

# O TRABALHO EM TEMPOS DE COVID-19:

pesquisas, ações e reflexões sobre a saúde no trabalho

Edil Ferreira da Silva  
Letícia Pessoa Masson  
Manuella Castelo Branco Pessoa  
*(Organizadores)*



## **Universidade Estadual da Paraíba**

Prof<sup>ª</sup>. Célia Regina Diniz | *Reitora*

Prof<sup>ª</sup>. Ivonildes da Silva Fonseca | *Vice-Reitora*



## **Editora da Universidade Estadual da Paraíba**

Cidoval Morais de Sousa | *Diretor*

### **Conselho Editorial**

Alessandra Ximenes da Silva (UEPB)

Alberto Soares de Melo (UEPB)

Antonio Roberto Faustino da Costa (UEPB)

José Etham de Lucena Barbosa (UEPB)

José Luciano Albino Barbosa (UEPB)

Melânia Nóbrega Pereira de Farias (UEPB)

Patrícia Cristina de Aragão (UEPB)



Editora indexada no SciELO desde 2012



Editora filiada a ABEU

## **EDITORA DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA**

Rua Baraúnas, 351 - Bairro Universitário - Campina Grande-PB - CEP 58429-500  
Fone: (83) 3315-3381 - <http://eduepb.uepb.edu.br> - email: [eduepb@uepb.edu.br](mailto:eduepb@uepb.edu.br)

**Edil Ferreira da Silva**  
**Letícia Pessoa Masson**  
**Manuella Castelo Branco Pessoa**  
*(Organizadores)*

# **O TRABALHAR EM TEMPOS DE COVID-19:**

pesquisas, ações e reflexões sobre a saúde no trabalho



Campina Grande - PB | 2023



## Editora da Universidade Estadual da Paraíba

Cidival Morais de Sousa (*Diretor*)

### Expediente EDUEPB

#### **Design Gráfico e Editoração**

Erick Ferreira Cabral  
Jefferson Ricardo Lima A. Nunes  
Leonardo Ramos Araujo

#### **Revisão Linguística e Normalização**

Antonio de Brito Freire  
Elizete Amaral de Medeiros

#### **Assessoria Técnica**

Carlos Alberto de Araujo Nacre  
Thaise Cabral Arruda  
Walter Vasconcelos

#### **Divulgação**

Danielle Correia Gomes

#### **Comunicação**

Efigênio Moura

Depósito legal na Câmara Brasileira do Livro - CDL

T758 O trabalhar em tempos de Covid - 19 [recurso eletrônico] : pesquisas, ações e reflexões sobre a saúde no trabalho / organizadores, Edil Ferreira da Silva ... [et al.]. – Campina Grande: EDUEPB, 2023.  
400 p. : 15x21 cm ; 3000 KB

ISBN 978.85.7879.897-0 (Impresso)  
ISBN 978.85.7879.896-3 (E-book)

1. Saúde no trabalho. 2. Covid-19. I. Silva, Edil Ferreira da. (org.). II. Título.

CDD 613.62

Ficha catalográfica elaborada por Maria Ivaneide. de A. S. C. Marcelino – CRB-15/473

Copyright © EDUEPB

A reprodução não-autorizada desta publicação, por qualquer meio, seja total ou parcial, constitui violação da Lei nº 9.610/98.

## Prefácio

**E**ste é um livro sobre diversas formas de trabalho durante a pandemia do Covid-19, escrito por pesquisadoras que sobreviveram à mesma. Esta escrita feita por sobreviventes tem a marca da urgência de abordar essas diversas experiências quando tudo está ainda acontecendo e ao mesmo tempo todos vivenciam um grande sofrimento.

Não é possível expressar em palavras quanto medo sentimos de morrer ou de perder alguém que amamos para uma doença que a princípio não tinha cura e nem vacina e embora houvesse a possibilidade de um maior risco para certa parte da população, várias vezes a pandemia matou pessoas sem distinção, tendo como característica uma implacável imprevisibilidade. Os profissionais de saúde entraram radicalmente em contato com o que Dejours conceitua como real do trabalho: aquilo que escapa do controle da ciência e da técnica. Foi preciso que vários pesquisadores e profissionais de saúde se mobilizassem para fazer o enfrentamento dessa situação usando não apenas os recursos fundamentais do patrimônio científico acumulado, mas também uma inteligência criativa e coletiva para cuidar das pessoas e salvar o máximo possível de vidas.

Além dessa luta imensa que se travava nos serviços de saúde e de pesquisa, havia a necessidade de criar condições para que a vida continuasse mesmo com os grandes riscos. Nesse sentido, era preciso garantir que os alimentos e outras mercadorias fundamentais chegassem nas casas das pessoas, pois eles não se produzem nem se movimentam sozinhos. Os entregadores

fizeram essa função de levar as mercadorias, evitando que muitas pessoas se expusessem ao risco ao mesmo tempo que eles se expunham aos mesmos. Tudo isso, sob as novas formas capitalistas de exploração através das plataformas internacionais que gerenciam, de forma algorítmica, o trabalho de uma multidão de pessoas que não possuem mais os direitos trabalhistas que séculos de luta conquistaram.

As crianças e jovens precisavam ainda das escolas e universidades para a sua formação e estas começaram a experimentar o trabalho remoto que trouxe novos desafios para uma imensa quantidade de professores que nunca tinham trabalhado desta maneira. Situação que foi enfrentada também por diferentes categorias de trabalhadores que trouxeram seu escritório para dentro de casa. Sabemos que nunca existiu a separação trabalho e a vida fora dele, porém o que se intensificou foi o fato de que as pessoas passaram a viver continuamente no mesmo local que trabalhavam e isso demandou uma gestão do tempo que nem sempre foi bem-sucedida. Para grande parte das mulheres, aumentou a dificuldade de conciliar a jornada do trabalho assalariado com a do trabalho doméstico. Na maioria das vezes, foram elas que tiveram que se encarregar dos filhos que permaneciam estudando em casa demandando diversos tipos de atenção e cuidados.

Vivenciamos a enorme tristeza de perder nossos amigos, parentes e colegas de trabalho. Isso nos machucou muito e o pior é que não podíamos nem viver os rituais que construímos na nossa cultura para nos despedirmos deles. As medidas necessárias para evitar a expansão da contaminação incluíam a restrição de vários procedimentos como os velórios públicos. Os agentes funerários tiveram que lidar com vários riscos durante a pandemia, muitas vezes sem a devida proteção, além de terem que lidar com esse enorme sofrimento das famílias impedidas de viverem plenamente a experiência do velório.

Toda essa crise agravou o problema do desemprego e a juventude se viu ao mesmo tempo com a urgência para conseguir

uma vaga no mercado de trabalho e mais dificuldade de alcançar este objetivo. As poucas políticas públicas existentes para a inserção de jovens na vida profissional não foram suficientes para enfrentar este grande desafio.

Além do medo e a tristeza provocados pela morte das pessoas pela pandemia, outros sofrimentos também se destacaram. Sentimos muita raiva e indignação pela forma como o governo federal praticou o negacionismo frente à pandemia, chegando o Ex-Presidente da República Jair Bolsonaro a denominá-la de gripezinha e chamar de maricas os que estavam praticando o isolamento social. O mesmo governo estimulou também o tratamento com remédios sem comprovação científica e atrasou a compra das vacinas. Muitas vidas poderiam ter sido salvas se os cuidados indicados pelas agências de saúde internacionais tivessem sido seguidos com uma coordenação federal.

Também sentimos raiva quando alguns setores da burguesia brasileira começaram a propor comprar vacinas para imunizar primeiramente seus funcionários para que suas empresas funcionassem normalmente. Felizmente, ainda tivemos forças para impedir isso, e fazer com que a estratégia de vacinação fosse levada a cabo por critérios criados pelos cientistas da saúde pública. Essa vitória, bem como a mobilização para garantir o auxílio de R\$ 600,00 e as investigações da CPI da Covid nos mostraram que ainda existia, neste país, uma possibilidade de luta pela vida, apesar da catástrofe imposta pelo governo e empresários negacionistas e oportunistas.

Neste livro, há pesquisas que trazem com mais detalhes as vivências destes trabalhadores, bem como textos de reflexão sobre o capitalismo contemporâneo, a estratégia neoliberal e os desafios que estes impõem para a luta da classe trabalhadora pela sua saúde. Ao ler os capítulos deste livro, podemos pensar numa pergunta transversal a todos eles: Como o trabalho se articula com o processo de produção da saúde e/ou do adoecimento durante a pandemia, e como os trabalhadores tentaram intervir no seu trabalho? Nesse

sentido, as pesquisas enfocam também as estratégias de algumas categorias de trabalhadores para enfrentar a situação da pandemia.

Como nos ensinou Ivar Oddone e seus parceiros do Modelo Operário Italiano é preciso apostar na potencialidade da classe trabalhadora para lutar e transformar as situações de vida e trabalho. Neste sentido, são fundamentais as pesquisas e intervenções em que os trabalhadores sejam protagonistas e não apenas fontes de informações. As pesquisas devem ser instrumento para produzir ação, através do fortalecimento do poder de agir dos trabalhadores.

Os capítulos deste livro enfocam pesquisas em diferentes estados do Brasil, com exceção de um texto sobre agentes funerários em Portugal, que nos ajuda a perceber que, apesar de melhores condições políticas do seu país, estes trabalhadores ainda vivem em um modo de produção capitalista e enfrentam dificuldades que afetam também a sua saúde. Não há paraíso, nem tampouco há uma guerra definitivamente perdida. Se vivenciamos grandes sofrimentos e adoecimentos no trabalho pelas situações de impedimento e exploração, por outro lado, foi através de nossa força de trabalho que enfrentamos a pandemia, o governo negacionista, e conseguimos cuidar das pessoas.

Este livro é indispensável porque revela o que o fetichismo da mercadoria tanto oculta: quem produz as condições de existência é o trabalho humano e não o capital, portanto é preciso cuidar do trabalho, lutar pela sua emancipação, fazendo com que outros valores além dos mercantis sejam concretizados na nossa existência. Como enunciou Ailton Kreinak, não podemos voltar à normalidade, “pois se voltarmos, é porque não valeu nada a morte de milhares de pessoas no mundo inteiro”.

Não podemos mais aceitar a violência patriarcal, machista, racista, classista, capacitista de nossa formação social. Chega de acalantar o sono dos senhores da casa-grande, como escreveu Conceição Evaristo. É preciso afirmar concretamente outros valores sem esperar o amanhã, porque o que temos de mais concreto

são as lutas de hoje e não podemos mais procrastinar as mudanças que são inadiáveis. Para isso, “é preciso estar atento e forte, não temos tempos de temer a morte” como nos ensinaram Gilberto Gil e Caetano Veloso através da voz divina maravilhosa de Gal Costa. A leitura deste livro será fundamental para ampliar a nossa potência de pesquisa-luta por outros modos de produção e outros modos de vida.

*Hélder Pordeus Muniz*



# Sumário

<b>Apresentação</b> .....	<b>17</b>
---------------------------	-----------

*Edil Ferreira da Silva*

*Leticia Pessoa Masson*

*Manuella Castelo Branco Pessoa*

## Parte I

### **SAÚDE DOS/AS TRABALHADORES/AS E COVID-19 – NOVAS-VELHAS QUESTÕES**

---

#### CAPÍTULO 1

<b>CONSIDERAÇÕES ACERCA DAS REPERCUSSÕES DOS TEMPOS DE PANDEMIA SOBRE A DINÂMICA PSICOLÓGICA E A SAÚDE MENTAL NO TRABALHO</b> .....	<b>23</b>
---	-----------

*Wladimir Ferreira de Souza*

#### CAPÍTULO 2

<b>SAÚDE DO TRABALHADOR EM SURTO: AS CADEIAS PRODUTIVAS DA LOUCURA NO TRABALHO NA PANDEMIA</b>	<b>57</b>
--	-----------

*Luiz Carlos Fadel de Vasconcellos*

*Diego de Oliveira Souza*

*Bruno Chapadeiro Ribeiro*

*Rosangela Gaze*

### CAPÍTULO 3

#### **HOME OFFICE PANDÊMICO: ENFRENTAMENTOS DE GESTORES E TRABALHADORES NA BUSCA DA SAÚDE MENTAL ..... 85**

*Mirella Cabú*

*Anísio José da Silva Araújo*

### CAPÍTULO 4

#### **“MINHA CASA NÃO É MAIS UM LUGAR DE DESCANSO”: VIVÊNCIAS DE MULHERES EM TELETRABALHO NA PANDEMIA COVID-19 ..... 107**

*Karine Vanessa Perez*

*Carmem Regina Giongo*

*Bruno Chapadeiro Ribeiro*

*Álvaro Roberto Crespo Merlo*

### CAPÍTULO 5

#### **POLÍTICA DE EMPREGO EM JOÃO PESSOA: O QUE ESTÁ DISPONIBILIZADO? ..... 125**

*Manuella Castelo Branco Pessoa*

*Monique Araújo de Freitas*

*Hervylla da Costa Almeida*

*Melyssa Thais Rodrigues da Silva*

PARTE II

**O TRABALHO REMOTO EMERGENCIAL NA  
EDUCAÇÃO – IMPROVISADO, PRECÁRIO E QUE  
“VEIO PRA FICAR”?**

---

CAPÍTULO 6

**SÍNDROME DE BURNOUT, INTENÇÕES DE  
ABSENTEÍSMO NO TRABALHO E DE ABANDONO DO  
MAGISTÉRIO NO CONTEXTO DE PANDEMIA DA COVID-19 .. 151**

*Silvânia da Cruz Barbosa*

*Cecília Poesia Leal e Lima*

*Tanise Kely Bezerra de Souza*

CAPÍTULO 7

**TRABALHO, SAÚDE, QUALIDADE DO SONO E GÊNERO  
ENTRE DOCENTES UNIVERSITÁRIOS/AS EM TEMPOS  
DE TRABALHO REMOTO NA PANDEMIA DA COVID-19 ..... 179**

*Aline Macedo Carvalho Freitas*

*Tânia Maria de Araújo*

*Paloma de Sousa Pinho*

CAPÍTULO 8

**TRABALHO REMOTO, SAÚDE DOCENTE E NOVAS  
FORMAS DE RESISTÊNCIAS COLETIVAS EM  
CONTEXTO DE CRISE SANITÁRIA: DIÁLOGOS COM  
ENUNCIADOS DA IMPRENSA SINDICAL ..... 215**

*Katia Reis de Souza*

*Verônica Silva Fernandez*

*Claudia March*

*Sylvia Rosário Dias*

PARTE III

**TRABALHADORES “INVISÍVEIS” NAS CIDADES  
DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19**

---

CAPÍTULO 9

**REFLEXÕES SOBRE O TRABALHO DE AUXILIARES  
DE SERVIÇOS GERAIS DE UNIDADES DE SAÚDE DA  
FAMÍLIA DURANTE A COVID-19..... 249**

*Paulo Cesar Zambroni-de-Sousa*

*Alessandra Renata Geremias*

*Maria Elisa Siqueira Borges*

CAPÍTULO 10

**O TRABALHO DOS AGENTES FUNERÁRIOS EM  
TEMPOS DE PANDEMIA DA COVID-19: ATIVIDADE,  
RISCOS E SUAS CONSEQUÊNCIAS..... 275**

*Eduardo Breno Nascimento Bezerra*

*Edil Ferreira da Silva*

CAPÍTULO 11

**A PANDEMIA COVID-19 ENQUANTO ESPAÇO DE (IN)  
VISIBILIDADE DA ATIVIDADE E SETOR FUNERÁRIO  
EM PORTUGAL..... 301**

*Beatriz Almeida*

*Marta Santos*

## CAPÍTULO 12

### **A IMPREVISIBILIDADE DA PANDEMIA DE COVID-19 PARA TRABALHADORES INFORMAIS DE JOÃO PESSOA, PARAÍBA.....333**

*Lígia Lima Ferraz*

*Thaís Augusta Cunha de Oliveira Máximo*

*Wesley Jordan Pereira da Silva*

*Tatiana de Lucena Torres*

## CAPÍTULO 13

### **TRABALHO E SAÚDE DE ENTREGADORES POR APLICATIVOS: GERENCIAMENTO ALGORÍTMICO E AMPLIAÇÃO DOS RISCOS EM MEIO À PANDEMIA DE COVID-19 .....357**

*Cirlene de Souza Christo*

*Laura Vieira da Silva Aroso*

*Ana Luiza Salles Sampaio*

*Helena Strecker Gomes Carvalho*

*Karina Maria Lisboa Rubin*

*Juan Carlos Claro da Rocha Buriticá*

*Renato José Bonfatti*

*Leticia Pessoa Masson*

### **SOBRE AS AUTORAS E AUTORES.....389**



## Apresentação

A pandemia do coronavírus, que nos afetou mais especificamente a partir de março de 2020, foi muito difícil e dolorosa. O cenário que se formatou a partir de então foi diverso e complexo: isolamento, afastamento social, mortes, negacionismo, busca de cura, ampliação do desemprego e da precarização, trabalho em casa, trabalho no enfrentamento do vírus até então desconhecido etc. Vivemos situações e práticas que jamais imaginávamos experimentar em pleno século XXI, mas como bem disse Caponi ao se referir Canguilhem: “las infidelidades del medio, los fracasos, los errores y el malestar forman parte constitutiva de nuestra história porque nuestro mundo es un mundo de accidentes posibles” (CAPONI, 1997, p.296)<sup>1</sup>. E, neste processo, tivemos que aprender a viver neste mundo de infidelidades e monstruosidades. Viver um dia de cada vez passou a ser a novidade, pois já não conseguíamos saber o que nos esperava no horizonte ali bem perto e tão longe de nós. Viver passou, portanto, a ser um desafio. E esse viver não foi linear, assim, marcadores como classe, gênero, raça, território passam a se aprofundar e marcar ainda mais nossa caminhada. Na linha de Canguilhem, tivemos que nos adaptar e construir novas normas a partir das vivências que nos eram possíveis e nos lócus em que conseguíamos enfrentar as demandas cotidianas.

---

1 CAPONI, S. (1997). Georges Canguilhem y el estatuto epistemológico del concepto de salud. *História, ciência e saúde - Manguinhos*, 4, 2, 287-307. <https://doi.org/10.1590/S0104-59701997000200006>.

Imaginemos como foi para os/as trabalhadores/as, individual ou coletivamente, enfrentar todas as mudanças e demandas deste período. Aqui vamos nos referir a esta experiência dos/as trabalhadores/as como *o trabalhar*, pois queremos demarcá-la em sua processualidade, como um rio que, a cada dia, tem um modo diferente de escoar em seu leito. O *trabalhar*, neste período de pandemia, evidenciou que para se realizar as atividades em qualquer tipo de ofício, é necessário se reinventar. Tivemos que usar das nossas capacidades de refletir, de interpretar e de reagir a diferentes situações. Foi necessário engajar o corpo em sua inteireza, não somente o nosso físico foi exigido, nossa subjetividade e constituição de si foram mobilizadas no enfrentamento do novo, usamos da inteligência para descobrir como lidar com as situações. Trabalhar, pois, implica colocar os humanos, individual e coletivamente, em movimento, sentindo as situações, pensando no como fazer e inventando formas de enfrentar as demandas eivadas de variabilidades e contingências. Evidenciou-se, neste período, o caráter industrioso dos humanos. Mesmo diante das dificuldades, do não saber como fazer no primeiro momento, do enfrentamento do desconhecido, os/as trabalhadores/as dos mais diversos setores das atividades econômicas foram engendrando modos de fazer/viver/operar/ educar/ cuidar/ entregar/enterrar. É sobre este desenvolver humano ou trabalhar que queremos abordar nesta coletânea.

Assim, este livro reúne um conjunto de capítulos que tratam de temáticas diversas, tendo como pano de fundo a pandemia provocada pelo coronavírus. São diferentes ângulos de análises, com teorias que perpassam a Psicologia do Trabalho, a Saúde do Trabalhador, a Epidemiologia em Saúde, dentre outras, abordando setores variados de nossa economia. Para que pudesse representar a nossa diversidade, o projeto deste livro buscou reunir pesquisadores de diferentes regiões brasileiras e envolve docentes e estudantes de graduação e pós-graduação, abarcando profissionais da ciência de variadas instituições de ensino superior em

nível federal e estadual. Buscou-se respeitados pareceristas, no Brasil e em Portugal para que pudessem bem avaliar os capítulos e conseguíssemos trazer ao público um material de qualidade e relevância social. Esperamos que esta coletânea não nos faça somente sempre recordar o difícil momento vivenciado outrora, mas que também se mostre como uma importante contribuição para compreensão dos mundos do trabalho, suas reinvenções, e nossa potência como classe trabalhadora.

