visou à compreensão do sentido do trabalho para o profissional de T.I. Para isso, foi realizada uma pesquisa qualitativa de caráter fenomenológico, utilizando o recurso metodológico criado por Brisola, Cury e Davidson (2017), resultando em narrativas compreensivas a partir de dez encontros dialógicos que captaram elementos compreendidos na relação intersubjetiva.

Os elementos analisados demonstram que existe um apreço desenvolvimento de softwares somada à experiência oferecida pelas empresas se configura como uma fronteira bastante confusa entre a vida pessoal e profissional, bem como entre o passatempo e a profissão remunerada. A cobrança e os elementos atrativos confundem o tempo de ofício e de ócio.

Outro elemento emergente diz respeito à vontade, entre os participantes, de deixar sua marca no mundo por meio de suas criações. Com o avanço tecnológico moldando a sociedade moderna, a responsabilidade e a vontade dos desenvolvedores é modificar os meios de tecnologia e informação para algo capaz de melhorar o mundo.

A preocupação em trabalhar em empresas que não seguem padrões arcaicos, hierárquicos e com regras rígidas foi outro ponto comum entre os participantes. Fica evidente que algumas práticas das organizações servem para atrair e manter o trabalhador de T.I., inserido em um mercado crescente, cheio de possibilidades e diferentes oportunidades, mas, apesar da evolução no campo de gestão de pessoas, muitas dessas medidas parecem colocar em segundo plano a saúde mental e física desses profissionais.

Esse estudo pretende abrir e ampliar a discussão referente ao sentido do trabalho e estimular mais pesquisas sobre a gestão organizacional diante da saúde psicológica do profissional de T.I. Os resultados aqui apresentados podem servir para a reflexão sobre a

importância do psicólogo como agente de saúde nas empresas de tecnologia, prevenindo o adoecimento e promovendo um ambiente saudável dentro das organizações.

Mais pesquisas sobre essa temática são necessárias, especialmente em relação às questões sobre o excesso de permeabilidade entre a vida pessoal e o trabalho constatadas nessa pesquisa. Outro importante ponto a ser ampliado é a função do psicólogo enquanto agente de saúde, na área de gestão de pessoas, promovendo um ambiente organizacional saudável e que legitimamente se preocupe com o bem-estar dos seus servidores.

Por se tratar de uma profissão nova, há grandes lacunas quanto aos estudos sobre a saúde mental do profissional de T.I. Espera-se, portanto, que essa pesquisa possa iniciar uma discussão e demonstrar a importância de novos trabalhos científicos sobre o assunto.

## REFERÊNCIAS

- Alvaro-Estramiana, J. L. (1992). *Desempleo y bienestar psicológico*. Madrid: Siglo Veinteuno de España
- Alvim, M. B. (2011). O lugar do corpo em Gestalt-Terapia: dialogando com Merleau-Ponty. *Revista IGT Na Rede*, 8(15), 228–238.
- Amatuzzi, M. M. (2009). Psicologia fenomenológica: uma aproximação teórica humanista. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 26(1), 93–100. doi: 10.1590/S0103-166X2009000100010
- Amorim, J. E. B. A. (2018). "Indústria 4.0" e a sustentabilidade do modelo de financiamento do regime geral da segurança social. *Cadernos de Direito Actual*, 5(1), 243-254.
- Antunes, R. (2013). Resenha: Os Sentidos do Trabalho: Ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. *Configurações Revista de Sociologia*, 11(2). doi: <https://doi.org/10.15603/1982-8756/roc.v1n2p%20226%20-%20235>
- Balassiano, M. & Costa, I.S.A. (2006). *Gestão de Carreiras: dilemas e perspectivas*. São Paulo: Atlas.
- Ballistreri, M. C. & Corradi-Webster, C. M. (2008). O uso de bebidas energéticas entre estudantes de educação física. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 16, 558-564. Doi: <https://dx.doi.org/10.1590/S0104-11692008000700009>
- Barceló, T. (2008). La filosofía de lo implícito de Eugene Gendlin. *Revista de Ciencias Humanas y Sociales. Miscelánea Comillas*, 66(129), 413–438.
- Barros, S. C., Álvaro, J. L., & Borges, L. de O. (2018). Significados do trabalho e do dinheiro: quais suas funções sociais?, *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 18(1), 282-290. Doi: <https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2018.1.13395>
- Batista, J. B. V., Carlotto, M. S., Coutinho, A. S., & Augusto, L. G. da S. (2010). Prevalência da Síndrome de Burnout e fatores sociodemográficos e laborais em professores de escolas municipais da cidade de João Pessoa, PB. *Revista Brasileira de Epidemiologia*, 13(3), 502–512. doi: 10.1590/S1415-790X2010000300013
- Bendassolli, P. F. (2009). Recomposição da relação sujeito-trabalho nos modelos emergentes de carreira. *Revista de Administração de Empresas*, 49(4), 387-400.
- Bendassolli, P. F., & Coelho-Lima, F. (2015). Psicologia E Trabalho Informal: A Perspectiva Dos Processos De Significação. *Psicologia & Sociedade*, 27(2), 383–393. doi: 10.1590/1807-03102015v27n2p383
- Bendassolli, P. F., & Gondim, S. M. G. (2014). Significados, sentidos e função psicológica do trabalho: Discutindo essa tríade conceitual e seus desafios metodológicos. *Avances En Psicología Latinoamericana*, 32(1), 131–147. doi: 10.12804/apl32.1.2014.09
- Bernardo, M. H., Oliveira, F. de, Souza, H. A. de, & Sousa, C. C. de. (2017). Linhas paralelas: as distintas aproximações da Psicologia em relação ao trabalho. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 34(1), 15–24. doi: 10.1590/1982-02752017000100003
- Bernthal, P. R., & Wellins, R. S. (2001). *Leadership forecast 2001: A benchmarking*