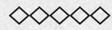
*Edil Ferreira da Silva*

*Leticia Pessoa Masson*

*Manuella Castelo Branco Pessoa*



PARTE I



**SAÚDE DOS/AS TRABALHADORES/AS E  
COVID-19 – NOVAS-VELHAS QUESTÕES**



## CONSIDERAÇÕES ACERCA DAS REPERCUSSÕES DOS TEMPOS DE PANDEMIA SOBRE A DINÂMICA PSICOLÓGICA E A SAÚDE MENTAL NO TRABALHO

*Wladimir Ferreira de Souza*

### **Introdução**

**E**ste capítulo tem como objetivo geral apresentar algumas considerações referentes ao “trabalhar” no contexto da pandemia de COVID-19 no Brasil, buscando rever, atualizar e ampliar a discussão presente em um texto anterior (SOUZA, & ATHAYDE, 2021), produzido pelo autor em coautoria com um colaborador, que consentiu com a revisão, atualização e ampliação do texto no presente capítulo. O texto referido teve como foco principal de análise o trabalho de profissionais do setor Saúde<sup>2</sup> no Brasil durante a pandemia e a dinâmica psicológica mobilizada, entre outros fatores, pela demanda extra de trabalho que a estes passou a se apresentar e por comporem um grupo de risco específico para

---

2 Neste texto, a palavra Saúde estará grafada com a inicial em maiúscula sempre que a menção for ao setor Saúde ou aos campos da Saúde Pública, Saúde Coletiva ou Saúde dos Trabalhadores.

a infecção pelo SARS-CoV-2, dado o alto nível de exposição a este vírus em suas atividades cotidianas, gerando exaustão, medo, sensação de insegurança e impotência diante das situações, além de outras dificuldades.

Assim como no texto citado, espera-se com este capítulo contribuir para um debate acerca das repercussões da pandemia no processo de trabalho, considerando o processo saúde-adoecimento mental/psíquico/emocional, a dinâmica psicológica envolvida, e os possíveis movimentos na luta pela saúde. A expressão mental/psíquico/emocional aqui utilizada procura abarcar um extenso leque de questões que estão presentes tanto no campo mais amplo denominado Saúde Mental/Atenção Psicossocial, como no campo denominado Saúde Mental e Trabalho (ATHAYDE, 2011), bem como inclui o importante e incontornável conceito de sofrimento psíquico (DEJOURS, 2004, 2012a, 2012b). Busca registrar ainda a noção de sofrimento emocional, presente na mais recente definição de Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho que consta na Ficha de Investigação do Sistema de Informação de Agravos de Notificação (SINAN) do Ministério da Saúde do Brasil (BRASIL, 2019).

Embora o conhecimento científico sobre a COVID-19 tenha avançado, nos últimos dois anos, por conta de diversos estudos nacionais e internacionais, trazendo alívio e algumas certezas (que chegam sob a forma de informações, protocolos de prevenção e tratamento, recomendações, determinações, etc.), o cenário ainda comporta muitas dúvidas, pois se trata de uma pandemia sem precedentes na história contemporânea, que avançou em velocidade espantosa e frequentemente suscita novas questões que exigem posicionamentos dos diferentes campos das ciências. Por exemplo, o surgimento de variantes do vírus tem obrigado as autoridades sanitárias a reverem frequentemente os protocolos sanitários, recuarem quanto ao afrouxamento do distanciamento social e a preconizarem doses de reforço, ampliando o esquema vacinal inicialmente previsto.

O campo *psi* também se deparou com o desafio de enfrentar a pandemia e suas repercussões. E diante desse desafio, para sustentar a análise aqui proposta, um referencial da Psicologia do Trabalho e Organizacional foi mobilizado. Este é norteado pelo chamado ponto de vista da atividade (GUÉRIN, LAVILLE, DANIELLOU, DURAFFOURG, & KERGUELEN, 2001; BRITO, 2005). Os materiais analisados são oriundos de investigação teórica em textos científicos e análise de comunicações da imprensa e de relatos de trabalhadores e trabalhadoras com os quais mantivemos interlocução por intermédio de experiências no âmbito acadêmico-profissional.

Nesta linhagem, o trabalho é aqui entendido como experiência constitutiva de nossa espécie, estruturante (porém, às vezes, desestruturante) do psiquismo humano. Nesta medida, articulam-se o macro (o mundo social) e o micro (o singular), sendo o trabalho um importante operador de saúde (mental/psíquica/emocional). Tendo como base a descoberta central da Ergonomia da Atividade (GUÉRIN, LAVILLE, DANIELLOU, DURAFFOURG, & KERGUELEN, 2001) – a defasagem sempre existente entre tarefa e atividade –, Christophe Dejours (2004), na abordagem Psicodinâmica do Trabalho, avança em sua compreensão no plano psicológico sobre o trabalho e refere-se a essa experiência como “o trabalhar”. Ao substantivar o verbo o autor demarca que compreende essa atividade humana como um conjunto de gestos; um saber-fazer que demanda engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir às situações. Para ele, trabalhar é sentir, pensar e inventar. Por isso, afirma:

Trabalhar é preencher a lacuna entre o prescrito e o real [...], aquilo que o sujeito deve acrescentar às prescrições para poder atingir os objetivos que lhe são designados; ou ainda aquilo que ele deve acrescentar de si mesmo para enfrentar o que não funciona quando ele se atém escrupulosamente à execução das prescrições” (DEJOURS, 2004, p.28).

O mesmo autor, em seguida, intervém com o conceito de “real do trabalho”, designando o que se revela afetivamente, na forma de sofrimento (nesta abordagem, entendido como *pathos*, capacidade de ser afetado pelo real), pois no curso do trabalhar algo sempre escapa à maestria, ao domínio, levando a uma experiência de revés (e mesmo de fracasso) frente aos equívocos da prescrição, às variabilidades e ao acaso. Nesse sentido há, para quem trabalha, uma relação de sofrimento (que pode ou não tomar um rumo patogênico) em sua dinâmica psicológica com o trabalho. Neste capítulo, a ênfase está na experiência vivida e relatada por profissionais de saúde (ou seja, do setor Saúde) em sua maioria mulheres, a quem geralmente são social e historicamente atribuídas também as responsabilidades pelo trabalho doméstico (HIRATA, 2002), questão que será retomada adiante.

Em um primeiro momento, apresentam-se o quadro de emergência internacional da COVID-19 e as características gerais das situações de trabalho que vêm sendo enfrentadas pelos profissionais de saúde envolvidos com a pandemia no Brasil. Em seguida, examinam-se algumas pistas que emergiram da prática de Extensão Universitária - ExtUniv (considerando o tripé universitário Ensino-Pesquisa-Extensão), que vem sendo coordenada desde 2014 pelo autor do capítulo, contando com a participação de diferentes tipos de atores (profissionais e estudantes). As ações de ExtUniv vêm se dando na parceria de uma Universidade pública do Estado com um Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST) também do Estado do Rio de Janeiro. A análise mobilizou diferentes ferramentas, seja da epistemologia ergológica (SCHWARTZ, 2007/2010), seja de algumas das abordagens da Clínica do Trabalho (CLOT & LHUILIER, 2013), averiguando-se também sua pertinência analítica.

## **COVID-19, a pandemia**

A COVID-19 (*coronavirus disease-19*) é a denominação da doença causada pelo SARS-CoV-2, um novo agente descoberto, pertencente a uma família de vírus que causam infecções respiratórias. Os primeiros casos foram detectados no final de 2019. Em janeiro de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou que o surto de COVID-19 representava uma Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional. Segundo a OMS, havia já, naquele momento, um alto risco de que esta doença tomasse proporções pandêmicas, espalhando-se praticamente por todo o mundo. Tal temor se confirmou e, já em março de 2020, afirmava-se que a COVID-19 podia ser caracterizada como pandemia. Desde então, autoridades de Saúde Pública de todo o planeta agiram de formas diferenciadas, para tentar conter o surto da doença. Configura-se então uma crise geradora de tormento em toda a população, principalmente nos profissionais de saúde que estiveram na luta contra o vírus.

### ***A pandemia no contexto brasileiro***

No Brasil, em março de 2020, as autoridades decretaram situação de emergência, na tentativa de contenção do contágio e do surto da doença. Um processo que se deu em um quadro conturbado de ações, sem unidade e integração de esforços nos diversos níveis governamentais. O mais evidente e lamentável para todos passou a ser a forma muitas vezes antagônica e litigante, como os governos, nos diversos níveis – federal, estadual e municipal – vêm tomando suas respectivas posições e medidas de enfrentamento desse grave problema.

Quanto ao quadro de governabilidade operada ao nível central, a marca tem sido a da chamada ideologia negacionista, o que se tornou ostensivo com a demissão do primeiro-ministro da Saúde do governo anterior a 2023 (após cerca de 16 meses no

cargo), seguida, em cerca de um mês, do pedido de demissão de seu sucessor, ambos médicos. Para sua sucessão, não conseguindo o presidente da República um profissional de saúde que seguisse estritamente sua concepção negacionista, sua opção foi pôr um punhado de militares na equipe ministerial, sem longa experiência e autoridade no campo da Saúde Pública, comandados por um general, que declarou que, antes de assumir o Ministério da Saúde (MS), não sabia o que era o SUS<sup>3</sup>. Já 5 meses após sua posse, o general-ministro foi publicamente desautorizado pelo presidente, após declarar que o MS assinaria um protocolo de intenções para adquirir 46 milhões de doses da vacina CoronaVac de uma empresa chinesa, que tem no Brasil a colaboração com o Instituto Butantan de São Paulo. Por razões político-ideológicas e não científicas, o presidente afirmou que não compraria a “vacina chinesa” e voltou a defender o uso da hidroxicloroquina (droga cuja eficácia não tem qualquer evidência científica para tratamento da COVID-19).

A atuação caótica do Governo levou à proposição e aprovação de uma Comissão Parlamentar de Inquérito (CPI) no Senado Federal para investigar as responsabilidades (ações e omissões) governamentais na pandemia de COVID-19, que resultou na morte de milhares de brasileiros. Devido aos trabalhos da CPI, pôde-se ter conhecimento de uma quantidade impressionante de suspeitas de irregularidades, as quais foram apresentadas por parlamentares e por testemunhas, gerando inquéritos em diversas instâncias. Ao expor uma série de mazes, pode-se considerar que uma das consequências da CPI foi a demissão do general-ministro. Com a saída do terceiro ministro

---

3 Declaração feita em 7 de outubro de 2020 em coletiva de imprensa para lançamento de campanha do Ministério da Saúde, conforme noticiado em diversos veículos de comunicação.

O SUS (Sistema Único de Saúde) é o sistema público de saúde brasileiro que, em sua concepção constitucional, está destinado a prestar serviços de saúde à população de forma gratuita, integral e universal.

da Saúde do Governo, assumiu o comando do MS um médico. Porém, lamentavelmente esse novo ministro, escolhido sob a influência do discurso negacionista e de minimização dos riscos da pandemia, vem se mostrando reticente em tomar algumas das medidas necessárias recomendadas pelos órgãos científicos nacionais e internacionais. Chegou ao ponto de criar manobras (como uma audiência pública e uma consulta pública) para adiar ou não seguir a orientação da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA) acerca da vacinação de crianças de 5 a 11 anos contra a COVID-19, o que já fora discutido e aprovado pelos técnicos dessa agência reguladora cientificamente habilitada e reconhecida para esse fim.

É neste confuso, adverso e complexo cenário sanitário, político-social e jurídico e econômico, em que governantes desrespeitam as recomendações da OMS e da ANVISA e tomam medidas irresponsáveis, que os profissionais de saúde estiveram atuando e se desdobrando, sendo atingidos por diversos lados. No Brasil, a partir do último trimestre de 2021, somou-se ao drama da pandemia de COVID-19 o aumento de casos de infecções pelo vírus *Influenza A*, mais especificamente pelo subtipo H3N2, atingindo um nível que os especialistas consideram como epidemia. Assim como o vírus que causa a COVID-19, o *Influenza* é um vírus respiratório que exige algumas medidas semelhantes para sua prevenção, tratamento e recuperação, e que vem sendo responsável pelo afastamento de diversos profissionais de Saúde de seus ambientes de trabalho. Já foram registrados casos de pessoas com coinfeção, isto é, infectadas simultaneamente pelo SARS-CoV-2 e pelo H3N2.

Nesse lamentável ritmo, no fim de abril de 2022, os números da COVID-19, no Brasil, chegaram a mais de 30 milhões de pessoas infectadas e mais de 660 mil óbitos, conforme informações do sítio Corona Vírus/Brasil (<https://covid.saude.gov.br/>), do Governo Federal. Cabe registrar que alguns especialistas (médicos e pesquisadores de diversas áreas da Saúde) afirmam

que centenas de milhares dessas mortes poderiam ter sido evitadas com uma conduta realista, mais responsável e assertiva do Governo brasileiro ao lidar com a pandemia, isto é, se tivesse agilizado a aquisição das vacinas e promovido a imunização em massa logo que as vacinas foram disponibilizadas pelas indústrias farmacêuticas; feito campanhas informativas intensivas para o cumprimento das medidas recomendadas pelas autoridades sanitárias, como a importância da vacinação, o uso de máscaras e álcool em gel, o distanciamento social, e não as tivesse posto em dúvida e incitado a população a não cumpri-las.

Contudo, devido à intensa demanda pela imunização contra a COVID-19, seja dos órgãos científicos e especialistas, seja da população, seja por parte da mídia, pressionando o Governo a adquirir as vacinas (inclusive a CoronaVac), isto acabou sendo feito, havendo uma adesão massiva, considerando-se que, no final de abril de 2022, cerca de 86% da população brasileira já havia sido vacinada pelo menos com a primeira dose, cerca de 77% com duas doses e 41% com a dose de reforço. Essa breve apresentação da conjuntura brasileira atual foi necessária para justificar o encaminhamento proposto neste texto e avançar na análise das questões que serão apresentadas na sequência deste capítulo. Dentre outras questões, pode-se indagar: como compreender e transformar os cenários do trabalho diante desse quadro de infortúnios que emergiram na pandemia?

## **A propósito do método**

Frente a tantos absurdos, já históricos, a emergência da pandemia, no Brasil, levou muito rapidamente a um quadro trágico e dramático, mobilizando, de diferentes formas, diversos atores. Assim, a produção científica foi movida pela urgência, sob influência de tal contexto crítico. O contato com profissionais de saúde e algumas de suas solicitações, por intermédio das ações do já referido projeto de ExtUniv, agiram como força de convocação de

saberes, cuja validação para aquela situação singular, dependeria da aceitação e do sucesso (mesmo que relativo) do encaminhamento metodológico proposto. Assim, engajamento e valores foram intensamente mobilizados, guiando a tomada de decisão também quanto ao método para acompanhar o processo em curso.

À neutralidade impossível responde-se com a explicitação da implicação. Diversas linhagens têm colocado, em questão, a neutralidade na produção de conhecimento, em Psicologia, como o faz a Análise Institucional, com a figura do chamado intelectual implicado. O alvo analítico, em última instância, está nas categorias profissionais de saúde que ora se encontram “na linha de frente” e no apoio direto a estes, na luta pela vida, frente à pandemia e seus efeitos. Na atual crise, têm-se buscado colaborar, dentro das possibilidades, com tais parceiros profissionais, visando melhor compreender↔transformar – mesmo que no ínfimo – o dramático cenário em que estão vivendo e trabalhando. E atentos à potência da experiência e cultura que podem estar sendo engendradas no curso dos acontecimentos. O foco está nos relatos das vivências sobre o trabalho, obtidos a partir das Conversas e Encontros que se desenvolveram, por meio eletrônico, no curso da já referida ExtUniv.

Foram também compulsados dois documentos científicos que corroboraram as análises aqui presentes: um com recomendações e orientações (NOAL, PASSOS, & FREITAS, 2020); o outro um dossiê organizado por Amarante, Amorim, Silva, Guljor e Machado (2020), enfocando a saúde mental. O foco está na escuta da vivência dos trabalhadores em questão, malgrado a distância objetiva gerada pelo respeito ao princípio do afastamento, para evitar o contágio. Obstáculo que poderia ter sido fator de impedimento do curso da investigação empreendida, mas optou-se por aceitar a pertinência dos materiais disponíveis, assim engajando-se e contribuindo na luta coletiva pela saúde.

A estratégia metodológica então considerada viável e consequente foi a de dar um passo inicial investigando, de forma

exploratória e qualitativa, os materiais emergentes da prática de ExtUniv. A sondagem envolveu trocas virtuais e o diálogo remoto com os grupos profissionais citados, o que nos mobilizou inicialmente a produzir um material similar a uma Cartilha, destinado aos profissionais de saúde (SOUZA et al., 2020).

Cabe nesse ponto lembrar que as ações de ExtUniv vêm se dando na parceria de uma Universidade pública do Estado com um Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST) também do Estado do Rio de Janeiro. Os CEREST são unidades de saúde consideradas dispositivos estratégicos para a consolidação da Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora, a qual fica a cargo do Sistema Único de Saúde (SUS) no Brasil. O território de abrangência do referido CEREST compreende quatro municípios.

### ***Sobre a Extensão Universitária***

A história da ExtUniv revela em seu processo duas vertentes, que têm se contraposto. Uma denomina-se extensionista, assistencialista, de transmissão vertical do conhecimento, em uma via de mão única, da Universidade para a sociedade, ignorando a cultura e o saber popular. Outra – propondo uma via de “mão dupla” – foi definida pelo Plano Nacional de Extensão Universitária, como de coparticipação dos sujeitos no ato de conhecer.

A proveniência desta visão contemporânea, não assistencialista, que recusa a limitada aplicação do saber acadêmico-científico, remete às práticas de Paulo Freire no Nordeste, anos 1950-60. Sendo expulso do Brasil pela ditadura civil-militar, Freire (1968/2013) teve a oportunidade de refletir sobre suas proposições e práticas, o que se pode encontrar em diversos de seus livros. Dentre os remanejamentos por ele efetuados, em seu livro a noção de Extensão foi então substituída pela de Comunicação, pois para ele os seres humanos são fundamentalmente comunicativos, seres de transformação do mundo.

Nessa direção, Gomes (2014, p.5) assinala que a ExtUniv “é essencial para uma formação consistente e referenciada socialmente pela interação dialógica envolvida no processo”, ressalta a importância do diálogo sobre os sentidos e os desafios da ExtUniv, e aponta um caminho a seguir: “a intensificação da interação dialógica entre saberes e do papel formativo-pedagógico da extensão para os sujeitos envolvidos no processo extensionista”. Configura-se então a ExtUniv como comunicação de saberes, uma forma de Extensão dialógica, entrelaçando saberes populares e conhecimentos acadêmico-científicos.

Nosso norte tem sido então o ponto de vista da atividade de trabalho e o estabelecimento de uma modalidade de “dispositivo dinâmico de três polos” – DD3P, como em Ergologia se designa um dado regime de produção de saberes e transformações, na dialogia entre diferentes saberes (polos 1 e 2), sustentada por uma relação ética e epistêmica (terceiro polo). Schwartz (2007/2010) esclarece que se trata de uma consequência direta da potencialidade humana de produzir novas normas em um meio – normatividade vital nas palavras de Canguilhem, renormatização nas de Schwartz – no curso mesmo da atividade. Esta qualidade ativa dos humanos frente ao que emerge na vida e no trabalho tem seu fundamento na obra de Georges Canguilhem, quando desenvolve o caráter filosófico das Ciências da Vida (CANGUILHEM, 1977).

Schwartz, além da assumida influência da obra de Canguilhem, recorre também à Ergonomia da Atividade (GUÉRIN et al., 2001) e ao patrimônio gerado pela ação do Modelo Operário Italiano de luta pela saúde e produção de conhecimento – MOI (ODDONE et al., 2020). No âmbito do MOI, desenvolveu-se o dispositivo Comunidade Científica Ampliada (CCA) e então Schwartz esclarece que o DD3P foi proposto buscando superar o que ele entendeu como limites e contradições presentes no conceito de CCA (SCHWARTZ, 2000). É neste debate que, no Brasil, foram reconfigurados tais conceitos, e construído

o de “Comunidade Ampliada de Pesquisa↔Intervenção” – CAPI (BRITO & ATHAYDE, 2020). Conforme a *démarche* ergológica, a intervenção se sustenta no desenvolvimento sistemático de Encontros sobre o Trabalho (EsT) com os sujeitos – uma modalidade/configuração do DD3P (DURRIVE, 2007/2010; MASSON, GOMES & BRITO, 2015) –, quando se estabelecem Conversas sobre o Trabalho (CsT).

## **Os profissionais de saúde no enfrentamento da pandemia: demandas e vicissitudes**

Os profissionais de saúde vêm enfrentando no Brasil, historicamente, dificuldades importantes, dada a realidade sanitária brasileira, dentre elas o quadro cronicamente combalido do SUS. E, frente a tais desafios, durante a pandemia, novas dificuldades foram engendradas. A respeito da questão, o material dialógico engendrado no curso da prática de ExtUniv, assim como os materiais anteriormente referidos (NOAI et al., 2020, SOUZA et al., 2020) indicaram a presença de uma espiral descendente que combina: relações entre situações de trabalho ainda mais precarizadas que o habitual com novas exigências (intensas e de rapidíssima geração), potencializando nocivamente a já elevada tensão e alta vulnerabilidade.