*study*. Pittsburgh: Development Dimensions International.

- Bianchi, G. S., & Brito, N. R. D. (2018). Rádios Comunitárias No Sul Do Maranhão - Contextos E Limitações Do Trabalho Radiojornalístico. *Revista Observatório*, 4(2), 596. doi: 10.20873/uft.2447-4266.2018v4n2p596
- Boas, A. A. V., & Morin, E. M. (2015). Sentido do trabalho e orientação para o trabalho: um estudo em universidades públicas de Minas Gerais e do Quebec. *Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL*, 8(4), 117-133.
- Borba, J. M. P. (2010). A Fenomenologia em Husserl. *Rev. NUFEN*, 2, 90–111.
- Borges, L. O., Argolo, J. C. T., Pereira, A. L. de S., Machado, E. A. P., & Silva, W. S. da. (2002). A síndrome de burnout e os valores organizacionais: um estudo comparativo em hospitais universitários. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 15(1), 189–200. doi:10.1590/S0102-79722002000100020
- Brasil. (1943). Consolidação das Leis de Trabalho. Lei nº 5452, de 1 de maio de 1943. Brasília: Diário Oficial da União.
- Brisola, E. B. V., Cury, V. E., & Davidson, L. (2017). Building comprehensive narratives from dialogical encounters: A path in search of meanings. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 34(4), 467–475. doi: 10.1590/1982-02752017000400003
- Cardoso, A. C. M. (2009). *Tempos de trabalho, tempos de não trabalho: disputas em torno da jornada do trabalhador*. São Paulo: Annablume.
- Cardoso, A. C. M. (2013). Organização e intensificação do tempo de trabalho. *Sociedade e Estado*, 28(2), 351-374. Doi: <https://dx.doi.org/10.1590/S0102-69922013000200009>
- Castellis, M. (2010). *The rise of the network society: The information age - Economy, society, and culture*. Oxford: WileyBlackwell.
- Chadi, A., Jeworrek, S., & Mertins, V. (2017). When the Meaning of Work Has Disappeared: Experimental Evidence on Employees' Performance and Emotions. *Management Science*, 63(6), 1696–1707. doi: 10.1287/mnsc.2016.2426
- Conselho Federal de Psicologia – CFP (2005). Pesquisa de Opinião WHO - Quem é o psicólogo brasileiro – Ano 2001, Brasília: Autor. Recuperado de: [http://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2005/05/Pesquisa\\_WHO.pdf](http://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2005/05/Pesquisa_WHO.pdf)
- Contini, M. de L. J. (2000). Discutindo o conceito de promoção de saúde no trabalho do psicólogo que atua na educação. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 20(2), 46–59. doi: 10.1590/S1414-98932000000200008
- Coutinho, M. C. (2009). Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação. *Cadernos de Psicologia Social Do Trabalho*, 12(2), 189–202. doi: 10.11606/issn.1981-0490.v12i2p189-202
- Cury, V. (1993). *Abordagem Centrada na pessoa: um estudo sobre as implicações dos trabalhos com grupos intensivos para a terapia centrada no cliente* (Tese de Doutorado) Faculdade de Ciências Médicas, UNICAMP, SP, Brasil.
- DeCastro, T. G., & Gomes, W. B. (2011). Aplicações do método fenomenológico à pesquisa em psicologia: tradições e tendências. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 28(2), 153–161. doi: 10.1590/S0103-166X2011000200003