Ou seja, um quadro propício à emergência do que a abordagem Psicodinâmica do Trabalho (DEJOURS, 2012a, 2012b) considera sofrimento psíquico de tipo patogênico. Nas narrativas que têm emergido no curso das referidas ações advém um conjunto de experiências vividas relatadas, envolvendo: (i) sobrecarga de trabalho, sistematicamente ficando em estado de alerta intenso, com grandes dificuldades para lidar com a alta demanda de atendimento, gerando intenso e crônico desgaste físico e emocional; (ii) um quadro agravado por novas incertezas, que vêm gerando inéditas formas de insegurança e medo; (iii) insólitas modalidades de insatisfação no ambiente de trabalho, inclusive por ameaças

e violências, veladas ou explícitas, verbais ou mesmo físicas; (iv) temor de serem infectadas(os) e transmitirem o vírus para seus familiares, pairando mesmo a dúvida se poderão revê-los.

A estas agruras somam-se vivências de desamparo (seja por ruptura de contrato de trabalho, com falta de pagamento de salário, seja por exclusão social, dado serem percebidos como profissionalmente relacionados ao vírus), tédio e solidão (seja pelo distanciamento dos familiares e amigos, devido à quarentena, seja pela falta de suporte técnico e fragilização do coletivo de trabalho), com sensação de impotência perante os acontecimentos (percepção de não respeito rigoroso dos protocolos de biossegurança), associadas à irritabilidade e tristeza (até mesmo por sentirem suas próprias dificuldades de ajuste aos rigores dos novos protocolos).

Foram comentados casos de profissionais que passaram a morar provisoriamente fora de seus lares, o que pode contribuir para o aumento da solidão, da insegurança e do medo, pela falta de contato, diálogo e suporte social, seja dos familiares, dos colegas de trabalho ou de outras de redes de apoio. Não obstante todas as dificuldades, por sua importância, persistência e resistência, os profissionais de saúde, em especial os da chamada “linha de frente”, parecem estar conseguindo obter maior visibilidade e reconhecimento nesse momento, chegando a ser alçados na mídia ao *status* de heróis. Porém essa moeda tem dois lados. Ao mesmo tempo em que são, de certo modo, valorizados, convive-se nesse ofício com a precariedade, faltando muito ainda para obterem o devido e efetivo reconhecimento e condições de trabalho de fato humanizadas.

## **Uma experiência de extensão-investigação e a fundamentação teórica para sua análise preliminar**

Conforme assinalado anteriormente, a experimentação de ExtUniv teve início em 2014. Desde então diversas atividades vêm sendo realizadas, como cursos de extensão, oficinas, palestras,

ciclos de debates e Encontros sobre o Trabalho, dos quais participam trabalhadores da Saúde de diversas profissões. Busca-se a constituição de um terceiro polo ético-epistêmico – para, através do diálogo sinérgico intersaberes, produzir e desenvolver tais saberes (inclusive sobre o próprio trabalho) e, no processo, promover saúde (mental/psíquica/emocional).

Nesse processo dialógico, em 2018 apareceu – trazida por profissionais de um setor ligado à Estratégia de Saúde da Família (ESF)<sup>4</sup> de um dos municípios do território do CEREST – inicialmente a encomenda para que o foco fosse a melhor compreensão da questão da violência e suas repercussões no trabalho. Buscou-se colocar em análise essa encomenda (análise cujo processo foge ao escopo do capítulo), transformando-a em demanda a ser analisada por meio de encontros regulares. A proposta foi aceita e o modo de funcionamento foi fruto de acordo com os atores pertinentes.

Estes encontros buscaram se constituir enquanto Encontros sobre o Trabalho (EsT). Aconteceram (com algumas pausas nos períodos de férias) presencialmente, com periodicidade mensal, de julho de 2018 até fevereiro de 2020, quando foram interrompidos exatamente por causa da pandemia de COVID-19. Os contatos e as trocas de materiais pertinentes com o grupo se mantiveram por meio de aplicativo de telefone, porém sem programação definida e sem regularidade.

Entendemos que foram oportunidades singulares para emergência de questões relativas às atividades de cada um(a) ali

---

4 A Estratégia Saúde da Família (ESF), anteriormente denominada Programa de Saúde da Família (PSF), é considerada pelo Ministério da Saúde (MS) como estratégia de expansão, qualificação e consolidação da atenção básica. Busca ampliar a resolutividade e o impacto na situação de saúde das pessoas e coletividades. Opera por intermédio de equipes multiprofissionais compostas minimamente por médico generalista ou especialista em Saúde da Família, enfermeiro generalista ou especialista em Saúde da Família, auxiliar ou técnico de enfermagem e agentes comunitários de saúde. Cada equipe deve ser responsável por, no máximo, 4.000 pessoas, sendo a média recomendada de 3.000 pessoas.

presente, debates sinérgicos, deliberações coletivas, aprendizagens mútuas, contribuições recíprocas e encaminhamentos férteis na produção de conhecimento sobre o trabalho e na luta pela saúde (mental/psíquica/emocional) no trabalho.

Alguns resultados podem ser citados: (i) discussão e elaboração de um documento destinado ao nível central de gerenciamento buscando informações sobre as formas de adoecimento dos profissionais da Saúde daquele município; (ii) ações intersetoriais como, por exemplo, a participação em eventos do Departamento de Humanização; (iii) participação de representantes dos usuários no Conselho Municipal de Saúde, o que representou um importante canal de interlocução dos trabalhadores(as) com esse segmento.

### ***Novos interlocutores entrando em cena***

Aproximando-nos do campo de questões que estarão em análise, registre-se que, a partir de agosto de 2020, foi iniciada uma interlocução com um grupo específico de profissionais da ESF (dentre os quais alguns que já antes participavam do processo), os chamados “apoiadores” das equipes de Saúde da Família. Suas ações são de apoio institucional e/ou técnico às equipes da linha de frente da ESF, compondo os denominados Núcleo de Apoio Institucional (NAI), Núcleo Ampliado de Saúde da Família (NASF) e Equipe de Educação Permanente (EP). No curso de suas atividades de trabalho, vinham surgindo questões relativas às relações entre saúde mental e trabalho, frente às quais relataram estar tendo dificuldades para lidar com as equipes, já há algum tempo. Para alguns participantes, este quadro teria se intensificado por conta da pandemia, trazendo-lhes dificuldades adicionais para o exercício de suas atividades.

Aceito o convite-encomenda-demanda e considerando todo o processo até então já desenvolvido, entendeu-se que, metodologicamente, o dispositivo “Encontros sobre o Trabalho” (EsT)

poderia ser também buscado com esse grupo, mesmo que na modalidade virtual, a distância. Como dispositivo seria possível efetuar uma análise coletiva sobre as atividades dos “apoiadores”, os processos de trabalho envolvidos e suas formas de gerenciamento e gestão. Seria possível, na dinâmica dos Encontros, fazer o levantamento e análise das questões, das dificuldades e temas de interesse dos participantes, definindo em conjunto as ações futuras. A proposta foi bem recebida pelo grupo, tendo alguns revelado mesmo seu entusiasmo com a oportunidade de poderem ser ouvidos e também eles, “apoiados”.

Até outubro de 2021, foram realizados 12 EsT remotos, por meio de plataforma de reuniões virtuais. Após esse momento, os EsT ficaram suspensos por dificuldades de agenda de alguns participantes e novos arranjos foram discutidos, como por exemplo, a frequência dos Encontros. Foi cogitada ainda a possibilidade de unir os dois grupos (o mais heterogêneo/diversificado, com profissionais de diversos setores da área da Saúde, e o grupo dos “apoiadores” e técnicos da ESF) nos Encontros remotos seguintes. E, em seguida, promover outras formas de ação (como, por exemplo, um curso de extensão), tendo como perspectiva uma proposta de formação continuada, nos moldes do paradigma proposto por Teiger e Lacomblez (2013), por elas denominado “formação de atores na e pela análise do trabalho, para e pela ação”.

Alguns profissionais sem formação em Psicologia relataram sentir falta de conhecimentos e técnicas que lhes permitissem melhor compreender e intervir sobre questões que emergem nas equipes a que dão apoio. Por sua vez, psicólogas(os) embora familiarizados com as questões, apontaram algumas dificuldades para prestarem atendimento aos membros das equipes. Porém, quanto a isso, foi destacada a atuação positiva e propositiva de uma colega não psicóloga, também “apoiadora” do NAI, como se verá adiante.

De acordo com a perspectiva ergológica (SCHWARTZ, 2000), propôs-se que fosse feito o convite para que ela apresentasse para o debate o que faz, como faz, quais suas questões, suas

dificuldades, seus êxitos, o que permitiria dar maior visibilidade e colocar em análise suas estratégias, consideradas eficazes, inventivas e criativas pelos seus pares. Assim passou-se a proceder: em um Encontro seriam apresentados e discutidos casos e situações de trabalho por eles escolhidos, no Encontro seguinte haveria uma reflexão proposta e mediada pela equipe de ExtUniv, trazendo conteúdo teórico e metodológico sobre o que fora apresentado e discutido.

As pistas que surgem apontam um caminho a ser avaliado e, eventualmente, validado. Vários profissionais relataram experiências suas com as equipes às quais prestam o apoio técnico e que, no seu entendimento, poderiam ser consideradas exitosas. Como exemplo pode-se citar uma oficina em que a profissional do NAI acima referida utilizou uma espécie de jogo de cartas para promover uma discussão sobre valores com uma equipe acerca de um problema sobre a agenda de marcação de consultas. Outro exemplo refere-se ao uso da Cartilha elaborada pela equipe de ExtUniv (SOUZA et al., 2020) por um profissional do NASF. Ele a utilizou como meio para promover um debate acerca da saúde mental no trabalho com uma equipe da ESF de uma unidade onde uma funcionária havia falecido.

Embora reconheçam seu próprio esforço e seu constante movimento em busca de um trabalho eficaz, em certo momento, emerge nesse grupo uma discussão envolvendo certa sensação de impotência diante de suas dificuldades para lidarem com casos de sofrimento/transtornos mentais/psíquicos/emocionais de membros da equipe. Alguns se expressaram afirmando que “todo mundo está adoecendo/enlouquecendo” por causa das várias adversidades que encontram no trabalho cotidiano, intensificadas pela pandemia; outra afirma que é importante discutir, que o grupo (EsT) é precioso, mas que estamos falando sobre o incêndio enquanto o incêndio ocorre. Então, a primeira solução pensada por alguns seria conseguir atendimento/tratamento para os trabalhadores e trabalhadoras considerados “adoecidos”. Daí

inicia-se um vigoroso debate que envolve um importante desafio para a Psicologia do Trabalho e Organizacional, desnaturalizar o adoecimento pelo trabalho, demonstrar que a doença/loucura não é o destino inelutável da relação de todo sujeito com o trabalho.

### ***Uma necessária análise sobre algumas expressões comuns***

É comum o sofrimento psíquico constatado pelos trabalhadores e trabalhadoras ser manifestado pela expressão “todo mundo está adoecendo/enlouquecendo”. Isso deve necessariamente ser levado em consideração e a esse sofrimento deve-se sempre oferecer escuta atenciosa e dar-lhe o devido encaminhamento. Ações de prevenção e cuidado psicossocial durante a pandemia são extremamente importantes. Porém, esse tipo de manifestação deve também ser objeto de reflexão coletiva para que possa ser compreendido em suas nuances e não apenas imediatamente respondido com a oferta de atendimento/tratamento psicoterapêutico ou medicamentoso. Obviamente que para alguns casos isto será necessário, mas será que para todos? Pois, se o problema for centrado no indivíduo e a solução proposta for exclusivamente o tratamento individual, haverá espaço para que o trabalho emergja como objeto de análise e de necessária intervenção e transformação? Provavelmente não. E sendo assim, como se poderia demonstrar e fazer os chamados gestores, e mesmo os próprios trabalhadores, reconhecerem o papel do trabalho no quadro de adoecimento relatado? Esse impasse tem enredado muitos coletivos de trabalho e se mostrado um dos obstáculos para a criação de espaços internos à organização para discussão e deliberação coletiva (DEJOURS, 2012a, 2012b) sobre as situações de trabalho, os quais colaborariam bastante para compreender e superar algumas adversidades.

A outra metáfora que também apareceu, nos Encontros, referia-se ao trabalhar como um constante “apagar incêndios”. Esta expressão também é comumente utilizada em diversos ambientes

de trabalho. A sabedoria popular já ensina que “é melhor prevenir do que remediar”. Porém, quais seriam as alternativas eficazes para prevenir/evitar os “incêndios”? Quais as competências individuais e coletivas a desenvolver para lidar com os eventos (ZARIFIAN, 2001), a variabilidade (GUÉRIN et al., 2001), o revés ou fracasso (DEJOURS, 2004)? Pois, quando não se encontra tempo nem espaço para discutir as causas dos “incêndios”, isto é, das panes, da ineficiência, da ineficácia, da precarização generalizada, do sofrimento exacerbado e conseqüente adoecimento, estes continuarão a consumir grande parte dos recursos e reservas existentes, contribuir para outras crises e para o adoecimento de outros membros da equipe.

Conforme a Psicodinâmica do Trabalho (PdT), no processo de trabalho, ou no “trabalhar” (DEJOURS, 2004), vivencia-se um sofrimento psíquico que pode vir a tornar-se patogênico, mas não necessariamente isso ocorre. Pode ele ser capaz de tomar outro rumo, em direção à criatividade e prazer, colaborando para a realização de si (DEJOURS, 2012b), na perspectiva da saúde. O autor entende que “o trabalhar”, enquanto atividade individual e coletiva, é fundamental para a vida dos humanos e jamais é neutro em relação à saúde.

Porém diante de tantas dificuldades, adversidades, incertezas, inseguranças e sofrimento, como o trabalho pode ser considerado fator protetivo e promotor da saúde e não de doenças? Um dos desafios da Psicologia do Trabalho e Organizacional e das abordagens em seu interior é o de pôr, em xeque, com vista a superar, uma visão do trabalho como algo que as pessoas rejeitariam se pudessem, pois supostamente seria exclusivamente nocivo, patológico, enlouquecedor. Este o é, muitas vezes, dadas certas condições. Mas, nem sempre, não somente. De fato, na maioria das vezes não é.

Como já vem sendo sobejamente demonstrado pela PdT, o trabalho é uma atividade que pode proporcionar prazer pela via do reconhecimento, da realização de si, da emancipação, da

afirmação da vida e da saúde. Porém isso dependerá de muitos fatores, dentre os quais a subversão da lógica taylorista, conforme proposto pela Ergonomia da Atividade (GUÉRIN et al., 2001): é o trabalho que deve se adaptar aos seres humanos e não o contrário. Daí a necessidade de cuidar do trabalho, premissa fundamental das Clínicas do Trabalho (CLOT & LHUILIER, 2013).

Esse processo de cuidar do trabalho deve engajar todos os atores concernentes, especialmente trabalhadores e trabalhadoras, protagonistas da atividade, para que estes possam compreender e transformar as situações vivenciadas, com o suporte de atores do polo acadêmico-científico. A seguir, um exemplo de uma importante discussão promovida no grupo, sob a condução da equipe de ExtUniv, a partir de um relato trazido por um dos participantes.

### **A questão do abandono das regras profissionais articulado à vivência do medo**

Um dos participantes chamou a atenção para um fato que vinha observando: a mudança de comportamento de alguns colegas profissionais de saúde, quanto aos incontornáveis cuidados para lidar com a COVID-19, que se tornaram regra da profissão. Ele verificou que alguns deles estavam sendo menos cuidadosos com o rigor dos protocolos e com o uso dos equipamentos de proteção individual (EPIs). Indagou então a si próprio e ao grupo, em um dos Encontros: estaria havendo o que ele denominou “rotinização”, entendida por ele como um “relaxamento geral”? Ou seja, a prática nociva de uma certa naturalização ou acomodação com o que vem ocorrendo, negativamente, durante a pandemia.

A regra profissional desenvolvida frente à pandemia pareceu-lhe estar passando para um segundo plano, deixando de ser o foco principal de atenção e cuidados. As questões relativas à prevenção, aos protocolos técnico-científicos “minaram” e se estaria diante do já famoso “novo normal”, ao que ele denominou “rotinização” que, enfim, vem sendo aceita como se fosse natural.

No entendimento geral, pista que foi desenvolvida analiticamente pela equipe de coordenação da ExtUniv, foi de que tal reação seria uma manifestação de medo, ansiedade, até mesmo angústia, em um contexto de incertezas e de ausência de avaliação do trabalho na pandemia e efetivo reconhecimento de seus esforços de contribuição. No limite, tem ocorrido até mesmo sua desvalorização, não obstante circule uma narrativa de que seriam heróis nesta crise.

Como pano de fundo, mostra-se evidente e chocante a influência negativa das questões políticas e econômicas que permeiam o processo. O quanto elas têm limitado a atuação profissional, o quanto têm sido impedidos de trabalhar com qualidade. O quanto elas têm gerado “pré-ocupação” (CLOT, 2010). Questões que, no plano macro e micro, rebatem então: seja no que se refere às condições e formas de organização do trabalho, tanto no que diz respeito ao gerenciamento, quanto à gestão de si, no curso mesmo de suas atividades; seja no volume e intensificação do trabalho, assim como na quantidade de equipes para as quais os agentes em foco precisam dar apoio, suporte técnico e também outros tipos de apoio.

São também relatados, nas discussões, sentimentos de medo vivenciados pelos trabalhadores. No caso apresentado, estes sentimentos aparecem indiretamente, na forma de um perigoso relaxamento com os cuidados e autocuidados. Abordagens da Clínica do Trabalho foram então mobilizadas para orientar a análise preliminar e a intervenção no Encontro seguinte àquele em que tal temática foi apresentada e iniciada a discussão. No caso da PdT, tendo como campo empírico inicial a Construção Civil (anos 1970 e 80, na França) e a fundamental contribuição de Damien Cru (2014, CRU & DEJOURS, 1987), Dejours (1987/1992, p.63) afirmara, já em 1980, que “o medo constitui uma das dimensões da vivência dos trabalhadores”.

E que, sob seu domínio, podem desenvolver-se paradoxais sistemas defensivos coletivos, para além dos mecanismos

individuais, insuficientes para dar conta do medo gerado no trabalho, dado seu caráter particular e interiorizado. Em seguida, a PdT avançou registrando que haveria ao menos dois tipos de sistemas defensivos, sustentados por consenso entre os membros de um coletivo de trabalho. Os de tipo estratégico possibilitariam identificar as fontes do perigo gerador do medo, colaborando para modificar, transformar a percepção que os trabalhadores têm da realidade que os faz sofrer. Outra modalidade, em alguma medida também protetora (sendo, muitas vezes, a única forma defensiva encontrada pelos coletivos de trabalho), foi denominada ideologia ocupacional defensiva, que busca lidar com o medo negando-o, ocultando-o, ao menos o atenuando.

Na Construção Civil francesa, Cru e Dejourns detectaram inclusive a ação nefasta de “jogos perigosos” (DEJOURS, 1987/1992), ludicamente utilizados para testar e eventualmente excluir os novatos considerados inaptos pelo coletivo de trabalho. Um ritual de expiação e purificação, em que se destaca a figura do bode expiatório – entendido aqui como tudo (como o uso de EPIs) e todos (por exemplo, os colegas que manifestam sentir medo) que façam alusão aos perigos reais (de contaminações, acidentes etc.). Assim, nesta modalidade dita ideológica, pela negação, a fonte real de riscos pode vir a perenizar-se e aquilo e aqueles que seriam possíveis parceiros na construção de mudanças positivas são excluídos.

Na verdade, toda essa complexa operação é construída porque a vivência do medo pode tornar-se incompatível com o exercício das atividades de trabalho. A falta de controle do medo pode fazer com que o corpo desmorone. Supõe-se aqui que dessa forma se poderia entender o relaxamento das regras profissionais neste momento, a “rotinização” observada pelo profissional de “apoio”. Os trabalhadores e coletivos de trabalho, sob domínio desta defesa de tipo ideológico frente ao medo, desenvolvem uma pseudociência dos perigos e pretendem, com sua negação, driblá-lo, como se fosse ela uma esperteza. Pior, quando tal perigosa

defesa é acionada, ela mesma se torna alvo de sua própria defesa, na forma de uma ideologia, programa de ação coletiva. A imprudência marca então o trabalhar. Como forma de controle do medo, ignoram-se os riscos. Assim, os perigos (acidentes, adoecimentos) reinam, quando inexistem os saberes de prudência, que são constitutivos dos coletivos profissionais em que reinam as regras de ofício (CRU & DEJOURS, 1987; CRU, 2014).

Se a pista tiver consistência, na medida em que os próprios trabalhadores envolvidos nesta defesa ideológica tentam persuadir-se da sua pertinência, o próprio profissional que trouxe a questão e/ou outros colegas que façam críticas a tal procedimento pretensamente defensivo (equivocado e nocivo) poderiam vir a ser alvo de críticas até mesmo grosseiras, até mesmo violentas.