- Dourado, D. P., Holanda, L. A. de, Silva, M. M. M. da, & Bispo, D. de A. (2009). Sobre o sentido do trabalho fora do enclave de mercado. *Cadernos EBAPE.BR*, 7(2), 349–367. doi: 10.1590/S1679-39512009000200011
- Dutra, J. S. (2000). *Gestão de carreiras na empresa contemporânea*. São Paulo: Editora Atlas SA.
- Finlay, L. (2009). Debating phenomenological Research Methods. *Phenomenology & Practice*, 3(1), 6–25. doi: 10.1007/978-94-6091-834-6\_2
- Forghieri, Y. (2000). *Psicologia fenomenológica: Fundamentos, métodos e pesquisa*. São Paulo: Pioneira.
- Frankl, V. E. (2013). *Em busca de sentido: um psicólogo no campo de concentração*. São Paulo: Editora Sinodal.
- Garcia, L. P., & Freitas, L. R. S. D. (2015). Consumo abusivo de álcool no Brasil: resultados da Pesquisa Nacional de Saúde 2013. *Epidemiologia e Serviços de Saúde*, 24(2), 227-237.
- Gajanigo, Paulo Rodrigues, & Souza, Rogério Ferreira de. (2014). Manifestações sociais e novas mídias: a construção de uma cultura contra-hegemônica. *Caderno CRH*, 27(72), 577-592. <https://dx.doi.org/10.1590/S0103-49792014000300009>
- Gendlin, E. T. (1961). *Experiencing: a variable in the process of therapeutic change*. *American Journal of Psychotherapy*, 15(2), 233-245.
- Gendlin, E. T. (1964). A Theory of Personality Change. In *Personality Change* (pp. 2–38). Nova Iorque: John Wiley & Sons.
- Gendlin, E. T. (1966). *Existentialism and experiential psychotherapy*. In C. Moustakas (Ed.), *Existential child therapy*, pp. 206-246. Nova Iorque: Basic Books.
- Gendlin, E. T. (1968). *Use of Interpretation in Treatment The Experiential Response*. In E. Hammer (Ed.), *Use of interpretation in treatment*, pp. 208-227. Nova Iorque: Grune & Stratton.
- Gendlin, E. T. (1980). *Imagery is More Powerful with Focusing: Theory and Practice*. In J.E. Shorr, G.E. Sobel, P. Robin, J.A. Connella (Eds.), *Imagery. Its many dimensions and applications*, pp. 65-73. Nova Iorque/Londres: Plenum Press.
- Gendlin, E. T. (1984). *The client's client: The edge of awareness*. In: R. L. Levant and J. M. Shlien, Eds., *Client Centered Therapy and the Person-Centered Approach*. New Directions in Theory, Research and Practice. New York: Praeger.
- Gendlin, E. T. (1996). *Focusing oriented Psychotherapy*. New York: Guilford Press.
- Gendlin, E. T. (2009). What First and Third Person Processes Really Are. *Journal of Consciousness Studies*, 16(10), 332–362.
- Gendlin, E. T. (2012). Comment on Thomas Fuchs: The time of the explicating process. In S. Koch, T. Fuchs, M. Summa, C. Müller. *Body memory, metaphor and movement* (p. 73-81), Filadélfia, EUA: John Benjamins Publishing.
- Gendlin, E. T., Beebe, J., Cassens, J., Klein, M., & Oberlander, M. (1968). Focusing ability in psychotherapy personality, and creativity. *Research in Psychotherapy*, 3(1), 217–241. doi: 10.1037/10546-012