Desde os anos 1980, em companhia de Damien Cru (2014), a relevância do patrimônio do ofício, das profissões, de suas regras – fruto de uma atividade deontica, fazendo uso de sua língua própria – gera dentre outras riquezas protetivas os chamados saberes de prudência (CRU & DEJOURS, 1987). Posteriormente, por outro lado, Dejourn (1987/1992) assinala que a deterioração dos coletivos de trabalho, dada a falta de diálogo e visibilidade das ações, dada a desconfiança circulante, o silêncio gerado, assim como o isolamento e a solidão no trabalho podem, no contexto, ter efeitos devastadores, chegando até mesmo ao suicídio (DEJOURS & BÈGUE, 2010), tanto sobre os sujeitos individualmente quanto sobre os coletivos de trabalho (agenciadores do engendramento e sustentação dos sistemas coletivos de defesa).

A proposta da PdT não passa pela diabolização e desmonte deste tipo de sistema ideológico, pois muitas vezes é a única forma encontrada por determinados coletivos de trabalho. A ação consequente seria a de colocá-la sob análise, contribuindo para sua transformação em estratégia defensiva. O que corrobora a importância dos espaços de discussão e deliberação no trabalho. Sendo a dimensão coletiva tão decisiva, considera-se que as relações socioafetivas, inclusive no plano familiar, têm que ser incorporadas

à análise. Aqui fica o registro de que não se trata de colocar as questões do trabalho restritas às tarefas e atividades de trabalho. Tanto a Ergologia quanto as diversas abordagens clínicas do trabalho mobilizadas no capítulo vêm buscando desenvolvimento conceitual para dar conta do problema em foco, inclusive assumindo grande relevância a incontornável sinergia com o trabalho doméstico<sup>5</sup>.

Ainda quanto à PdT, dentre suas diversas contribuições, Dejourns (2004), ao apresentar o fenômeno que conceitua por “real do trabalho”, colabora para nos fazer perceber o que se manifesta no campo social, afinal o trabalho tem sempre um destinatário, além dos familiares. Ou seja:

O trabalho não é apenas uma atividade; ele é, também, uma forma de relação social, o que significa que ele se desdobra em um mundo humano caracterizado por relações de desigualdade, de poder e de dominação [...]. O real do trabalho, não é somente o real do mundo objetivo; ele é, também, o real do mundo social. (DEJOURS, 2004, p.31, grifo nosso).

Outra corrente das Clínicas do Trabalho mobilizada para a análise é a Clínica da Atividade, que tem como maior referência Yves Clot (2010). Também em sua concepção, aquele(a) que trabalha, ao assumir seu posto, nunca se despoja inteiramente e de imediato de suas demais funções e atribuições sociais, em todos os planos. Clot (2010) registra ainda que outras “pré-ocupações”, ligadas ao seu mundo do trabalho, também podem emergir no curso de suas atividades correntes de trabalho, como o medo das formas de avaliação predominantes, do desemprego etc.

---

5 Cabe assinalar que, neste momento de pandemia, para algumas pessoas, principalmente para as mulheres, intensificaram-se as tarefas domésticas e as atividades de cuidados com os filhos e outros familiares.

## **Trabalho remoto, trabalho doméstico: empecilhos, impedimentos e oportunidades de mútuos desenvolvimentos**

O necessário distanciamento social preconizado pelas autoridades sanitárias provocou uma série de mutações nos modos de vida e trabalho na atualidade. Portanto, cabe introduzir neste capítulo algumas considerações sobre importantes dimensões psicológicas mobilizadas pelo trabalho remoto (também denominado *home office*), tendo em vista sua expansão no contexto pandêmico em diversas áreas de atuação profissional.

O incremento do uso das tecnologias de informação e comunicação, notadamente nos setores de Saúde e Educação/Ensino-Pesquisa-Extensão traz à tona inúmeras questões que requerem intenso debate, posto que dizem respeito à relação entre vida e trabalho e aos modos de trabalhar e viver na atualidade. Essas novas configurações repercutem na organização do trabalho; nos modos de gestão e gerenciamento; na saúde mental/psíquica/emocional no trabalho e interessam à Saúde do Trabalhador, enquanto política pública e enquanto paradigma de reflexão e ação sobre as relações entre o trabalho e a saúde (ATHAYDE & SOUZA, 2019).

Nesse sentido, essa situação dramática de crise sanitária pela qual o mundo todo passou, pode ser oportunidade para reafirmar a intrínseca relação entre o trabalho, sua função psicológica, a (psico)dinâmica que este mobiliza no curso da atividade e a saúde mental/psíquica/emocional, realçando o trabalho como incontornável objeto de estudos, pesquisas e intervenções no interior da Psicologia, em necessário diálogo permanente com outras disciplinas científicas, para colaborar tanto no que se refere às ações de vigilância da saúde quanto à garantia de direitos fundamentais dos trabalhadores.

Como já foi destacado, a PdT registra que o trabalho tem uma dupla dimensão, numa das quais (“temporal”), ocorre a

articulação com a história singular de quem trabalha, enquanto sujeito. Noutra dimensão (“espacial”), destaca-se que os processos pertinentes ao trabalhar são vividos não só nas organizações em que se trabalha, também em relação à dinâmica inclusive no espaço doméstico. Assim, considerando o quadro pandêmico, questões referentes às relações sociais de sexo / de gênero (HIRATA, 2002) vêm emergindo com destaque e não podem tornar-se ponto cego de análise. O lugar socialmente ocupado por profissionais do sexo feminino – que não deixam de ser filhas, esposas, mães – precisa entrar na análise. Além do que o trabalho de cuidados (como os de saúde) está em ressonância simbólica com as atividades de cuidados domésticos, no campo da reprodução (HIRATA, 2002). Com relação à ressonância simbólica, Dejours afirma que o trabalhar: “exige condições muito particulares de concordância entre o teatro real e o teatro interno dos fantasmas e da história singular [...] é necessário que a tarefa tenha sentido para o sujeito, tendo em vista sua história singular” (DEJOURS, 1987/1992, p. 134).

Sabe-se que, no contexto da pandemia, o incontornável trabalho doméstico vem sendo objeto de rearranjos significativos. Pelo que foi apontado, além de ser uma segunda jornada de trabalho, a ausência das mulheres profissionais em seus lares gera um absenteísmo crítico na dinâmica familiar, assim como, ao contrário, a expansão do trabalho remoto na residência (o chamado *home office*) pode gerar inúmeras outras dificuldades, pois a presença em casa exige ter que dar conta das demandas profissionais e do lar simultaneamente. O que, muitas vezes, gera um aumento de tensão, angústias, frustração e culpa.

Coletivos familiares (inclusive de trabalho doméstico) e de trabalho profissional estão, portanto, em sinérgica operação. Diferentes normas e valores estão em relação dinâmica. Se toda prescrição tem sempre seus limites, no atual contexto de pandemia em que são elaborados e propostos novos e rígidos protocolos normativos, considerando esse quadro de incertezas inéditas, o debate de normas revela-se mais do que nunca decisivo. O que

exigiria a presença de coletivos de trabalho (inclusive os pertinentes à vida na família) estabilizados e em condições de lidar também com a profusão de valores que sempre circulam nas atividades de trabalho e nos debates de normas. Valores que se apresentam fortemente polarizados na atual conjuntura brasileira.

Considerando a imensa relevância da dimensão coletiva do trabalho, registra-se a riqueza do que geraram Clot e Faïta (2000), ao mobilizarem o conceito bakhtiniano de “gênero discursivo” para chegar ao conceito de gênero de ofício (CLOT, 2010). Pode-se com ele ainda melhor compreender que, entre trabalho prescrito e o efetivamente realizado, aquele que trabalha nunca está só. Interpõem-se os gêneros profissionais, que são construções coletivas, patrimonializadas histórica e culturalmente, incorporando acordos implícitos, e socialmente transmitidos pelos coletivos de trabalho. São eles que orientam e dão sustentação às atividades de um trabalhador que, como sinalizado, nunca está só em seu fazer cotidiano.

Importante registrar ainda que o que se conceitua como gênero profissional não é uma entidade inerte, estática. Frente ao movimento da vida (e do trabalho), com suas inovações e retrocessos, exige-se sempre a renovação. Ação cuja exigência é percebida e operacionalizada por quem trabalha, cuja análise é viabilizada através do conceito de estilo profissional (no interior do gênero). Nesta mesma direção, buscando melhor compreender a operação coletiva, a Ergologia (SCHWARTZ, 2007/2010) intervém com o conceito de “entidades coletivas relativamente pertinentes” (ECRPs), o qual busca demarcar que, em diferentes serviços, cujas fronteiras são invisíveis (ou não são nítidas), atuam pessoas que se conhecem e interagem. São coletivas e relativamente pertinentes porque, nessa interação, transitam informações nos dois sentidos, trocas diversas, envolvendo diversos agentes com certo grau de pertinência entre si, formando laços baseados em objetivos e valores relativos a diversos aspectos de suas atividades. Porém, essa pertinência é relativa, tendo em vista que os coletivos são

mutantes e os laços formados entre essas entidades podem mudar e/ou se romper, assim como são também variáveis as fronteiras e os contornos entre os serviços.

Foi possível verificar até aqui que algumas ECRP se formaram para tentar dar conta dos problemas inéditos advindos com a pandemia. Por exemplo, profissionais de saúde e clientes/pacientes/usuários iniciaram um novo tipo de relação, deixando de ser presencial para ser mediada pelas tecnologias de informação e comunicação; docentes e discentes dialogaram, cooperaram, ajudaram-se e juntos conseguiram melhor compreender suas limitações e potencialidades para buscarem superar as dificuldades do ensino remoto, em alguns casos, aprendendo juntos (e/ou contando com familiares) a utilizar os recursos e as plataformas virtuais de aprendizagem. Em muitas situações, aqueles mais experientes quanto ao uso dos recursos tecnológicos ajudaram os menos experientes a utilizarem, colaborando com seu desenvolvimento profissional. Essas são questões que merecem maior aprofundamento em outro texto.

## **Considerações finais**

Como visto, outras pistas, para além da vivência do medo e dos sistemas defensivos de tipo ideológico, podem ser exploradas, exigindo desenvolvimento. Não obstante todas as imensas dificuldades já citadas, o momento pandêmico, enquanto crise, pode ser uma oportunidade para serem colocadas em outro patamar algumas das questões presentes em nossa história recente, quiçá avançando na descoberta e proposição de mudanças positivas.

Dentre outras questões, esperamos que o debate acerca do SUS e do campo da Saúde do Trabalhador (ST) poderá avançar e ganhar novos contornos. Pois, apesar de sua extrema relevância, este campo, em especial no que concerne à saúde dos que atuam na Saúde Pública, vem sendo ainda timidamente desenvolvido no Brasil, embora algumas iniciativas possam ser já encontradas.

Mas, para que um ciclo ascendente de desenvolvimento das profissões de Saúde (e de Educação/Ensino-Pesquisa-Extensão) tome consistência, faz-se necessária também a constituição e/ou desenvolvimento de espaços públicos internos de expressão, discussão e deliberação (e de formação) sobre o trabalho (mesmo que de forma remota). Uma derradeira pista: quais as formas de avaliação do trabalho em curso, como se desenvolverá a psicodinâmica do reconhecimento, para além de uma glorificação dos profissionais de Saúde e Educação/Ensino-Pesquisa-Extensão como “heróis” e/ou “incansáveis”?

Fica-nos o desafio de tentar nos aproximar cada vez mais das ECRP que se referem ao “trabalhar” nos campos acima citados, o que implica conhecer seus territórios (geográfico, social e processual), seus ambientes e situações de trabalho, sua potencialidade e desafios, colocá-los em discussão e chegar a deliberações. Enfim, considerando que, malgrado tantas adversidades, a vida segue no Brasil, revela-se fundamental que se esteja atento às reservas de alternativas presentes no processo.

## Referências

AMARANTE, P., Amorim, A., SILVA, J. P., GULJOR, A. P., & MACHADO, K. (Org.) (2020). **O enfrentamento do sofrimento psíquico na pandemia: diálogos sobre o acolhimento e a saúde mental em territórios vulnerabilizados**. Rio de Janeiro: IdeiaSUS/Fiocruz.

ATHAYDE, M. (2011). Saúde ‘Mental’ e Trabalho: questões para discussão no campo da Saúde do Trabalhador. In MINAYO-GOMES, C., MACHADO, J., & PENA, P. (Org.). **Saúde do Trabalhador na Sociedade Brasileira Contemporânea**. (p.345-367). Rio de Janeiro: Editora Fiocruz.

ATHAYDE, M., & SOUZA, W. (2019). Saúde do Trabalhador. In P. Bendassoli, & J. Borges-Andrade (Org.). **Dicionário de Psicologia do Trabalho e das Organizações** (p.597-605). Belo Horizonte: Artesã.

BRASIL. (2019). Sistema de Informação de Agravos de Notificação. **Ficha de Investigação. Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho**. Brasília: Ministério da Saúde.

BRITO, J. (2005). Trabalho e Saúde Coletiva: o ponto de vista da atividade e das relações de gênero. **Ciência & Saúde Coletiva**, 10(4), 879-890. <https://doi.org/10.1590/S1413-81232005000400012>

BRITO, J. & ATHAYDE, M. (2020). Comunidade Ampliada de Pesquisa-Intervenção: História do dispositivo e novas pistas. In I. ODDONE et al. **Ambiente do Trabalho** (p.145-163). São Paulo: Hucitec.

CANGUILHEM, G. (1977). O problema da normalidade na história do pensamento biológico. In G. Canguilhem. **Ideologia e racionalidade nas ciências da vida**. Lisboa: Edições 70.

CLOT, Y. (2010). **Trabalho e poder de agir**. Belo Horizonte: Fabrefactum.

CLOT, Y., & FAÏTA, D. (2000). Genres et styles en analyse du travail: concepts et méthodes. **Travailler**, 4, 7-42. Recuperado de [https://psychanalyse.cnam.fr/medias/fichier/texte-clot4\\_1306851012723.pdf](https://psychanalyse.cnam.fr/medias/fichier/texte-clot4_1306851012723.pdf).

CLOT, Y., & LHUILIER, D. (2013). **Agir en Clinique du Travail**. Paris: Érès.

CRU, D. (2014). **Le risque et la règle**. Paris: Érès.

CRU, D., & DEJOURS, C. (1987). Saberes de prudência nas profissões da Construção Civil. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. 15(59), 30-34.

DEJOURS, C. (1987/1992). **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho** (5a ed. Ampl.). São Paulo: Cortez-Oboré.

DEJOURS, C. (2004). Subjetividade, trabalho e ação. **Produção**, 14(3), 27-34. <https://doi.org/10.1590/S0103-65132004000300004>.

DEJOURS, C. (2012a). **Trabalho vivo**. Tomo I. Sexualidade e trabalho. Brasília: Paralelo 15.

DEJOURS, C. (2012b). **Trabalho vivo**. Tomo II. Trabalho e emancipação. Brasília: Paralelo 15.

DEJOURS, C., & BÈGUE, F. (2010). **Suicídio e trabalho: o que fazer?** Brasília: Paralelo 15.

DIALLO, M. D., & CLOT, Y. (2003). L'exploration de l'expérience dans l'analyse de l'activité: problèmes de méthode, **L'orientation scolaire et professionnelle** [Online], 32(2), p.203-17. <https://doi.org/10.4000/osp.2720>.

DURRIVE, L. ([2007] 2010). Anexo ao capítulo 11: Pistas para o ergoformador animar os encontros sobre o trabalho. In: Y. Schwartz, & L. Durrive (Orgs.), **Trabalho e Ergologia: conversas sobre a atividade humana** (p.309-318). Niterói: Ed. UFF.

FREIRE, P. (1968/2013). **Extensão ou Comunicação?** (18a ed.). Rio de Janeiro: Paz e Terra.

GADOTTI, M. (2017). **Extensão Universitária: Para quê?** Recuperado de [https://www.paulofreire.org/images/pdfs/Extens%C3%A3o\\_Universit%C3%A1ria\\_-\\_Moacir\\_Gadotti\\_fevereiro\\_2017.pdf](https://www.paulofreire.org/images/pdfs/Extens%C3%A3o_Universit%C3%A1ria_-_Moacir_Gadotti_fevereiro_2017.pdf).

GOMES, G. (2014). Apresentação. In: **Em Extensão**. v. 13, n. 2 (p.5-6). Uberlândia: Universidade Federal de Uberlândia.

GRAMSCI, A. (2000). **Cadernos do cárcere (vol. 2) – Antonio Gramsci: os intelectuais; o princípio educativo; jornalismo**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.

GUÉRIN, F., LAVILLE, A., F. DANIELLOU, J. DURAFFOURG, & A. KERGUELEN. (2001). **Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da Ergonomia**. São Paulo: Edgard Blücher.

HIRATA, H. (2002). **Nova divisão sexual do trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade**. São Paulo: Boitempo Editorial.

LÖWY, M. (2005). **Walter Benjamin: aviso de incêndio: uma leitura das teses “sobre o conceito de história”**. São Paulo: Boitempo.

MASSON, L. P., GOMES, L., & BRITO, J. (2015). Encontros sobre o trabalho: reflexões sobre o uso desta ferramenta metodológica em pesquisas em Unidades de Tratamento Intensivo Neonatais. **Laboreal** [Online], 11(1), <https://doi.org/10.4000/laboreal.4021>.

NOAL, D., PASSOS, M. F., & FREITAS, C. M. (Org.) (2020). **Recomendações e orientações em saúde mental e atenção psicossocial na COVID-19**. Rio de Janeiro: Fiocruz.

ODDONE, I., MARRI, G., GLORIA, S., BRIANTE, G., CHIATELLA, M., & RE, A. (1986/ 2020). **Ambiente de trabalho: a luta dos trabalhadores pela saúde** (2a ed. rev. e ampl.). São Paulo: Hucitec.

PRIGOGINE, I. ([2001] 2009). **Ciência, razão e paixão**. Belém: Eduepa.

SCHWARTZ, Y. (2000) A comunidade científica ampliada e o regime de produção de saberes. **Trabalho & Educação**, 7, 38-46. Recuperado de <https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/9202>.

SCHWARTZ, Y. (2007-2010) A dimensão coletiva do trabalho e as Entidades Coletivas Relativamente Pertinentes (ECRP). In Y. Schwartz, & L. Durrive (Org.). **Trabalho & Ergologia: conversas sobre a atividade humana** (p.151-164). Niterói: Editora da UFF.

SOUZA, W., ATHAYDE, M., AZEVEDO, M., VALDREZ, A., SÁ, D., ALVES, F., & QUEIROZ, V. (2020). **Trabalho e(m) saúde e a pandemia: contribuições da Psicologia para compreender, agir e transformar**. Recuperado de [http://www.psicologia.uerj.br/pdf/trabalho\\_saude\\_e\\_pandemia.pdf](http://www.psicologia.uerj.br/pdf/trabalho_saude_e_pandemia.pdf).

SOUZA, W., & ATHAYDE, M. (2021). Dinâmica psicológica e trabalho de profissionais de saúde no Brasil durante a pandemia de COVID-19: colaborando para compreender-transformar sua

experiência. **Laboreal** [Online]. 17(1), <https://doi.org/10.4000/laboreal.17673>.

TEIGER, C., & LACOMBLEZ, M. (Org.) (2013). **(Se) Former pour transformer le travail: dynamiques des constructions d'une analyse critique du travail**. Quebec/Bruxelas: Eds. PUL/ETUI.

ZARIFIAN, P. (2001). **Objetivo competência: por uma nova lógica**. São Paulo: Atlas.

## SAÚDE DO TRABALHADOR EM SURTO: AS CADEIAS PRODUTIVAS DA LOUCURA NO TRABALHO NA PANDEMIA

*Luiz Carlos Fadel de Vasconcellos*

*Diego de Oliveira Souza*

*Bruno Chapadeiro Ribeiro*

*Rosângela Gaze*

### **Pródromos**

**T**oda produção literária é um ato de loucura. Produção literária com traços epistemológicos para atender às exigências ritualísticas da produção acadêmica é ato de loucura redobrado. A camisa de força chega, muitas vezes, na fase prodrômica. Mesmo antes de instalada, a loucura se estabelece na construção de uma ponte que, no mais das vezes, não consegue levar o pedestre ao fim da travessia. E a loucura segue sua instalação irremediável. Bom que seja uma loucura compartilhada entre os que escrevem e os que leem.

É emblematicamente o caso de um texto que se propõe a falar da loucura no trabalho em tempos loucos e inesperados de pandemia. A loucura no trabalho de que já nos alertara Dejours (1998) per si não é sinal de insanidade. Antes, seja pelo processo

de alienação, pela ideologia ocupacional defensiva, pela subjetividade capturada ou pela introjeção do opressor no oprimido, é a tentativa extrema de se manter saudável na loucura. É a loucura sadia para se manter vivo. A loucura insana, completamente incurável com os meios terapêuticos disponíveis, é aquela que nos é imposta pelo modelo do necrocapital fundado em dois grandes pilares: as cadeias produtivas transnacionais com base numa divisão internacional do trabalho predatória para os direitos humanos, trabalhistas e previdenciários e na tecnomaquinição inexoravelmente evolutiva. Esta é a loucura que sobressaiu na pandemia do SARS-CoV-2.

Os 285 milhões de casos e cinco milhões e meio de mortes no mundo, até janeiro de 2022, mostram o quanto essa é uma loucura mortal. Na loucura do presente texto, no primeiro surto, são apresentados alguns aspectos histórico-políticos das relações de produção antes, durante e pós-industrialização até a atual revolução tecnológica no neoliberalismo, com destaque para a captura da subjetividade dos trabalhadores. No segundo surto, surgem as cadeias produtivas da loucura no mundo do trabalho 4.0, conversando com a poesia de Golondrina Ferreira (2020). Já, no terceiro surto, são enfocados aspectos preventivos, diagnósticos e terapêuticos da loucura no trabalho na pandemia. Finalmente, os autores se autoconcedem uma alta à revelia, por escassez de tratamentos eficazes diante do modelo sociopolítico vigente, em especial, no caso brasileiro.

### **Primeiro surto – Ontologia da loucura do trabalho: alienação e subordinação ao capital**

O primeiro surto é um mergulho às profundezas da loucura no trabalho, na direção daquilo que, ontologicamente, é responsável por lhe constituir. Das profundezas, de onde só as subjetividades surtadas conseguem ‘anaerobicamente’ sobreviver, emerge a loucura, determinando um *andar a vida* que espelha a

dialética do trabalho: se ele é a atividade responsável por fundar o ser social, quando realizado sob exploração e dominação, aliena e destrói a subjetividade humana (LUKÁCS, 2013). Assim como na dialética do trabalho, a loucura é, contraditoriamente, resultado de uma realidade degradante, ao passo que também é resistência para (re)existência.

Essa reflexão inicial nos remete a Lukács (2013), uma vez que o filósofo húngaro explica que, no processo de trabalho, o ser humano transforma a natureza com base em um projeto subjetivamente construído (prévia-ideação), mas que ganha existência objetiva no produto do processo de transformação. Portanto, trata-se, também, de um processo de objetivação (o projeto ideal ganha existência objetiva). Esse processo, ao mesmo tempo, possui uma via que retroage sobre o sujeito, transformando-o, sobremodo subjetivamente. Nos termos lukacsianos, esse momento consiste na exteriorização (*entäußerung*), no sentido de que, quando o projeto ideal ganha existência exterior ao sujeito, passa a ter uma história própria, distinta de seu criador e, por isso, capaz de lhe provocar transformações (o simples fato de o produto do trabalho aparecer, aos olhos de seu criador, como reflexo de seu projeto ideal e, assim, como novo valor de uso, conceito, dimensões, possibilidades etc., gera uma série de contingências subjetivas) (LUKÁCS, 2013).

Essa síntese entre objetivação e exteriorização (por consequência, entre objetividade e subjetividade) compõe a dinâmica definidora do processo de trabalho, logo, de toda práxis humana, porquanto o trabalho seja a atividade fundante do ser social. Em outras palavras, a referida síntese se reproduz em toda atividade humana, dinamizando as transformações objetivas e subjetivas do ser social, individual e genericamente (LUKÁCS, 2013).

Nessa perspectiva, a pedra de toque de constituição da subjetividade humana é a exteriorização, ocorrida sucessivas vezes por meio da práxis (com fundamento no trabalho), complexificando indivíduo e gênero humano. Olhando para ela, abre-se um caminho para entender o ser humano como ator e autor da sua

história, criando mediações cada vez mais complexas, elevando sua subjetividade desde uma posição particular para a universalidade do gênero humano. Por esse caminho, fomos capazes de complexificar (enriquecer) as várias atividades humanas, criar e recriar práxis como a arte, a filosofia, a ciência etc. Todavia, quando nesse caminho se consubstanciam roturas entre a subjetividade particularmente implicadas no trabalho e a universalidade do gênero humano emergem obstáculos para o efetivo desenvolvimento do potencial humano, prevalecendo os processos de degradação pela via da alienação (*entfremdung*).

A alienação, aqui entendida no sentido marxiano (pela mediação de Lukács), conduz de modo particular os processos de trabalho nas sociedades de classes, mediante a exploração do trabalho daqueles que nada possuem a não ser a si mesmos, mas que acabam por ser expropriados dos produtos de seus trabalhos, diuturnamente, pelos proprietários dos meios de produção. Essa é “a pedra no caminho” para a livre constituição das subjetividades, porquanto se instaura a dominação dessas subjetividades, a serviço de processos de trabalho cujos objetivos e resultados são alheios aos trabalhadores. Isso não quer dizer que não haja, em algum nível, o enriquecimento das subjetividades, pois exteriorização e alienação ocorrem concomitantemente no bojo do trabalho alienado, mas com a primeira subordinada à segunda.

Nas sociedades pré-capitalistas, onde havia exploração/dominação de classe, havia também trabalho alienado. Contudo, é no capitalismo que a alienação assume a forma mais sofisticada e degradante, uma vez que a subordinação do trabalho não se dá pela violência explícita das relações de dependência pessoal, como nos casos de escravos e servos, mas escamoteada por uma ideia de liberdade, forjada na captura da subjetividade dos explorados/dominados (a classe trabalhadora).

Como desvela Marx (1988), essa liberdade é num duplo sentido, uma vez que o trabalhador não pertence a ninguém, mas também nada lhe pertence. Nessas condições, considerando

sociedades mercantilizadas (nas quais socializar exige vender e comprar), não resta alternativa para o trabalhador a não ser vender a sua força de trabalho, em troca de salários que representam, relativamente, sempre uma fatia menor do valor que produziu. Obviamente, essa liberdade se ancora na manipulação da ideia de igualdade – funcional ao *andar a vida* burguês – já que se trata de uma suposta igualdade jurídica estabelecida entre o burguês que compra a força de trabalho e o trabalhador que a vende, sem considerar que o pano de fundo dessa relação é a desigualdade econômica estrutural. Liberdade e igualdade aí estão para efetivar a subordinação do trabalho ao capital, alavancando a alienação humana.

Na espiral do trabalho capitalista, impulsiona-se certo desenvolvimento da subjetividade humana, mas que sempre caminha a reboque do tipo particular de alienação do capital. Produtos sofisticados da mente criativa humana – como a máquina a vapor, a esteira da linha de montagem, o computador ou a inteligência artificial – guardam a potência de reduzir o tempo de trabalho despendido pelo trabalhador, mas, porque estão a serviço do capital, aumentam o roubo do tempo de vida. Desde a Revolução Industrial – marco de consolidação do capitalismo na passagem do século XVIII para o XIX – a máquina revela sua dialética, destroçando corpos e mentes enquanto produz capital. Para Marx (1988), a introdução da máquina no processo de trabalho concretiza a subordinação real do trabalho ao capital, pois na manufatura artesanal o ritmo do ofício, de certa forma, ainda dependia do conhecimento do artesão. Se era estabelecida uma relação formal de subordinação na passagem do antigo regime ao capitalismo, ainda com certa autonomia do artesão, com a Revolução Industrial, definitivamente, a subordinação se torna real, com a transformação do homem em ‘apêndice da máquina’.

Consideramos que a alienação constituída na subordinação do trabalho ao capital se coloca, historicamente, como ponto fundamental da loucura do trabalho, tanto em sentido genérico, que

denota um trabalho sem sentido, quanto no sentido particular, pois produz uma série de problemas de saúde mental relacionados ao trabalho. Esse é ponto nevrálgico em questão, no sentido ontológico marxiano, nunca estático, mas dinamicamente construído nas relações sociais. Devido a esse caráter histórico, didaticamente, chamamos esse surto fundamental de um complexo de surtos. Trata-se de uma cadeia que engata um surto histórico após outro, refletindo a tragédia da captura da subjetividade operária em um processo dialético. A esses surtos menores constituintes do referido complexo, chamaremos de episódios dinamizadores na cadeia produtiva da loucura no trabalho. Uma cadeia, é bom frisar, que expressa as duas facetas do desenvolvimento dos meios de produção: de um lado, o avanço tecnológico em função do acúmulo de capital nas mãos dos capitalistas e, de outro, a produção de subjetividades alheias de si.

O primeiro episódio gira em torno do processo de introdução da maquinaria no processo de trabalho, aqui já mencionado. Esse processo evolui com os diversos tipos de máquina e suas forças de alimentação – vapor, eletricidade, energia nuclear etc. Marca profundamente todo o século XIX e a evolução do capitalismo. Não se extingue, mas se articula com os novos episódios no século XX e XXI.

O episódio seguinte é a evolução da máquina em um sistema de organização do trabalho ainda mais fragmentado. Trata-se da fase inicial do século XX, especialmente marcada pelo binômio taylorismo/fordismo enquanto respostas científicas (claro, ciência a serviço do capital) às novas dimensões das empresas capitalistas, com suas demandas gerenciais. Enquanto o taylorismo representa a destituição do conhecimento operário do processo, parcelando-o em pequenos movimentos/gestos a serem repetidos sequencialmente, o fordismo traz inovações tecnológicas que viabilizam a execução dessas atividades parcelares no tempo prescrito pelo gerente, a exemplo da introdução da esteira na linha de montagem (BRAVERMAN, 1987). O alijamento da criatividade

do trabalhador na dinâmica de produção, reduzida à repetição, marca a loucura do trabalho nesse período, tão bem retratada por Chaplin no filme “Tempos Modernos” e os surtos de Carlitos. Desde esse momento, a saúde mental começa a ganhar visibilidade nos campos que se relacionam à saúde no trabalho, tamanha é a proporção que problemas dessa ordem assumem.

Com a obsolescência do modelo taylorista/fordista, ante a crise do capital estabelecida desde os anos 1970, a cadeia produtiva passa por reestruturações. O abandono da ideia de superfragmentação do trabalho é marcante dessa reorganização, trazendo à tona a figura do trabalhador polivalente, com a falsa ideia de reconexão entre a criatividade do trabalhador e seu trabalho (ALVES, 2010). Na verdade, trata-se de estágio avançado de captura da subjetividade operária, tornando-a ativa (criativa) para aquilo que o capital precisa, o que representa, portanto, uma criatividade subordinada. Fazem parte dessa dinâmica as estratégias ideológicas que vão, continuamente, forjando a ideia do fim da classe trabalhadora, pois agora, supostamente, não existem trabalhadores, mas colaboradores, associados ou, mais recentemente, empreendedores individuais. O trabalhador é convencido desse novo papel, até porque há toda uma articulação político-jurídica de destruição de direitos trabalhistas que forçam a classe trabalhadora a lutar pela sobrevivência com as armas que a burguesia lhe concede. Cria-se um cenário tenso, pois a competitividade exacerbada e a falsa promessa de reconexão entre subjetividade (pela criatividade) e trabalho resulta em frustrações para as quais as respostas dadas se erguem dessa mesma dinâmica, com mais apelo ao esforço/mérito individual, intensificação da produtividade, culto à inovação etc. Eclode a pandemia de problemas psicossociais que vivemos desde então, com trabalhadores estressados, deprimidos e esgotados emocionalmente.

O episódio mais recente carrega os outros três consigo, mas sob a batuta da ‘revolucionária’ inteligência artificial (I.A.). Esse tipo de tecnologia – que promete facilitar nossas vidas pela

sistematização algorítmica de informações e, assim, auxiliar nas tarefas ou decisões cotidianas – representa um salto de qualidade na subordinação do trabalhador ao capital, em especial nas formas precarizadas/uberizadas desenvolvidas no mundo do trabalho 4.0. A importância contemporânea desse episódio implica abordá-lo, na sequência, de modo ampliado, conferindo-lhe o *status* de grande surto (o segundo) a ser problematizado nesse texto.

Completa-se o complexo que constitui o primeiro surto – ontológico – do qual emerge a loucura do trabalho, das profundezas da cadeia produtiva à superfície das demais relações sociais, ora como uma subjetividade que sucumbe ao capital, ora como resistência, capaz de ressignificar a existência, transformando-a em arte, em força coletiva, em luta. Aqui, seguiremos surtando conforme a segunda opção, resistindo poeticamente.

## **Segundo surto - Cadeias produtivas da loucura no mundo do trabalho 4.0: um diálogo com a poesia de Golondrina Ferreira**

Os processos sociais, como se sabe, são complexos, dinâmicos e se desenvolvem em ritmos irregulares, configurando-se em ciclos de avanços, retrocessos, estagnações, revoluções... Assim, o mundo do trabalho desenha-se acompanhando a transformação da natureza pelo homem – mediante a extração e o manejo de matérias-primas na produção de bens de consumo e de mercadorias – e a expropriação do homem pela sua criatura – o capital – a troca do lucro na exploração dos trabalhadores nas cadeias produtivas. Das cadeias do lucro, o trabalho, estruturante do andar a vida, torna-se refém, invisibilizando os trabalhadores que movem a sociedade.

A revolução industrial, a revolução tecnológica e a industrialização 4.0 – tal ou qual a ‘velocidade’ da vez – imprimem a dinâmica da exclusão dos trabalhadores do mundo do trabalho. A tecnologia no campo empurra lavradores à dor, à fome e à morte;

no chão da fábrica, empurra operários à dor, mutilação e morte; no comércio, joga vendedores e entregadores de cá p'ra lá e não se sabe p'ra onde mais, até o acidente, incapacidade e morte; nas ruas, microempreendedores individuais inundam-se da falácia esperançosa de milionários se tornarem, enquanto dormem no jornal que nem noticia sua dor, fome, desamor, no confisco do barracão pela milícia, sob as 'estrelas' do Estado. Fecha-se assim a utopia do capital de jogar a rede arrastando os que nada mais têm a vender – nem a perder – ao trabalho escravo 4.0, em que se sobrevive com a dor de nada ser em troca de sobras de comida de cão e da narcoalienação. Até ser detido, ao furtar um osso desprezado, e ir parar numa 'jaula' sem se dar conta do que lhe restava perder... Seguindo a loucura enquanto perde a dignidade, perde a liberdade enquanto segue a loucura no trabalho necroliberal... denunciada por Golondrina, em “Surtados” (CVM, 2020):

“orgulhe-se de ser dos que não param  
dos que seguem os violinos  
dos que não podem parar  
dos que se pararem...  
param com essa insanidade toda”.

Golondrina, segundo Garal (2021), traduz em versos concretos e provocadores no poema “Surtados” as cadeias produtivas da loucura no trabalho. Sua poética deixa clara a prioridade à saúde e a consciência de que a doença está no sistema de trabalho. A metalúrgica, poetisa e militante Golondrina (TRUNCA, 2019) expõe a ‘loucura no trabalho’ em diversos poemas e inspira a análise que apresentamos. Sua arte é sobretudo uma forma de resistência.

Refletir sobre a complexidade da loucura no trabalho – desnudada pela pandemia –, no compasso de Golondrina (2020), abre perspectivas pouco exploradas de abordagem coletiva do sofrimento mental no trabalho. Há desafios na compreensão da loucura no trabalho como doença coletiva decorrente do

trabalho. O encadeamento de ‘rotinas’, que se desenvolvem nas ‘engrenagens’ dos sistemas de trabalho, são comumente naturalizadas pelos trabalhadores. Naturalizadas e aceitas como o modo ‘correto’, e até mesmo ideal, de proceder, para que se obtenham os melhores resultados na produção. Resultados, note-se, que garantam a maior eficiência: maior produção e lucro, com menor investimento em recursos humanos, insumos e de tempo. O recurso ‘tempo’, manejado desde a revolução industrial, determina a aceleração contínua do ritmo de produção. Aos trabalhadores que não se adequam, restam a informalidade, o desemprego, o adoecimento, a morte, muitas vezes em sequência, ou mesmo em cadência, juntos e misturados.

Essas ‘engrenagens’ moldam o desenrolar do adoecer pelo trabalho e produzem a loucura no trabalho. Como nos encaixes das engrenagens, reentrâncias e relevos reproduzem-se de forma interligada nas esteiras, ou plataformas de trabalho, das cadeias produtivas. Muitas dessas engrenagens são abordadas na poesia de Golondrina que “toma as rédeas da luta pela saúde em versos nascidos no trabalho-vivo na fábrica, potentes, verdadeiros, de quem conhece e defende a dignidade dos trabalhadores” (GARAL, 2021, p.1). Ler seus poemas equivale a navegar ao tempo do Modelo Operário Italiano-MOI. A autora nos leva à essência do método que colocou as rédeas da saúde nas mãos dos trabalhadores. Deixa claro que o caminho continua sendo o expresso no lema do MOI: “Saúde não se vende nem se delega, se defende!” (ALONSO, 2007).

No livro “Poemas para não perder”, Golondrina (2020) retrata a crua realidade do trabalho operário. Em diálogo com esses versos, nas ‘cadeias’ produtivas do atual sistema neoliberal de produção (‘apelidado’ de indústria 4.0), algumas engrenagens ‘enlouquecedoras’ podem ser identificadas nos elementos componentes das cadeias produtivas da loucura: produtivismo, monetarização, quantitativismo, alienação, fundamentalismo, burocracia, redução de efetivos, multiplicidade

de tarefas, gestão por assédio, humilhação, negação de direitos, individualização, culpabilização, patrimonialismo, clientelismo, corporativismo, escapismo e punitivismo. Engrenagens que se traduzem em elementos para compor um diagnóstico do sofrimento mental no trabalho como doença social.

O produtivismo, exposto sem eufemismos em “Surtados”, é confrontado pela certeza de Golondrina de que “a saúde está em primeiro lugar”. É do trabalhar na pandemia que a metalúrgica militante se dirige à “saúde do sistema”, aponta o desespero diante da queda de produção e ironiza o “fique em casa depois do trabalho” e a “autossuficiência das máquinas inúteis”. Certa, caracteriza “os essenciais” da pandemia e mostra a quem serve a engrenagem monetarista (CVM, 2020):

“mantenham somente os serviços essenciais!  
essenciais pra manter os rendimentos  
de quem não quer ser o primeiro a quebrar  
com mais uma crise  
essenciais quanto são a manteiga  
ou os canhões  
essencial para transformar o seu dinheiro  
em mais e mais  
dinheiro”

As limitantes ferramentas da epidemiologia quantitativa no entendimento da “vida como ela é”<sup>6</sup>, reducionistas da complexidade das relações saúde-trabalho, são desafiadas também nos versos de “Surtados” (CVM, 2020):

“o país precisa de vocês  
os que ninguém se dá conta  
os que não saem na conta  
os que se amontoam nas fábricas e ônibus

---

6 Referência à série de crônicas de Nelson Rodrigues publicadas na coluna diária intitulada “*A Vida como Ela é...*”, entre 1950 e 1961, no jornal Última Hora.

nas salas de telemarketing  
os trabalhadores da saúde sem máscara  
os que transportam, entregam as comidas  
e limpam as casas dos infectados”

Golondrina tem consciência de classe, autoestima, percebe-se digna na classe trabalhadora, não admite concessões, não cogita se envolver nas engrenagens alienantes pois sabe que “morreu minha colega do lado / amanhã pode ser eu” (“Elis Regina”) (MALLARMARGENS, 2021). Impensável para a metalúrgica limitar-se a perdas de produtividade, balancetes e condolências, expressas na ironia dos versos: “morreu / e as máquinas não pararam / morreu / e eles fizeram seus cálculos / morreu / e os nossos só sentiram muito”. Alerta para as estratégias de cooptação como em “Gratidão” (FERREIRA, 2020, p.53-4):

“Senhores!  
Nós construímos tudo  
Absolutamente cada produto  
Que vocês usam ou habitam [...]   
Mas antes que os mais bondosos  
Entre vocês se apressem:  
- não queremos a sua gratidão, senhores”.

Denuncia a sujeição às regras da empresa em “Informe” (FERREIRA, p.17-21), a formatação do trabalhador ao caixa do patrão, a sublimação da dor, a submissão à ética das elites financeiras e da medicina do trabalho, que se aliam a engrenagens apegadas aos limites burocráticos de obrigações legais:

“Será preciso dizer, mesmo que doa,  
Que o material corta a luva e os dedos  
Mas é preciso aguentar  
Pois uma luva mais forte / Sai muito cara pra empresa?”

A multiplicidade de tarefas dos operários é uma rotina nas fábricas exigindo-se a capacidade de operação simultânea de

múltiplas máquinas. Requisita-se também que não surtem ao se verem ‘humilhados’ por uma tela piscante à vista de todos no caso de uma das máquinas não atingir a meta, como relata Golondrina no mesmo “Informe” (FERREIRA, 2020, p.17-21):

“Terá que ser dito, ainda que não se entenda  
Que operamos nove máquinas  
Ao mesmo tempo  
E uma tela de 32 polegadas pisca em vermelho  
À vista de todo o prédio  
Quando alguma delas não produziu o suficiente?”

Continua assinalando em “Informe” (FERREIRA, 2020, p.17-21) a assustadora culpabilização do trabalhador que se acidenta: *Será preciso dizer, ainda que assuste, / que quem se acidenta é culpado e demitido, / por isso escondemos os cortes / fazemos os próprios curativos / e não contamos pra ninguém?* Realidade que se repete no agronegócio, nas minas, nos serviços, nas instituições de ensino e pesquisa etc., em que se deseja que todos os trabalhadores sejam multitarefas, sem se esgotarem nem surtarem sob as engrenagens exaustivas e humilhantes e as métricas avaliativas do produtivismo 4.0.