- Gendlin, E.T. (2006) *Focalização: uma via de acesso à sabedoria corporal*. São Paulo: Gaia.
- Gendlin, E.T. (2014). Palpable existentialism: A focusing-oriented therapy. *Psychotherapy in Australia*, 20(2), 36-42.
- Gimenez, A. M. N., Bonacelli, M. B. M., & Carneiro, A. M. (2016). A universidade em um contexto de mudanças: integrando ciência, tecnologia e inovação. *PIDCC: Revista em propriedade intelectual direito contemporâneo*, 10(1), 115-133.
- Glanzer, D., & Early, A. (2012). The role of edge-sensing in experiential psychotherapy. *American Journal of Psychotherapy*, 66(4), 391–406. doi: 10.1176/appi.psychotherapy.2012.66.4.391
- Gonçalves, J., & Buaes, C. S. (2011). Sentidos do trabalho e do afastamento por problemas de saúde mental para motoristas de transporte coletivo urbano: um estudo de caso. *Cadernos de Psicologia Social Do Trabalho*, 14(2), 195–210.
- Guimarães, L. A. M., & Rimoli, A. O. (2006). “Mobbing” (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 22(2), 183–191. doi: 10.1590/S0102-37722006000200008
- Guimarães, L. A. M., Grubits, S., Martins, D. de A., & Freire, H. B. G. (2013). Psicologia da saúde ocupacional (PSO): Um Campo Emergente. In *O Trabalho e as Organizações: Atuações a partir da Psicologia*.
- Hendricks, M. N. (2001). Focusing-Oriented/Experiential Psychotherapy. In Cain, David, Seeman, & Jules (Eds.), *Humanistic Psychotherapy: Handbook of Research and Practice*. American Psychological Association.
- Husserl, E. (2004). *La crise des sciences européennes et la phénoménologie transcendentale*. Paris: Gallimard.
- Iannini, T. O. (2011). *O perfil dos profissionais de tecnologia da informação*. São Paulo: AGBook.
- Lemos, A. H. da C., Pinto, M. S. P., & Silva, M. A. de C. (2017). Mal-estar nas organizações: por que os jovens estão abandonando o mundo corporativo?. *Revista de Administração, Contabilidade e Economia*, 16(2), 703-728.
- Lemos, A. H., Cavazotte, F. D. S. C. N., & de Souza, D. O. S. (2017). De empregado a empresário: Mudanças no sentido do trabalho para empreendedores. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 11(5), 103-115.
- Maciel, C. de O., & Camargo, C. (2010). Locus de controle, comportamento empreendedor e desempenho de pequenas empresas. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 11(2), 168–188. doi: 10.1590/S1678-69712010000200008
- Madison, G. (2010). Focusing on Existence: Five Facets of an Experiential. *Person-Centered & Experiential Psychotherapies*, 9(3), 189–204. doi: 10.1080/14779757.2010.9689066
- Madison, G. (2014). Palpable existentialism: A focusing-oriented therapy. *Psychotherapy in Australia*, 20(2).



- Mallar, S. C., & Capitão, C. G. (2004). Burnout e hardiness: um estudo de evidência de validade. *Psico-USF*, 9(1), 19–29. doi: 10.1590/S1413-82712004000100004
- Mangia, U. B., & Joia, L. A. (2015). Antecedentes à transição de carreira dos profissionais de Tecnologia da Informação. *Revista de Administração*, 50(4), 541-560.
- Marx, K. (1985). *O capital: crítica da economia política*. São Paulo: Boitempo.
- Matias, M., & Fontaine, A. M. (2012). A conciliação de papéis profissionais e familiares: o mecanismo psicológico de spillover. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 28(2), 235–244. doi: 10.1590/S0102-37722012000200012
- Medeiros, T. J., Aguiar, J., & Barham, E. J. (2017). Entre o conflito e o equilíbrio: ferramentas para examinar a relação trabalho-família. *Psicologia Argumento*, 35(88), 45–62. doi: 10.7213/psicolargum.35.88. 23366
- Merleau-ponty, M. (1999). *Fenomenologia da percepção*. São Paulo: Martins Fontes.
- Mesquita, G. R. (2011). O aqui-e-agora na Gestalt-terapia: um diálogo com a sociologia da contemporaneidade. *Revista da Abordagem Gestáltica*, 17(1), 59-67.
- Messias, J. C. C. (2001). *Psicoterapia centrada na pessoa e o impacto do conceito de experiência*. Dissertação de Mestrado não publicada, Pontifícia Universidade Católica de Campinas, SP.
- Messias, J. C. C. (2015). *Psicoterapia centrada na pessoa*. Campinas: Novas Edições Acadêmicas.
- Messias, J. C. C., Bilbao, G. G. L., Parreira, W. A. (2013). *Psicoterapia experiencial e emoções: Avaliação e intervenção* In: D. Bartholomeu et al. (Orgs.), *Atualização em avaliação e tratamento das emoções* (Vol.1, pp. 169-184). São Paulo: Vetor.
- Messias, J. C., & Cury, V. E. (2015). *Psicoterapia centrada na pessoa: E o impacto do conceito de Experiência*. Novas Edições Acadêmicas.
- Ministério do Trabalho (2016). Norma regulamentadora – NR 4: Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina Do Trabalho. Portaria N°510 de 08.06.1978. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR4.pdf>.
- Montalli, K. M. L. (1997). Perfil do profissional de informação tecnológica e empresarial. *Ciência da Informação*, 26(3).
- Moreira, V., Maciel, R. H., & Araújo, T. Q. de. (2013). Depressão: Os sentidos do trabalho. *Rev. NUFEN [Online]*, 5(4), 44–56.
- Morin, E. M. (2001) Os sentidos do trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 20(3), 8-19.
- Moura Junior, P. J. D. M., & Helal, D. H. (2014). Profissionais e profissionalização em Tecnologia da Informação: indicativos de controvérsias e conflitos. *Cadernos EBAPÉ*, 12(2), 321-338.
- Nicolaci-da-Costa, A. M. (2002). Internet: a negatividade do discurso da mídia versus a positividade da experiência pessoal. À qual dar crédito. *Estudos de Psicologia*, 7(1), 25-36.