O sofrimento psíquico por não se atingir metas tem culminado, por vezes, em ‘soluções’ extremas como pedidos de demissão, aposentadorias precoces e suicídios. Destaque-se que produtivismo, humilhação e culpabilização e gestão por assédio costumam atuar em conjunto – não excluindo os demais elementos – na produção da loucura no trabalho em todos os setores produtivos. “Necessidades” (FERREIRA, 2020, p.63-4) explicita em versos os verbos da gestão por assédio: “Eles precisam nos ameaçar” [...] “nos humilhar” [...] tensionar [...] amedrontar [...] manipular [...] Eles precisam da gente / com fome / com dívidas [...]” E fustiga com ironia, em “Produtividade” (FERREIRA, 2020, p.15), as métricas e ritmos: “Mais um / Mais um / Mais um / Não dá... / Mais um / Mais um / Não dá... / Mais um / Não

dá tempo / Mais um / Mais um / Mais um / Mais um / Não dá tempo de pensar”. Enquanto sobra lucro ao sistema necroliberal...

A autora convida a pensar sobre o negacionismo de direitos – humanos, trabalhistas, de gênero – na tocante poesia “Marisa” (FERREIRA, 2020, p.74-5), musicada por Lucas Bronzatto e Roberto Kroupa (2020). A dor nos penetra e simboliza a luta de cada trabalhadora no ser mulher e mãe quando a labuta obriga a adiar cuidados com os filhos para não perder o emprego:

“Aguenta, filha,  
se a dor veio agora,  
amanhã tem folga  
e vamos pro hospital”.

Na cultura brasileira, misturam-se ainda as engrenagens do patrimonialismo, clientelismo e corporativismo em que o público corriqueiramente confunde-se com o privado, sendo as soluções ‘cosméticas’ vistas como ‘redentoras’ de problemas estruturais do serviço público. Ilustrando, problemas que exigiriam obras físicas, ampliação de quadros de servidores ou mesmo reorganização de fluxos e procedimentos de informatizações – dependentes de investimento de recursos – são tratados por soluções monetaristas ou escapistas – muitas vezes culpabilizando individualmente um servidor – no sentido de protelar a necessária reestruturação do sistema adoecido. Essas soluções comumente atendem ao opressor e sequer atendem aos oprimidos que se colocam ao lado do opressor. Aqui, a militante Golondrina (FERREIRA, 2020, p.122-3) ensina ser “Necessário”:

“um poema que atravessasse as tempestades  
e as calmarias  
que resultam às vezes mais violentas.  
um poema que sustente quando o terreno é instável  
que tracione o passo  
e segure as mãos.  
um poema que ajude a resistir à seca

pois lembra  
que historicamente depois delas, choveu”.

Contendo o segundo surto, antes que venha o terceiro surto, ficam o arado, a foice e o sangue a lembrar que juntos poderemos (re)evolucionar. É com rebeldia poética e resistência visceral que Golondrina enfrenta a engrenagem punitivista em “A poesia insiste” (FERREIRA, 2020, p.26-7):

“Demitam-me  
e escreverei  
com um arado na terra,  
com a foice  
nas plantações.  
Prendam-me  
e ela estará  
nas paredes do calabouço  
com gotas de sangue no chão”.

É chegada a hora de tomar “Necessário” (FERREIRA, 2020, p.122-3) como de todos nós, trabalhadores,

“um poema que lembre que já fomos capazes  
e também parecia impossível  
quando fizemos”.

### **Terceiro surto – *Diagnosis, praeventionis et therapeutikos: opus sanum, tripalium infirmum***

Conta-nos o historiador Xenofonte, discípulo de Sócrates, em seu “O econômico” que a *banausikai*, ou trabalhos manuais, degradavam o corpo e, principalmente, o espírito do homem e da mulher. Bendassolli (2009) nos lembra que o trabalho *em si* não era necessariamente degradante na tradição helênica, mas se tornava desprovido de valor a partir do momento que fosse realizado tendo em vista as necessidades de outra pessoa que não as do

próprio trabalhador. Trabalhar para outro senhor em troca de um salário era inconcebível para os gregos. Concepção esta endossada por Aristóteles inclusive. A atividade laboral mais nobre a que um homem e uma mulher poderiam dedicar sua vida nos idos de Homero era o tempo livre destinado à filosofia, às responsabilidades com a *pólis* e ao livre pensamento.

*Opus* – em contrapartida ao *tripalium* latino significando penosidade e sofrimento – era o termo designado pelos gregos para versar sobre a obra, a marca que se poderia imprimir no mundo e deixá-la como legado. Parafraseando a obra fílmica “Gladiador” de Ridley Scott, para os gregos, o verdadeiro trabalho dotado de sentido é aquele no qual “o que fazemos na vida, ecoa na eternidade”. Em termos marxianos, enquanto trabalho *útil e concreto*, criador de valores de uso, o trabalho constitui-se como condição de existência humana vital. De acordo com Lukács (2013), *práxis social*, atividade humana concreta por possuir uma dimensão consciente que se insere na gênese do processo de hominização/humanização, tal como vimos no primeiro surto.

Contudo, sob a égide do capital, a atividade concreta tem se expressado como *trabalho abstrato*, assumindo como significado dominante o fato de ser fonte de extração de mais-valor, criador de valores de troca, fonte de riqueza imprescindível para a acumulação privada de riqueza e para a valorização de capital (ANTUNES, 2018). Ou seja, se o trabalho é ponto de partida para a constituição do ser social – categoria central que faz do ser humano o que ele é –, meio para que “exteriorize sua própria necessidade, objetivando sua essência, sua *subjetividade*, sua *individualidade*, externa sua vida, põe a si próprio na forma de objeto” (ANTUNES, 2018, p.51). Uma vez alienado – apartado do produto e do processo de seu trabalho – este ser humano está cindido (*-esquizo*) de si próprio, de sua subjetividade, da saúde de sua mente (*-frenia*); e estranha-se de seus iguais por estes estarem igualmente submetidos à mesma lógica de divisão sociosexual e étnica alienada do trabalho (CHAPADEIRO, 2020).

O diagnóstico da loucura do trabalho deve passar primeiro pelo entendimento de que a perda de saúde mental – expressa no adoecer e morrer do homem e da mulher sob a esfera da *universalização do trabalho alienado* no capitalismo – é a situação-limite do fenômeno da alienação que perpassa a sociedade burguesa. Sociedade doente devido ao desequilíbrio estrutural entre homem e natureza provocado pela propriedade privada e a divisão hierárquica do trabalho. Tal como explicita Marx (2004, p.80), “esta efetivação do trabalho aparece ao estado nacional-econômico como desefetivação do trabalhador”. *Entwirklichung* é o verbo no alemão para desefetivação/desrealização que Marx utiliza para significar “privar de realidade e/ou de efetividade”. É a própria loucura do trabalhador (Alves, 2013).

Para tanto, deve-se então buscar enfocar as condições singulares nas quais o trabalho acontece, sem, no entanto, abstraí-las dos processos macrossociais que as determinam. Assim, como assinalam Sato, Coutinho e Bernardo (2017), estudá-las com as lentes do cotidiano – uma esfera de apreensão do real – é dar espaço para a emergência e a expressividade do que é local e singular, sem deixar de reconhecer a participação nesse âmbito das especificidades dos processos macrossociais. O estudo e a intervenção devem ter lentes dirigidas, simultaneamente, ao macro e ao micro; ao singular e ao geral; ao individual e ao coletivo; ao subjetivo e ao objetivo; ao mundo material e ao simbólico. Tais dimensões não devem ser vistas como dicotômicas, pois abordagens reducionistas comumente convertem problemas políticos, sociais e macroeconômicos em problemas psicológicos e psiquiátricos. Ao contrário, o olhar deve considerar, tal como delineado por Laurell e Noriega (1989), a relação entre elas como elementos que interatuam dinamicamente entre si e com o corpo de trabalhadores, gerando processos de adaptação que se traduzem em *desgaste*, entendido como perda da capacidade potencial e/ou efetiva corporal e psíquica.

Seligmann-Silva (2011) contribui com cinco níveis de análise para pensarmos *desgaste mental e trabalho*: 1) Internacional, que

inclui as relações econômicas e políticas no mundo globalizado; 2) Nacional, que corresponde às políticas industriais, tecnológicas, salariais, de saúde e educacionais; 3) Organizacional, que versa sobre os parâmetros éticos para as relações de trabalho e suas políticas de recursos humanos, entre outras; 4) Microsocial, que aborda o lugar do trabalho, onde são definidos aspectos coletivos e as dinâmicas intersubjetivas e; 5) Individual, onde o complexo psico-orgânico, em sua trajetória histórica pessoal, confronta-se ativamente com forças emanadas dos demais territórios examinados e penetra nas malhas de suas interações.

Seligmann-Silva (2018) afirma que o conceito de desgaste mental incorpora três aspectos: a) O *desgaste literal* gerado por um dano estrutural do sistema nervoso central, por exemplo, no caso de um acidente do trabalho em que houve lesão cerebral ou pelo manejo de pesticidas<sup>7</sup>; b) O *desgaste psicofisiológico* que inclui os fenômenos do estresse e da fadiga e; c) O *desgaste simbólico*, referindo-se às perdas do que é significativo para trabalhadores como, por exemplo, a perda de reconhecimento, a violação de valores éticos, a perda de sentido de um trabalho outrora significativo, e, de grande gravidade, a perda de esperanças. De acordo com Rebouças et. al. (1989), o conflito entre as necessidades do corpo e a proibição da satisfação das mesmas pode levar a uma série de manifestações patológicas localizadas e circunscritas nas diversas regiões do corpo ou em distúrbios psíquicos.

A perda do *sentido do trabalho*, conforme explanam Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010): a) constitui o cerne das formas de desgaste mental originadas pela metamorfose perversa da organização do trabalho e; b) consubstancia formas de desgaste mental que conduzem às depressões e ao *burnout*, além de atuar

---

7 Têm-se na Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde – CIF (OMS, 2003) –, em seu capítulo 1 sobre Funções Mentais, subdividido em Funções mentais globais (b110-b139) e em Funções mentais específicas (b140-b189), um importante instrumento para se atestar a importância da psicopatologia fenomenológica para avaliar a capacidade laborativa (SILVA, 2020).

na patogênese de outros transtornos psíquicos e psicossomáticos. Cabe pontuar que Saúde/Doença são processos que coexistem e saúde em geral e saúde mental são indissociáveis.

Destacam-se como *fontes* de desgaste mental, que devem ser observadas no diagnóstico da loucura no trabalho, as práticas de gestão que geram sobrecarga de trabalho mental e ocasionam dilemas éticos e conflitos interpessoais; a desregulamentação dos contratos de trabalho, as exigências de produtividade elevada, assim como os constrangimentos de todo tipo, inclusive violência psicológica, os quais exigem autocontrole emocional intenso e, às vezes, continuado – o que configura modo importante de gerar desgaste mental (SELIGMANN-SILVA, 2018). Desse modo, devem-se então considerar os processos, as condições e a organização do trabalho real para viver a saúde no trabalho. De acordo com Maeno e Paparelli (2013), isso significa ter a possibilidade de intervir com a terapêutica e a prevenção corretas pensando as práticas cotidianas, os processos de significação e os aspectos inerentes às identidades no trabalho.

Nesse sentido, ainda se fazem atuais os pressupostos do Movimento Operário Italiano dispostos por Oddone, Re e Briante (1981) em que se deve partir da participação de trabalhadores no diagnóstico, na prevenção e na terapêutica dos ambientes de trabalho tanto para se compreender as relações entre o processo de trabalho e a saúde, quanto para se elaborar propostas de intervenção que se deem no âmbito de políticas públicas de assistência, vigilância e promoção em saúde. Para tal, faz-se necessário: a) conexão entre saberes e fazeres multidisciplinares, não somente na aplicação de políticas, mas na participação da elaboração; b) profissionais da área de saúde que devem compreender os contextos sociais, culturais e econômicos dos indivíduos e; c) valorar o saber de trabalhadores e atuar com compromisso ético, indo além da aplicação de técnicas e saberes. Não se trata, portanto, de estudar o trabalho em sua relação com a saúde, de modo a aprimorar

a *performance* do trabalhador visando garantir a produtividade (SATO, COUTINHO & BERNARDO, 2017).

Laudelino Neto, Bueno e Guimarães (2020), citando a Lei n. 10.216/2001 (BRASIL, 2001), expõem que o modelo da prevenção primária, secundária e terciária de Leavell e Clark (1978) adaptado ao campo Saúde do Trabalhador deve buscar a/as: 1) compreensão das relações entre o trabalho, a saúde e a doença de trabalhadores, para fins de promoção e proteção – nessa incluída a prevenção de agravos, além da assistência mediante o diagnóstico, o tratamento e a reabilitação; 2) áreas de atenção à saúde, manual técnico de promoção da saúde e prevenção de riscos e doenças na saúde suplementar; 3) ênfase na necessidade de transformações dos processos e ambientes de trabalho, com vistas à sua humanização; 4) abordagem multiprofissional, interdisciplinar e intersetorial, para que a relação saúde/trabalho seja entendida em toda a sua complexidade; 5) participação fundamental de trabalhadores como sujeitos no planejamento e implementação das ações e; 6) articulação com as questões ambientais.

Torna-se indispensável que, no contexto pandêmico, ou anterior e posterior a este, as ações de diagnóstico, terapêutica e prevenção em saúde mental e trabalho, de acordo com Sato, Coutinho e Bernardo (2017), enfatizem o compromisso ético com trabalhadores, reconhecendo-os como sujeitos sociais cognoscentes. É proporcionar a compreensão do trabalho a partir de categorias estruturais e de processos simbólicos que considerem a existência não apenas do ‘real’, mas também do ‘possível’, embora negado pelas circunstâncias atuais, de forma a se manter o foco de análise na tensão dialética entre o concreto e o abstrato, o particular e o universal, o temporal e o atemporal.

Não podemos nunca esquecer a afirmação feita pelo médico sanitário italiano Luigi Devoto, fundador da *Clinica del Lavoro*: “[...] porque doente é o trabalho e é ele quem deve ser curado para que as doenças dos trabalhadores sejam evitadas”.

## **Alta por incapacidade terapêutica – a saúde do trabalhador surtada e em fuga**

Frente aos labirintos misteriosos da loucura que é enlouquecer no trabalho, ao campo da saúde do trabalhador só resta a fuga dos muros manicomialis que lhe impuseram os que pretensamente criaram a cura da loucura no trabalho que eles mesmos criaram. A despeito dos séculos que enlouqueceram os trabalhadores ao construir todas as coisas do mundo, a Revolução Industrial inovou no cinismo da regra baseada na liberdade de compra e venda da força de trabalho no mercado. A loucura como regra.

Não por acaso, quando o Movimento Operário Italiano resolveu sacudir a loucura da regra que tinha como porta-vozes as burocráticas Medicina do Trabalho e Saúde Ocupacional, a Reforma Psiquiátrica e a Saúde do Trabalhador na Itália do pós-guerra andaram de mãos dadas. O livro histórico *La salud de los Trabajadores* (BASAGLIA et al., 1980) é a prova disso. Tendo como organizador Franco Basaglia, um dos principais promotores da desmanicomialização, a mesma que chegou ao Brasil, estava ali posto que a loucura está desumanizada no manicômio e nos intramuros do trabalho.

Como no filme “Um estranho no ninho”, de Milos Forman, o campo da saúde do trabalhador tem três possibilidades: o suicídio, a lobotomia imposta pelo sistema ou o grito de liberdade. Este último significa repensar o campo não só em direção à questão da saúde dos trabalhadores (SOUZA, 2016), mas com o propósito de buscar novas alternativas de produção de conhecimento e, principalmente, de ação. Honrar o lema central que norteou a construção do campo da saúde do trabalhador – o da não delegação – é um compromisso que a intelectualidade acadêmica e operacional dos serviços de saúde do trabalhador não cumpriu. Continua-se a fazer saúde do trabalhador no Brasil, enquanto campo constitucional da saúde pública, como se os trabalhadores fossem “clientes”, distanciados pela hegemonia dos

saberes corporativos enraizados na academia e na Renast (Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador) e seus Cerest (Centros de Referência de Saúde do Trabalhador), do Sistema Único de Saúde.

A pandemia do SARS-CoV-2 não mudou a loucura no mundo do trabalho, apenas deixou-a mais evidente. Serviu também para romper os muros do manicômio, não para extingui-lo, mas para transformar os extramuros de uma sociedade perplexa com o vírus num manicômio extensivo e onipresente. As cadeias produtivas da loucura no trabalho serviram como trilha da propagação do vírus. Crescentes indicadores econômicos de produtividade necroliberal encontraram na pandemia o cenário perfeito para criar mais alguns bilionários no período. Floresceu como em tempo algum e de modo nunca tão rápido o complexo médico industrial em suas diversas vertentes de produção e serviços. Sob a determinação política e econômica de manutenção de atividades essenciais, mesmo não sendo essenciais, e sob a negativa de nexos causal com o trabalho, milhares de trabalhadores adoeceram e morreram sem chance de falar e respirar. Quando não morriam os trabalhadores, morriam seus entes queridos.

A liderança do manicômio, no Brasil, assumida por chefes executivos do poder político, foi capaz de propagar medidas terapêuticas de medicamentos tão eficazes quanto a lobotomia na cura da loucura. E a estratégia negacionista de inspiração fascista retardou, quando não impediu, medidas propagadas pela ciência, como se estivéssemos no Brasil de 100 anos atrás ou no julgamento de Galileu, há quase 400 anos. Loucura e incúria? Daí, as raízes dos processos alienantes a floraram na pandemia. A loucura endêmica e epidêmica do mundo do trabalho espraia-se pelo planeta e agrava o sentimento de morte no trabalho. Isolamento social e medo, não só da doença e da morte aguda pelo vírus, como o medo da morte lenta do desemprego, da fome e do desgaste pela precarização do trabalho compõem a dinâmica do adoecimento psicoemocional na realidade pandêmica.

A uma saúde do trabalhador em surto restam poucas alternativas. Não se pode crer que depois do esforço de incluir o campo da saúde do trabalhador como área estrutural e orgânica vinculada à saúde pública, o país mantenha a relação saúde-trabalho como um estranho no ninho. O suicídio da renúncia do fazer mais do que é feito não combina com o conceito da saúde do trabalhador e dos tantos que militam na área. A lobotomia epistemológica que continua se perpetrando na formação tradicional de médicos, engenheiros, técnicos e tantos profissionais que lidam com as questões de saúde no trabalho, da graduação à pós-graduação, só pode ser enfrentada com uma alta à revelia.

A incapacidade terapêutica dos métodos tradicionais já é demonstrada cientificamente, principalmente pela epidemiologia e seus indicadores aterradores da perda da saúde no mundo do trabalho. Resta a libertação pela fuga das amarras manicomial do trabalho. E o caminho da fuga é conhecido. Ir ao encontro dos trabalhadores e com eles, em seus redutos de sofrimento, surtar em comunhão pela liberdade da rebeldia contra praticamente tudo o que está posto em matéria de saúde no trabalho.

## **Referências**

ALONSO, Á. C. (2007) **La salud no se vende ni se delega, se defende**-El modelo obrero. Madrid: Ediciones GPS.

ALVES, G. (2010) **O novo (e precário) mundo do trabalho: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo**. 1ª ed. 2ª reimpressão. São Paulo: Boitempo Editorial.

ALVES, G. (2013) **Dimensões da Precarização do Trabalho: Ensaio de Sociologia do Trabalho**. Bauru: Canal 6.

ANTUNES, R. (2018) Verbete Trabalho e seus sentidos. In: MENDES, R. (Org.). **Dicionário de Saúde e Segurança do**

**Trabalhador: Conceitos–Definições–História–Cultura.** Novo Hamburgo/RS: Proteção Publicações. [p.1178-80].

BENDASSOLLI, P. (2009) **Psicologia e trabalho – apropriações e significados.** São Paulo: Cengage Learning.

BRASIL. **Lei n. 10.216 de 6 de abril de 2001.** Dispõe sobre a proteção e os direitos das pessoas portadoras de transtornos mentais e redireciona o modelo assistencial em saúde mental. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 9 abr. 2001.

BRAVERMAN, H. (1987) **Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX.** 3ª ed. Rio de Janeiro: Editora Guanabara Koogan.

CHAPADEIRO, B. Verbete Centralidade do Trabalho e Saúde Mental. In: SCHMIDT, M. L. G. (orgs.) **Dicionário temático de saúde/doença mental no trabalho: principais conceitos e terminologias.** São Paulo: Editora FiloCzar. [p.90-2]

CHAVEIRO, E.; Vasconcellos, L. C. F. (2018) Cartografias existenciais-premissas de uma leitura. In: CHAVEIRO, E.; VASCONCELLOS, L. C. F. (orgs.) **Uma ponte ao mundo - Cartografias existenciais da pessoa com deficiência e o trabalho.** Goiânia: Kelps.