- Oliveira, A. E. G. de, & Cury, V. E. (2016). Cuidar em oncologia : uma experiência para além do sofrimento. *Memorandum*, 31(2), 237–258.
- Oliveira, A. L. C. B., Da Costa, G. R., Fernandes, M. A., de Oliveira Gouveia, M. T., & Rocha, S. S. (2018). Presenteísmo, fatores de risco e repercussões na saúde do trabalhador de enfermagem. *Avances en Enfermería*, 36(1), 79-87.
- Ozier, D., & Westbury, C. (2013). Experiencing, psychopathology, and the tripartite mind. *Journal of Behavioral and Brain Science*, 3(02), 252–275. doi: 10.4236/jbbs.2013.32026
- Paranhos, M. E., de Lima Argimon, I. I., & Werlang, B. S. G. (2014). Hardiness em profissionais de primeira resposta: uma revisão sistemática. *Aletheia*, 45(4).
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2005). Impacto dos valores laborais e da interferência família: trabalho no estresse ocupacional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 21(2), 173–180. doi: 10.1590/S0102-37722005000200007
- Paschoalin, H. C., Griep, R. H., Lisboa, M. T. L., & de Mello, D. C. B. (2013). Adaptação transcultural e validação para o português brasileiro do Stanford Presenteeism Scale para avaliação do presenteísmo. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 21(1), 388-395.
- Perls, F. (1988). *A abordagem gestáltica e testemunha ocular da terapia*. Rio de Janeiro: LTC.
- Pinto, L. & Maia, H. (2015), Work-life interface of Portuguese international business travelers, *Academia Revista Latinoamericana de Administración*, 28(2), 195-212. Doi: <https://doi.org/10.1108/ARLA-05-2014-0066>
- Rafalski, J. C., & Andrade, A. L. D. (2015). Prática e formação: psicólogos na peritagem em porte de arma de fogo. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 35(2), 599-612.
- Ramos, E., & Joia, L. A. (2014). Uma investigação acerca do fenômeno do turn-away entre os profissionais de Tecnologia da Informação. *Revista de Administração Mackenzie*, 15(4).
- Rios, C. F. M., & Rossler, J. H. (2017). O trabalho como atividade principal no desenvolvimento psíquico do indivíduo adulto. *Psicologia em Estudo*, 22(4), 563-573.
- Rodrigues, D. M., & Alves, C. A. P. (2007). A percepção de controle como fonte de bem-estar. *Estudos e Pesquisas Em Psicologia*, 7(3), 541–556.
- Rogers, C. R. (1957). The necessary and sufficient conditions of therapeutic personality change. *Journal of consulting psychology*, 21(2).
- Rohm, R. H. D., & Lopes, N. F. (2015). The new meaning of labour for the post-modern subject: A critical approach. *Cadernos EBAPE*, 13(2), 332-345.
- Roza, R. H. (2017). Revolução informacional e os avanços tecnológicos da informática e das telecomunicações. *Ciência da Informação em Revista*, 4(3), 3-11.
- Santos, F. C. O., & Caldeira, P. (2014). A Psicologia Organizacional e do Trabalho na Contemporaneidade: as novas atuações do psicólogo organizacional. Acesso em 15 de Dezembro de 2018 em <http://www.psicologia.pt/artigos/textos/A0929.pdf>

- Sartre, J. (1970). *O existencialismo é um humanismo*. São Paulo. Editorial Presença.
- Sato, L., & Bernardo, M. H. (2005). Saúde mental e trabalho: os problemas que persistem. *Ciência & Saúde Coletiva*, 10(4), 869–878. doi: 10.1590/S1413-81232005000400011
- Sato, L., Hespagnol Bernardo, M., & Oliveira, F. de. (2008). Psicologia social do trabalho e cotidiano: a vivência de trabalhadores em diferentes contextos micropolíticos. *Psicologia Para América Latina*, (15), 0–0.
- Scheible, A. C. F., Bastos, A. V. B., & Rodrigues, C. de A. (2013). Comprometimento e entrenchamento na carreira: integrar ou reconstruir os construtos? Uma exploração das relações à luz do desempenho. *Revista de Administração*, 48(3), 530–543. doi: 10.5700/rausp1104
- Schmidt, M. L. G., Barbosa, W. F., Camargo Pinceli, S. C., & De Lucca, S. R. (2017). SIGNIFICADOS E SENTIDOS DO TRABALHO: REFLEXÕES PARA A ATUAÇÃO DO MÉDICO DO TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE. *Revista Psicologia, Diversidade e Saúde*, 6(2), 138. doi: 10.17267/2317-3394rps.v6i2.1284
- Schwab, K. (2016). *A quarta revolução industrial*. São Paulo: Edipro.
- Schwonke, C. R. G. B., Lunardi Filho, W. D., Lunardi, V. L., Santos, S. S. C., & Barlem, E. L. D. (2011). Philosophical perspectives about the use of technology in critical care nursing. *Revista brasileira de enfermagem*, 64(1), 189-192.
- Senado Federal do Brasil (1988). Constituição da república federativa do Brasil. *Brasília: Senado Federal, Centro Gráfico*.
- Silva, E. S. (1988). Os vínculos entre condições de trabalho e saúde mental. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 8(2), 13–16. doi: 10.1590/S1414-98931988000200006
- Silva, R. A. F. (2017). *O significado do trabalho para juizes estaduais*. Dissertação de Mestrado não publicada, Universidade Federal de Goiás, GO.
- Smolinski, C. (2016). Aprendendo inglês com pinguins: o desenvolvimento linguístico através do jogo eletrônico club penguin. *Revista Práxis*, 2(3), 73-82. Doi: <https://doi.org/10.25112/rp.v2i0.762>
- Souza, E. S., & Gasparetto, V. (2018). *Características e Impactos da Indústria 4.0: Percepção de Estudantes de Ciências Contábeis*. In Anais do Congresso Brasileiro de Custos-ABC, Curitiba, PR, Brasil, 23.
- Souza, P. M. da R. A. de, Lopes, A. L. S. V., & Hilal, A. V. G. (2017). Centralidade do trabalho na perspectiva de mulheres em diferentes faixas etárias. *RACE - Revista De Administração, Contabilidade e Economia*, 16(1), 9–36. doi: 10.18593/race.v16i1.10547
- Struchiner, C. D. (2007). Fenomenologia: de volta ao mundo-da-vida. *Rev. Abordagem Gestalt.*, 13, 241–246.
- Tecedeiro, M. (2005). *Factores psicológicos na síndrome de burnout: o narcisismo como variável preditora da síndrome*. Dissertação de Mestrado em Psicologia Clínica e Psicopatologia, não publicada. Instituto Superior de Psicologia Aplicada, Lisboa.
- Tolfo, S. D. R., & Piccinini, V. (2007). Sentidos e significados do trabalho: explorando

conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicologia & Sociedade*, 19(2), 38–46. doi: 10.1590/s0102-71822007000400007