CVM. Centro de Estudos Victor Meyer. (2020, abril 29) **Surtados - Poema de Golondrina Ferreira.** <http://centrovictormeyer.org.br/surtados-poema-de-golondrina-ferreira/>

DEJOURS, C. (1998) **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho.** São Paulo: Cortez.

Edições Trunca. (2019, dezembro 07) *Golondrina Ferreira*. <https://www.trunca.org/post/golondrina-ferreira>

FERREIRA, Golondrina. (2020) **Poemas para não perder**. 2ª ed. São Paulo: Edições Trunca.

FRANCO, T.; DRUCK, G.; SELIGMANN-SILVA, E. (2010) As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Rev. Bras. Saúde Ocup.**, São Paulo, 35(122):229-48.

GARAL, A.Z. (2021, novembro 17) “**Surtados**”, por **Golondrina Ferreira**. Blogue Multiplicadores de Visat/ Coluna Opinião. <https://www.multiplicadoresdevisat.com/coluna-opinioao>.

GOLONDRINA FERREIRA. (2020) **Poemas para não perder**. 2ª ed. São Paulo: Edições Trunca.

LAUDELINO NETO, A.; BUENO, H. P. V.; GUIMARÃES, L. A. M. (2020) Verbete Prevenção Primária, Secundária e Terciária. In: SCHMIDT, Maria Luiza Gava (Org.). **Dicionário temático de saúde/doença mental no trabalho: principais conceitos e terminologias**. São Paulo: Editora FiloCzar [p.331-3].

LAURELL, A. C.; NORIEGA, M. (1989) **Processo de produção e saúde: trabalho e desgaste operário**. São Paulo: Cebes-Hucitec.

LEAVELL, H. R.; CLARK, G. (1978) **Medicina Preventiva**. São Paulo: McGraw-Hill.

LUKÁCS, G. (2013) **Para uma ontologia do ser social II**. São Paulo: Boitempo.

MAENO, M.; PAPARELLI, R. (2013) O trabalho como ele é e a saúde mental do trabalhador. In: SILVEIRA, M. A. et. al. (Orgs.). **Inovação para o Desenvolvimento de Organizações Sustentáveis: Trabalho, Fatores Psicossociais e Ambiente Saudável**. Campinas, SP: CTI (Centro de Tecnologia da Informação “Renato Archer”) [p.145-166].

MALLARMARGENS. (2021, abril 13) O trabalho das máquinas na poesia de Golondrina Ferreira. **Revista de Poesia e Arte Contemporânea**. 2021. <http://www.mallarmargens.com/2021/04/o-trabalho-das-maquinas-na-poesia-de.html>

MARX, K. (1988). **O Capital: crítica da economia política**. Livro primeiro, Tomo II. 3ª ed. São Paulo: Nova Cultural.

MARX, K. (2004). **Manuscritos Econômico-Filosóficos**. São Paulo: Boitempo.

MOURA, M.; KROUPA, R. (2020, julho) **Marisa** (vídeo). Poema: Golondrina Ferreira. Vídeo-montagem: Lucas Bronzatto. Roberto Kroupa. <https://youtu.be/nQPalzcsJBU>

ODDONE, I.; RÉ, A.; BRIANTE, G. (1981). **Redécouvrir l'expérience ouvrière: vers un autre psychologie du travail**. Paris: Ed. Sociales.

OMS-Organização Mundial de Saúde. (2003) Organização Pan-Americana de Saúde. **CIF – Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde**. São Paulo: Universidade de São Paulo.

REBOUÇAS, A. J. A. et. al. (1989). **Insalubridade: Morte Lenta no Trabalho**. São Paulo: Oboré Editorial.

SATO, L.; COUTINHO, M. C.; BERNARDO, M. H. (2017). **Psicologia Social do Trabalho**. Petrópolis, RJ: Vozes.

SELIGMANN-SILVA, E. (2011). **Trabalho e Desgaste Mental – o direito de ser dono de si mesmo**. São Paulo: Cortez.

SELIGMANN-SILVA, E. (2018). Verbetes Desgaste Mental e Trabalho. In: MENDES, R. (Org.). **Dicionário de Saúde e Segurança do Trabalhador: Conceitos–Definições–História–Cultura**. Novo Hamburgo/RS: Proteção Publicações. [p.358-9].

SILVA, F. T. A. (2020). Verbetes Diagnóstico Funcional. In: SCHMIDT, Maria Luiza Gava (Org.). **Dicionário temático de saúde/doença mental no trabalho: principais conceitos e terminologias**. São Paulo: Editora FiloCzar. [p.155-9].

SOUZA D. O. (2016). **Saúde do(s) trabalhador(es): análise ontológica da “questão” e do “campo”**. [Tese] Doutorado em Serviço Social. Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro. <http://www.bdtd.uerj.br/handle/1/15900>.

University JH. (2022, janeiro) **COVID-19 Dashboard by the Center for Systems Science and Engineering at Johns Hopkins University**. <https://gisanddata.maps.arcgis.com/apps/dashboards/bda7594740fd40299423467b48e9ecf6>.



## HOME OFFICE PANDÊMICO: ENFRENTAMENTOS DE GESTORES E TRABALHADORES NA BUSCA DA SAÚDE MENTAL

*Mirella Cabú  
Anísio José da Silva Araújo*

### Introdução

**E**m que pese a usualidade com que nos referimos ao termo trabalho, o conceito de trabalho traz uma complexidade compatível com o impacto que essa ação imprime em aspectos da subjetividade e vivência social do indivíduo (DEJOURS, 2012; MARX, 1996; ARENDT, 2007). A depender do campo de estudo – sociologia, ergonomia, psicologia, engenharia, entre outras – são construídas definições a respeito do tema, ora como sinônimo de emprego, relação social, atividade de produção social. Propomo-nos a fixar o estudo dentro da concepção clínica do trabalho, sustentada pela psicodinâmica do trabalho, que entende que trabalho é tudo aquilo que implica no fato de trabalhar, ou seja, gestos, saber-fazer, engajamento do corpo, mobilização, inteligência, capacidade de refletir, interpretar, reagir às situações, poder de pensar, sentir e de inventar (DEJOURS, 2004).

Partimos da noção de que trabalhar constitui-se em um certo modo de engajamento da personalidade para responder a uma tarefa delimitada por pressões (materiais e sociais) (DEJOURS, 2004) e é possível focarmos o olhar no sentido de que as alterações na organização do trabalho podem impactar em aspectos do desenvolvimento de processos saúde-doença. A psicodinâmica do trabalho parte do pressuposto de que o trabalho nunca é neutro em relação ao indivíduo, favorece a saúde ou favorece a doença (DEJOURS, 2015). O local de realização da atividade de trabalhar, portanto, constitui-se em elemento essencial na análise da contribuição do trabalho para emancipação do indivíduo ou para o desenvolvimento de sofrimento, na medida em que se agrega em si a necessidade da análise de condições, organização do trabalho e relações intersubjetivas experienciadas.

A Organização Internacional do Trabalho - OIT (2020) demonstrava que, antes da pandemia da COVID-19, já havia estimativa de que 7,9% da força de trabalho mundial (260 milhões de trabalhadores) trabalhavam em casa de forma permanente (trabalho em residência ou home office). A adequação dessa forma de trabalhar, que até então acontecia progressivamente por decisão de determinadas atividades econômicas e seus arranjos organizacionais, foi acelerada com o advento da pandemia, inclusive sob o impulso de medidas governamentais, em decorrência do reconhecimento da necessidade de distanciamento social. A esse processo organizacional, atribuímos a denominação de trabalho em Home Office Pandêmico, que estaremos utilizando enquanto sinônimo de trabalho realizado no âmbito residencial, seja ou não utilizando de meios telemáticos (teletrabalho).

O processo de adaptação às novas tecnologias e ao trabalho a distância foi acelerado, obrigando inúmeros trabalhadores a experiencarem essa nova realidade de forma abrupta, gerando impactos nas condições do trabalho, na organização do trabalho e nas relações intersubjetivas do trabalhar, introduzindo aspectos da vida familiar como elementos que precisam ser manejados pela

organização e pelo trabalhador como mais um aspecto da atividade de trabalhar. Esse impacto pode gerar elementos estressores capazes de trazerem consequências em aspectos da saúde, inclusive da saúde mental dos trabalhadores, se não tratados enquanto elemento da organização do trabalho.

Objetiva-se, no presente artigo, revisar as construções normativas de políticas públicas temporárias para enfrentamento da pandemia da Covid-19, bem como expor os principais estressores que podem causar prejuízos à saúde mental, já reconhecidos pela literatura científica antes da situação de calamidade pública e necessidade de isolamento social, sem o intuito de esgotar a matéria, mas propondo reflexões necessárias àqueles que trabalham e/ou gerenciam essa nova forma de organização da atividade produtiva.

### **O fomento à realização de trabalho em home office como estratégia de manutenção das atividades econômicas e do emprego**

No Brasil, nas primeiras semanas de contaminação da população pelo coronavírus, foi publicada Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020 que dispôs sobre o que denomina de “medidas trabalhistas que poderiam ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e para enfrentamento da calamidade pública reconhecida pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020”, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (Covid-19), decretada pelo Ministro de Estado da Saúde, em 3 de fevereiro de 2020, nos termos do disposto na Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020”.

O art. 3º da referida medida provisória prevê que, para enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para preservação do emprego e da renda, poderá ser adotada pelos empregadores, dentre outras medidas,

a realização de trabalho em regime de teletrabalho. Autoriza-se que o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

Vale aqui observar que o objeto desse estudo é o trabalho realizado a partir da residência, ao que chamamos de trabalho em residência ou home office, não sendo sinônimo de teletrabalho na medida que essa expressão se refere ao fato de utilização de meios telemáticos para execução das tarefas. Ao nosso ver, a disposição do artigo pelo governo federal fomentou, abruptamente, enquanto estratégias para manutenção de atividades econômicas e dos empregos, uma alteração do contrato de trabalho de milhares de trabalhadores brasileiros que, em contrapartida, gerou e ainda reverbera impacto no modo de vida comunitária e familiar, desconstruindo conceitos como os espaços do público e do privado, o ambiente familiar e o local de trabalho, o tempo de trabalho, o tempo à disposição e o tempo de repouso e descanso.

A Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, define como teletrabalho o trabalho remoto ou trabalho a distância, a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, aplicável o disposto no inciso III do caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

Prevê ainda que, para alteração do local de trabalho, faz-se necessário que o empregador comunique com antecedência de no mínimo quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico, ficando a cargo do mesmo a aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto

ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado que serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

Na hipótese do empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância, o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou, na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

Por fim, prevê que o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo, ficando permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes. Esse foi o panorama de tratamento jurídico instituído pela Medida Provisória cuja vigência se encerrou em 19 de julho de 2020. Ocorre que, mesmo com o encerramento dessa vigência, inúmeros setores econômicos decidiram pela continuação de trabalho a distância, seja pela continuação do estado de pandemia mundial e o risco de contaminação que lhe corresponde, seja pela observância de que a prática é possível e fomentadora de redução dos custos empresariais, permanecendo existentes os impactos dessa nova forma de trabalho nos sujeitos trabalhadores.

É importante ressaltar que medidas provisórias não afastam a aplicação da Constituição Federal de 1988 que já previa desde então ser a saúde um direito social, inserido no capítulo dos direitos e garantias fundamentais, acrescendo que é um direito de todos e um dever do Estado, sendo de relevância pública as ações e serviços de saúde. Afirmo, ainda, em seu art. 7º, XXII, ser direito

dos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Prevendo, em seu art. 200, ser da competência do Sistema Único de Saúde – SUS a atribuição de executar as ações de saúde do trabalhador e de colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

As normas editadas em virtude da pandemia, mesmo atendendo às exigências da vida em sociedade, de isolamento social, de continuação de atividades econômicas, de garantia de postos de trabalho, devem ser analisadas sob o enfoque de que o trabalho em residência ou home office desafia construções até então sedimentadas a respeito da identidade dos sujeitos enquanto indivíduos trabalhadores, reconfigurando elementos como espaço/tempo, trabalho e não trabalho, necessários à garantia da saúde mental dos indivíduos.

### **A organização do trabalho em regime de teletrabalho – o caso do home office**

De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios PNAD Contínua Anual: Características Adicionais do Mercado de Trabalho 2012-2018, divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística -IBGE – (2019), houve um forte incremento de pessoas trabalhando em casa, nos últimos anos, no Brasil. Entre 2016 e 2017, o número de trabalhadores cujo local de trabalho era o domicílio aumentou 16,2%. Entre 2017 e 2018, a expansão foi maior, atingindo 21,1%. Esses números serão impactados ainda mais em virtude da quarentena imposta a diversos setores da economia.

Antunes (2018) define como “teletrabalho e/ou home office o trabalho que se utiliza de outros espaços fora da empresa, como o ambiente doméstico, para realizar suas atividades laborativas” (ANTUNES, 2018, p.636). Afirma o referido autor que esse tipo de organização do trabalho pode trazer vantagens, como

economia de tempo em deslocamentos, permitindo uma melhor divisão entre trabalho produtivo e reprodutivo, dentre outros pontos positivos. Contudo, chama-nos a atenção que esse tipo de ajuste da organização das atividades é, com frequência, uma porta de entrada para a eliminação dos direitos do trabalho e da seguridade social paga pelas empresas, além de permitir a intensificação da dupla jornada de trabalho, tanto o produtivo quanto o reprodutivo (sobretudo no caso das mulheres). Afirma ainda que outra consequência negativa é a de incentivar o trabalho isolado, sem sociabilidade, desprovido do convívio social e coletivo e sem representação sindical.

O enfrentamento da Pandemia da COVID-19 pela Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, terminou transformando o que seria uma decisão administrativa da organização do trabalho pelas empresas em uma espécie de diretriz para manter o funcionamento das atividades empresariais durante a imposição de isolamento social, garantindo a prestação de serviços essenciais à sociedade e a manutenção de empregos. Dessa forma, milhares de trabalhadores, no Brasil e no mundo, passaram quase que instantaneamente a sofrer modificações em sua forma de trabalhar, modificações essas que geraram impacto na organização do trabalho e na organização familiar.

A Convenção nº 177 da Organização Internacional do Trabalho - OIT (1996) – não ratificada pelo Brasil – definia o trabalho em home work ou em domicílio como trabalho realizado por uma pessoa: (1) em sua casa ou em outras instalações de sua escolha, exceto no local de trabalho do empregador; (2) por remuneração; (3) que resulte em um produto ou serviço especificado pelo empregador, independentemente de quem fornece o equipamento, materiais ou outros insumos utilizados. Tem sido habitual a utilização da expressão teletrabalho como sinônimo de home office, contudo, enquanto forma de organização do trabalho, podemos afirmar que o teletrabalho é gênero, sendo espécies desse tipo de trabalho os realizados em residência ou home office,

os executados nos chamados telecentros ou telecottages e, ainda, o trabalho nômade ou móvel.

Pretendemos deixar de lado aspectos das situações de trabalho em telecentros e centros satélites (quando desenvolvidos em espaços fora de sede da empresa), telecottages (quando os centros são criados pela administração pública ou comunitária em áreas rurais ou semirurais para facilitar o acesso ao trabalho, tendo iniciado na Suécia, mas com presença na Europa e no Japão) e do nômade ou móvel (quando os trabalhadores não possuem lugar determinado para o desenvolvimento de suas tarefas, pois grande parte do seu tempo é realizando fora das dependências). Atuaremos no caso específico dos trabalhadores que foram deslocados para realizar suas atividades de trabalho no âmbito residencial (trabalho em residência ou home office).

Rocha e Amador (2018) afirmam, em revisão de literatura sobre o tema, que diversos autores geralmente indicam como vantagens para os trabalhadores a flexibilização da jornada de trabalho; a organização do tempo de modo a melhor conciliar demandas sociais, familiares, laborais e de lazer; a economia de tempo com transporte casa-trabalho; e a autonomia para organização do modo de trabalhar, principalmente no que diz respeito ao espaço e ao tempo. Quanto às organizações, as vantagens são: a redução de custos com espaço físico, equipamentos e manutenção; o aumento da produtividade; a diminuição do absenteísmo; e a retenção de talentos. Para a comunidade, apontam-se como vantagens do teletrabalho a diminuição da circulação de automóveis nos mesmos horários; a diminuição da poluição urbana; o desenvolvimento não centralizado das cidades; e o maior desenvolvimento das Tecnologia da Informação e Comunicação (BARROS e SILVA, 2010; NOHARA, ACEVEDO, RIBEIRO et al., 2010; SILVA, 2000; TREMBLAY, 2002).

Tratando-se de análise do trabalho em decorrência da pandemia, não há como negar que poderíamos crescer a esses pontos, que a transferência do local de trabalho para a residência

permite a continuidade de algumas atividades econômicas, com a conseqüente manutenção dos vínculos e proteção da saúde dos trabalhadores do contágio que uma atividade de deslocamento para o trabalho poderia ocasionar. Em contraponto, contudo, Fonseca (2018) sintetiza que a realidade tem demonstrado que o home office pode acarretar sérios riscos, perdas e malefícios por abalar os fundamentos da vida privada, ocasionar isolamento do trabalhador e, com isso, maior temor de fracasso, de perda de status e possibilidade de promoção, desmobilização sindical, estresse e as conseqüências do descontrole da atividade de trabalho, retratado em fenômenos como o workaholic. Tem sido associado a mecanismos de precarização, rebaixamento salarial, exploração de minorias, dumping social, com a incorporação de trabalhadores mal remunerados de países com menor proteção de direitos do trabalho.

## **Home office e a busca por saúde mental**

A relação sujeito-trabalho não se resume ao ganho financeiro decorrente do trabalho prestado, atuando como agente transformador do modo de viver e definindo sua posição pessoal no grupo em que vive. Com suporte na centralidade do trabalho, entendemos que o trabalho se situa em objetivo vital e no qual parte da sua identidade é construída (GUIMARÃES, CAMARGO, & SILVA, 2015), constituindo-se em sinônimo de prazer ou sofrimento, nunca agindo com neutralidade ao indivíduo trabalhador (DEJOURS, 1992).

Essa reconhecida centralidade do trabalho na vida dos indivíduos demonstra que alterações da condição em que o trabalho é realizado podem ocasionar impactos à saúde mental desses indivíduos. No entender de Bendassolli (2009), é reconhecida uma centralidade psicológica do trabalho, de maneira que ele, o trabalho, pode ser causa de intenso sofrimento psíquico, como também oportunidade para sublimação de pulsões ou para superação de

angústias existenciais (DEJOURS, 1993, 1999; DEJOURS et al., 1994; MENDES, 2008; CLOT, 1995, 1997, 1999; CLOT e FAÍTA, 2000; LHUILIER, 2006; LANCMAN e SZNELWAR, 2004).

A análise do trabalho e da sua contribuição para o adoecimento, com suporte teórico da Psicodinâmica do Trabalho, deve levar em consideração três componentes da relação sujeito-organização do trabalho: a fadiga, que faz com que o aparelho mental perca sua versatilidade; o sistema frustração-agressividade reativa, que deixa sem saída uma parte importante da energia pulsional; a organização do trabalho, como correia de transmissão de uma vontade externa, que se opõe aos investimentos das pulsões e às sublimações. Na verdade, o defeito crônico de uma vida mental sem saída mantido pela organização do trabalho tem, provavelmente, um efeito que favorece as descompensações psiconeuróticas (DEJOURS, 2015). O autor reconhece que a Síndrome Subjetiva Pós-traumática é a única entidade clínica reconhecidamente de origem bem limitada à organização do trabalho (DEJOURS, 2015).

Na organização do trabalho e na transmissão dessa vontade externa que se opõe às pulsações, encontramos as práticas organizacionais que podem ou não convergir com elementos necessários ao caminho de busca da saúde mental no trabalho. Essa organização deve preservar elementos essenciais como a possibilidade de construção de identidade, sentimento de pertencimento e atuação de reconhecimento (DEJOURS, 2012).

Em se tratando de trabalho em residência – home office – precisamos encontrar caminhos garantidores da identidade, pertencimento e reconhecimento, ultrapassando fronteiras do distanciamento decorrentes da não divisão de mesmo espaço e tempo entre o grupo de trabalhadores. Esse tipo de trabalho traz dificuldade ao controle das atividades pelo empregador, dada a distância física e a necessidade de que o acompanhamento das tarefas ocorra por meio eletrônico, fazendo com que inúmeros

empregadores optem por controle por algoritmos, prescrevendo rotas de trabalho e resultados que retiram a parcela de autonomia do empregado na realização dos seus serviços.

Silva (2018) nos alerta sobre a modificação dos aspectos relativos à chamada psicodinâmica do reconhecimento. Isso porque diante da impossibilidade de gerenciar fisicamente o trabalho, impõe-se também ao empregador a modificação das formas de avaliação do desempenho, normalmente passando a avaliar o desempenho por critérios quantitativos, trazendo modificação quanto ao fenômeno do reconhecimento pelo outro, tão necessário para adquirir a satisfação e para construção de sentido do trabalho.