## **APÊNDICES**

## **Apêndice A – Modelo do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido**

### **TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

**Título da Pesquisa: O sentido do trabalho para o profissional de T.I.: Uma abordagem experiencial** Eu, José Guilherme Valli Fernandes, pesquisador do Grupo de Pesquisa Psicologia e Trabalho: Abordagem Experiencial da Pontifícia Universidade Católica de Campinas, estou realizando uma pesquisa com o objetivo de apreender os significados e sentidos que os profissionais de tecnologia da informação conferem aos seus trabalhos a partir de uma abordagem experiencial. Venho convidá-lo para participar desta pesquisa e suas respostas serão bem vindas. Caso queira participar da pesquisa, por favor verifique as condições abaixo a fim de proteger a sua participação:

- Os procedimentos aplicados oferecem riscos mínimos à sua integridade moral, física, mental ou efeitos colaterais conhecidos e não é esperado que esse projeto venha causar algum constrangimento.

- Por tratar-se de um procedimento metodológico consagrado, os riscos são considerados baixos. Caso o pesquisador, que também é psicólogo formado e registrado, perceba a necessidade, poderá realizar um primeiro acolhimento e dar as devidas orientações e o encaminhamento ao participante à clínica-escola de psicologia da PUC-Campinas para que ele receba o suporte necessário.

- **Você será convidado(a) a participar de uma entrevista (encontro dialógico).**
  
- **Esta entrevista tem previsão de durar entre 30 minutos a 2 horas, podendo ser abreviado ou prolongado caso haja interesse e/ou disponibilidade de ambas as partes.**
  
- **Sua participação na pesquisa poderá ser interrompida a qualquer momento que assim desejar.**
  
- **O local da pesquisa será definido por conveniência do entrevistado, mas que respeite a privacidade e o sigilo.**
  
- **Seus dados pessoais serão mantidos em sigilo e os resultados gerais obtidos por meio da pesquisa serão utilizados apenas para alcançar os objetivos do trabalho acima exposto, cujos dados poderão ser publicados em periódicos científicos sem qualquer identificação que remete à sua pessoa.**
  
- **O pesquisador se disponibilizará para dar uma devolutiva aos participantes e possíveis esclarecimentos quanto aos resultados da pesquisa. Também será oferecido uma roda de conversa sobre os temas pertinentes a pesquisa.**

**- Os dados desta pesquisa serão armazenados por cinco anos no laboratório do grupo “Psicologia e Trabalho: Abordagem Experiencial” do Programa de Pós-Graduação em Psicologia, no Campus II, da Pontifícia Universidade Católica de Campinas.**

**- Você poderá entrar em contato quanto as questões éticas, para dúvidas ou denúncias sobre deste projeto diretamente com o Comitê de Ética em Pesquisa Com Seres Humanos da PUC-Campinas, situado à Rua Professor Doutor Euryclides de Jesus Zerbini, 1516, Parque Rural Fazenda Santa Cândida, Campinas, SP, CEP 13.087-571, ou pelo telefone (19) 3343-6777 com horário de funcionamento de segunda a sexta-feira das 08h00 às 17h00, ou pelo email [comitedeetica@puc-campinas.edu.br](mailto:comitedeetica@puc-campinas.edu.br)**

**- Você poderá entrar em contato com o pesquisador responsável pelo estudo, José Guilherme Valli Fernandes, sempre que julgar necessário, pelo email: [guivalli@outlook.com](mailto:guivalli@outlook.com), ou pelo telefone: +55 11 99680-8242.**

**- Você terá a oportunidade para perguntar sobre qualquer questão que desejar, e que todas as dúvidas serão respondidas a seu contento.**

**- Você entende que este termo de consentimento é feito em duas vias sendo que uma delas ficará em seu poder e a outra com o pesquisador responsável.**



**COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA PUC-CAMPINAS** Rua Professor Doutor  
Euryclides de Jesus Zerbini, 1516, Parque Rural Fazenda Santa Cândida,  
Campinas, SP, CEP: 13.087-571. Telefone: (19) 3343-6777 - E-mail:  
comitedeetica@puc-campinas.edu.br

Concordo que recebi todas as informações necessárias para poder decidir conscientemente sobre minha participação nesta pesquisa.

Sendo assim, eu, \_\_\_\_\_, RG,  
\_\_\_\_\_ dou o consentimento livre e esclarecido para participar desta  
pesquisa.

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2019.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Assinatura do Voluntário

Assinatura do Pesquisador Responsável