Um ponto importante é que a percepção desse reconhecimento se realiza pela ação dos pares, não só necessariamente pela ação dos superiores hierárquicos, ela se constrói pela valoração emitida por todos que compõem o local de trabalho. Transferido esse local para a residência do trabalhador, resta dificultada a percepção dessa valoração, já que não contamos com a presença dos pares nesse fenômeno. Uma característica na psicodinâmica do reconhecimento diz respeito à relação com o coletivo de trabalho. No sentido de que o reconhecimento implica o julgamento do outro, dos pares, este somente é possível quando se constrói e vivencia um efetivo coletivo de trabalho (LIMA, 2013).

Por outro lado, os estudos são recorrentes em relatar que o home office implica em acesso à vida íntima do trabalhador, que passa a ter dificuldades em ter espaço e tempos próprios, sendo necessária uma rigorosa disciplina para preservação do tempo do não trabalho. Para que esse espaço seja preservado, é essencial a assunção dessa responsabilidade pelo trabalhador, a exemplo da delimitação de ambiente para executar seu serviço, administração da demanda de trabalho e da relação entre essa demanda e as demandas do ambiente familiar e preocupação com a própria produtividade e desempenho no trabalho (NOHARA, J. J. et al., 2010; COSTA, 2007; FINCATO, 2009).

Não pretendemos afirmar que o trabalhador não tenha, antes de realizar os serviços em home office, preocupação com essas questões de demanda e, por isso, preferimos denominar a situação a qual nos debruçamos em home office pandêmico, é a ocorrência de uma mudança abrupta, que pode ocasionar essa vivência sem que se tenha participado do processo de elaboração da transformação da realidade de trabalho. Acresce-se ainda que o trabalhador passa a preocupar-se ainda mais com a adequação das expectativas de resultado cobrado pelo empregador, acrescido de fenômenos como a recessão econômica, risco de desemprego e, não em último grau de importância, com o risco de contágio e de morte em decorrência da contaminação pela Covid-19.

Outro ponto de fundamental importância é que o fenômeno do distanciamento físico entre o indivíduo e a organização não se limita a modificar o local da prestação dos serviços, mas retira o trabalhador de um ambiente destinado às atividades profissionais, reduzindo ou quase anulando a troca de vivências com colegas de trabalho, tão necessárias para agregação e sentimento de pertença a uma coletividade. O trabalhador do home office pandêmico experencia, portanto, duas vivências de isolamento, o social (imposto diante dos protocolos de isolamento para evitar contágio) e o isolamento das vivências profissionais, substituindo o contato diário do coletivo de trabalho por contatos telemáticos.

A respeito da modificação das vivências com colegas de trabalho impostas, Silva (2018) expõe quando se debruça sobre a faceta das relações telemáticas que:

O teletrabalho insere-se na tendência crescente, observável desde o advento da “Galáxia Marconi” (McLuhan, 1977), para substituir as relações humanas pessoais e diretas (a que os sociólogos chamam “face to face”) por tele-relações, isto é, relações à distância, mediatizadas pelas tecnologias de informação e comunicação (a pessoa substituída pela sua “imagem” textual, sonora ou visual, na máquina). Esta tendência traz

consigo o perigo de levar as pessoas a pensar (e a pôr em prática) o contrário do que assevera Judy Hillman (1993): que as pessoas precisam de pessoas; e, assim, minar a própria noção de sociedade (de grupo, de comunidade, de empresa, etc.), enquanto conjunto de interações diretas e reais entre seres humanos. Por outro lado, o teletrabalho pode tender a atenuar as tradicionais distinções entre o público (o social) e o privado (o lar), o trabalho e o lazer, levando o indivíduo a tornar-se uma espécie de “servo” dos imperativos coletivos da produtividade “informacional” (SILVA, 2018, p.51, grifos dos autores).

O home office, portanto, já impõe uma modificação das relações humanas, utilizando-se dos meios temáticos para interação, diminuindo o sentimento de pertencimento a uma coletividade, que permite a troca de experiências, alegrias e frustrações diárias. Essa sensação termina por ser elevada na situação de pandemia pela imposição de isolamento social como política de saúde, podendo ensejar prejuízos ao bem-estar e à saúde mental dos trabalhadores.

Esse trabalhador também sofre impactos pela necessidade de execução dos serviços no espaço privado da relação familiar. Essa situação impõe a mitigação das fronteiras entre a intimidade e a vida profissional, impondo aos trabalhadores reajustes da forma de interação não só com o empregador, mas com os demais membros da família. Realizado de forma abrupta, requer do trabalhador que enfrente, além da ansiedade geral vivenciada por todos em decorrência da pandemia, o impacto da necessidade de adequação do arranjo familiar, da imposição de horários e limites para interação com membros da família, da necessidade de autogestão do trabalho e adequação dos horários de trabalho aos horários de pausas e refeições da família.

## **Por que o sistema em home office pode prejudicar a saúde mental?**

A necessidade de distanciamento social e a quantidade de trabalhadores que passaram a desenvolver repentinamente suas atividades na residência demonstram, por si só, a possibilidade de ter ocasionado um fator estressor dada a necessidade de adequações desse ambiente para o desempenho das atividades, quebrando limites históricos habituais que separavam a vida profissional da intimidade privada, sendo necessário que tanto o trabalhador como o seu empregador desenvolvam práticas com intuito de prevenir a ocorrência de danos à saúde dos indivíduos, bem como prejuízos ao desenvolvimento das atividades empresariais (ANTUNES, 2019; FINCATO, 2009).

Como analisado por Dejours (2015), quando aborda a exploração do sofrimento pela organização do trabalho, é possível dizer que a organização do trabalho não cria doenças mentais específicas, não existem psicoses de trabalho, nem neuroses de trabalho, contudo não há como negar que a estrutura de exploração do trabalho humano possa desempenhar fator preponderante no desenvolvimento do adoecimento, associados a outros diversos fatores.

As descompensações psicóticas e neuróticas dependem, em última instância, da estrutura de personalidade, adquirida muito antes do engajamento na produção. “(...) A estrutura de personalidade pode explicar a forma sobre a qual aparece a descompensação e seu conteúdo. Mas não é suficiente para explicar o “momento escolhido”, pela descompensação” (DEJOURS, 2015, p.159).

Para entender a fronteira entre o sofrimento mental e o ambiente de trabalho é necessário direcionar o olhar para entender o ambiente psicossocial do trabalho. E esse ambiente psicossocial do trabalho foi transferido no home office para o ambiente privado da sua residência. O ambiente psicossocial permanece existindo e precisa ser analisado. Esse ambiente psicossocial inclui

a cultura organizacional, bem como as atitudes, valores, crenças e práticas cotidianas da empresa que afetam o bem-estar mental e físico dos trabalhadores. São fatores comumente chamados de estressores do local de trabalho.

No entendimento de Guimarães et al. (2015), podem-se incluir nesta lista os seguintes aspectos:

- Organização do trabalho deficiente (problemas com demandas de trabalho, pressão com relação ao cumprimento de prazos, ausência de flexibilidade nas decisões, problemas com demonstrações de recompensa e reconhecimento, apoio de supervisores, falta de clareza da atividade a ser realizada, na construção do que consiste em atos de trabalho e comunicação deficiente);
- Cultura organizacional (falta de políticas, normas e procedimentos, relacionados à dignidade e respeito para com todos os trabalhadores, assédio e intimidação, discriminação de gênero, estigmatização devido à condição relacionada ao HIV, a intolerância à diversidade étnica ou religiosa, a falta de apoio a estilo de vida saudáveis);
- Estilo de gestão de comando e controle (ausência de consultas, negociações, comunicação recíproca, feedback construtivo, gestão de desempenho de forma respeitosa);
- Falta de apoio para um equilíbrio entre vida profissional e familiar;
- Medo de perda de emprego relacionado a fusões, aquisições, reorganizações ou devido ao mercado de trabalho/economia.

Entende-se que os perigos psicossociais devem ser enfrentados pelos gestores, da mesma forma que os perigos físicos precisam ser enfrentados, estabelecendo uma política que garanta saúde no ambiente de trabalho. Só atuando dentro desses parâmetros,

conseguir-se-á atingir o objetivo de garantir um ambiente saudável, com redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, conforme preceituado pelo art. 225 e 7º XXII da Constituição Federal.

Compatibilizar a garantia de controle desse risco psicossocial quando o local de trabalho é transferido para a intimidade do ambiente familiar do trabalhador é medida que deve ser manejada pelos empregadores e, dada a urgência com que milhares de trabalhadores passaram a realizar abruptamente esse tipo de serviço, merece ainda mais atenção à adoção de medidas empresariais para rastreamento de como está sendo implementada essa nova realidade de vida aos trabalhadores.

## **Home office em tempos de isolamento social: práticas preventivas para garantir saúde mental**

Sem pretensão de descrever todas as práticas necessárias para a garantia de um ambiente psicossocial do trabalho adequado na situação do home office, é possível resgatar aspectos importantes na centralidade do trabalho ao indivíduo para, a partir desses pontos, pensar em práticas que podem ser adotadas pelas empresas e pelos trabalhadores.

Alguns autores, como Fincanto (2009), Nohara, Acevedo, Ribeiro e Silva (2019), incluem no rol de boas práticas para manejo dos fatores estressores:

- Manutenção de canais de comunicação – reforço do diálogo: seja para acolhida desses trabalhadores, permitindo a fala das angústias, dificuldades e alegrias do trabalho, concedendo respostas de reconhecimento do empenho, bem como delimitando de forma clara sobre tarefas, metas e expectativas de resultados (fugir da gestão algorítmica), possibilitando a convivência diária entre gestores e trabalhadores, bem como a comunicação entre colegas de trabalho;

- Necessidade de participação dos gestores em aspectos práticos da rotina do trabalhador: objetiva-se um esforço com os transtornos da adaptação com essa nova forma de trabalhar, a exemplo da delimitação de horário para realização das atividades de trabalho, de garantia de espaço adequado para realização das atividades, observando aspectos ergonômicos e de disponibilidade de ferramentas de trabalho;
- Ações de capacitação voltadas às necessidades do tele-trabalhador: a exemplo de gestão do tempo, aspectos do conflito família/trabalho para gerir eventuais sobrecargas de tarefas profissionais somadas ao trabalho doméstico, voltados à utilização das ferramentas de comunicação;
- Treinamentos voltados para permitir convivência entre colegas de trabalho: voltado à redução dos aspectos de isolamento do trabalhador, fomentando a noção de coletividade, buscando construção de estratégias defensivas e de aperfeiçoamento no trabalho;
- Empatia da liderança: o distanciamento físico exige maior atenção das lideranças para o desenvolvimento de práticas de empatia a fim de garantir o acolhimento do trabalhador e a escuta de suas necessidades enquanto parte do processo de trabalho;
- Utilização de tecnologia para oferecer recursos de saúde mental: é possível reconhecer como prática de diversas empresas a utilização de canais de comunicação para formação dos trabalhadores objetivando o reconhecimento de sintomas que possam evidenciar o desenvolvimento de transtornos mentais, diminuindo a estigmatização desse tipo de adoecimento, bem como práticas de bem-estar;
- Atendimento psicológico de um profissional on-line: se possível, garantir atendimento psicológico para manejar

os fatores estressores trabalhados ao longo desse artigo. Registre-se que diversas entidades de psicologia disponibilizaram à sociedade gratuitamente atendimentos voltados ao manejo do mal-estar ocasionado pelo isolamento e pela pandemia.

É oportuno lembrar que a livre iniciativa assegurada constitucionalmente como princípios republicanos não afasta a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, sendo obrigação do empregador garantir um ambiente de trabalho, assim entendido como o ecologicamente equilibrado.

Nas palavras de Maranhão (2017), precisamos combater a poluição do meio ambiente do trabalho, atuando em busca de afastar o desequilíbrio sistêmico no arranjo das condições de trabalho, da organização do trabalho ou das relações interpessoais havidas no âmbito do trabalho que, tendo base antrópica, pode gerar riscos intoleráveis à segurança e à saúde física e mental do ser humano exposto a qualquer contexto jurídico-laborativo, subtraindo a sadia qualidade de vida (CF, art. 225, caput).

A pandemia nos trouxe novos desafios, trouxe-nos urgência de garantia de condições de saúde e de afastar os trabalhadores e toda a sociedade do risco de contaminação, mas também nos provocou a atentar para a necessidade de reconfiguração das relações de trabalho a fim de garantir os postos de trabalho e reduzir o desemprego. Ocorre que em qualquer ação, seja por ações de ordem pública ou decisões administrativas organizacionais, há de ser sempre preservada a dignidade da pessoa humana em todas as suas facetas, há de ser entendido que não há que se falar em garantia de emprego se não for garantida ao trabalhador a manutenção da sua integridade, da sua saúde física e mental e essa só será preservada se atentarmos para os elementos identidade, pertencimento e reconhecimento.

## Referências:

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão** [recurso eletrônico]: o novo proletariado de serviços na era digital / Ricardo Antunes. - 1. ed. - São Paulo: Boitempo, 2018.

ARENDT, H. **A condição humana**. Trad. Roberto Raposo. Posfácio de Celso Lafer. 10ª ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007.

BARROS, A. M.; SILVA, J. R. G. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home office: estudo de caso na Shell Brasil. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 8, n. 1, p.71-91, 2010.

BENDASSOLLI, Pedro F. **Psicologia e Trabalho: apropriações e significados**. São Paulo: Cengage Learning, 2009.

BRASIL. **Medida provisória nº 927, de 22 de março de 2020**. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (Covid-19), e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 22 mar. 2020. Edição extra-L.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 1 jan. 2017.

COSTA, Isabel de Sá Affonso da. Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades. **Revista de Administração**

**Pública [online]**. 2007, v. 41, n. 1 [Acessado 15 novembro 2022], p.105-124. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0034-76122007000100007>>. Epub 20 Jul 2007. ISSN 1982-3134. <https://doi.org/10.1590/S0034-76122007000100007>.

DEJOURS, Christophe. A loucura do Trabalho. Estudos de Psicopatologia do Trabalho. São Paulo: Cortez, 2015.

DEJOURS, Christophe. **Trabalho Vivo**. Trabalho e Emancipação. Tradução de Franck Soudant. Brasília: Paralelo, 2012.

FINCATO, D. Saúde, higiene e segurança no teletrabalho. **Revista Brasileira de Direitos Fundamentais & Justiça**, v. 3, n. 9, p.101-123, 30 dez. 2009.

FONSECA, Ricardo Tadeus Marques da. Saúde Mental para e pelo trabalho. **Saúde mental no trabalho**: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do Estado de Goiás. Coordenação geral, Januário Justino Ferreira; coordenação científica, Laís de Oliveira Penido. – Goiânia: Cir Gráfica, 2013.

GANDRA, Alana. Empresas adotam home-office por conta do coronavírus. **Agência Brasil**, 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2020-03/empresas-adotam-home-office-por-conta-do-coronavirus>. Acesso em: 29 de maio de 2020.

GUIMARÃES, et al. Saúde Mental do Trabalhador e Contemporaneidade. **Temas e Pesquisas em Saúde Mental**. Curitiba: CRV, 2015.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE – (2019). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD**

Contínua Anual: Características Adicionais do Mercado de Trabalho. 2012-2018. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/17270-pnad-continua.html?edicao=25646>. Acesso em: 04.02.2022.

LIMA, S. C. C. (2013) Reconhecimento no trabalho. In: VIEIRA, F. O.; MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C. **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013.

MARANHÃO, Ney. **Poluição labor-ambiental**: Abordagem conceitual da degradação das condições de trabalho, da organização do trabalho e das relações interpessoais travadas no contexto laborativo. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

MARX, K. **O Capital: crítica da economia política**. 1ª ed. São Paulo: Nova Cultural, 1996.

NOHARA, J. J. et al. O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores. **Revista de Administração e Inovação**, v. 7, n. 2, p. 150-170, 2010.

Organização Mundial da Saúde (1946) **Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO)**. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html>. Acesso em: 01 jun. 2020.

Organização Internacional do Trabalho (1966) **Home Work Convention**, 1996 (No. 177). Geneva, 4 June 1996. Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312322](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322). Acesso em: 30 maio. 2020.

Organização Internacional do Trabalho (2020). ilo.org., disponível em: **A COVID-19 pôs em evidência a fragilidade de nossas economias**. Acesso em 17.11.2021 às 08:11.

Organização Mundial de Saúde – OMS (1946). **Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO)**. Acessível em: 04.02.2022 em <https://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd48/basic-documents-48th-edition-sp.pdf?ua=1#page=7> .

ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cad. EBAPE**. Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, p. 152-162, jan. 2018. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-39512018000100152&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512018000100152&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 31 maio 2020. <https://doi.org/10.1590/1679-395154516>.

SILVA, A. F. O teletrabalho, uma forma de transformação do emprego. **Scripta Nova: Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales**, v. 4, n. 69, p.61-69, 2000.

SILVA, G. E. da. Teletrabalho: nova configuração de trabalho flexível e possíveis efeitos à subjetividade e saúde mental dos teletrabalhadores. **Revista Espaço Acadêmico**, v. 18, n. 209, p.44-55, 25 out. 2018.

TREMBLAY, D. G. Organização e satisfação no contexto do teletrabalho. **Revista de Administração de Empresas**. v. 42, n. 3, p.54-65, 2002.

## “MINHA CASA NÃO É MAIS UM LUGAR DE DESCANSO”: VIVÊNCIAS DE MULHERES EM TELETRABALHO NA PANDEMIA COVID-19

*Karine Vanessa Perez  
Carmem Regina Giongo  
Bruno Chapadeiro Ribeiro  
Álvaro Roberto Crespo Merlo*

### **Introdução**

A escrita deste capítulo tem como intuito evidenciar as vivências das mulheres que desenvolveram suas atividades profissionais em regime de teletrabalho durante a pandemia da Covid-19 (SARS-CoV-2). As informações que serão discutidas neste texto são provenientes da pesquisa desenvolvida pelo projeto Thos Covid-19: Escuta do Trabalho, Humanização e Olhares sobre a Saúde no contexto da Pandemia do Novo Coronavírus, cujo objetivo foi dar visibilidade às vivências de trabalhadores e trabalhadoras durante a crise da Covid-19.

O enfoque para este grupo de trabalhadoras se dá em função de observar-se uma sobrecarga de atividade e um acúmulo de papéis que recai sobre as mulheres, especialmente durante a crise sanitária dos anos de 2020 e 2021 (ARAÚJO & LUA, 2021). Vale

lembrar que, antes mesmo da pandemia, as mulheres já sofriam as consequências de uma divisão sociosexual e étnica do trabalho desigual (PINHO & ARAÚJO, 2012; HIRATA, 2010), o que só se agravou no contexto atual. As mulheres já se dedicavam, por exemplo, em média, dezoito horas semanais aos afazeres domésticos e cuidados de pessoas, na comparação com dez horas semanais gastas nessas atividades pelos homens, segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - Pnad Contínua, calculada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. Hoje, nos países europeus, esse número já chega a doze horas segundo estudo do Boston Consulting Group<sup>8</sup>.

Uma revisão sistemática realizada em 22 artigos que investigaram as mulheres no contexto de trabalho concluiu que, tal como dissemos, em todas as pesquisas, as participantes mantinham dupla ou tripla jornada decorrente das atividades em casa. Além disso, a precarização do trabalho se destacou demonstrando que as mulheres estavam mais suscetíveis a sofrer assédio, tinham condições de trabalho piores, menor remuneração e vivenciavam com frequência maior sentimentos relacionados à ansiedade e depressão (BRAGA, ARAÚJO & MACIEL, 2019). Para complementar, o último relatório do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) demonstrou que, em 2019, os homens receberam remunerações 28,7% maiores do que as mulheres (IBGE, 2019).

Outro estudo realizado pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad Covid-19), indicou que entre 20 de setembro e 26 de setembro de 2020 (IBGE, 2020), a taxa de desocupação era de 14,4%. Neste mesmo período, um número superior a 15 milhões deixou de procurar emprego em razão da pandemia. Além disso, quase três milhões de pessoas estavam afastadas do trabalho

---

8 Informação retirada do site: <https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2020/07/homens-assumem-tarefas-domesticas-na-pandemia-mas-mulheres-ficam-sobre-carregadas.shtml>

em função das exigências de distanciamento social, enquanto 900 mil passaram a não receber remuneração. Neste contexto pandêmico, uma parcela considerável de trabalhadores e trabalhadoras iniciou suas atividades laborais, na modalidade a distância, de modo abrupto, enquanto outras pessoas perderam seus empregos, tendo que sobreviver por meio de trabalhos informais.

O teletrabalho, também denominado como trabalho remoto ou home-office (FONSECA & PÉREZ-NEBRA, 2012), tem como principal característica o desenvolvimento das atividades laborais mediadas por Tecnologias da Informação e da Comunicação (TICs) e ser realizado em ambiente doméstico e/ou em outros espaços que não a tradicional instituição de trabalho. Esta foi considerada uma das principais medidas para conter o avanço da pandemia da Covid-19 e possibilitou a continuidade das atividades de trabalho de muitos setores que puderam fazer essa transição de maneira temporária ou permanente (DURÃES, BRIDI, & DUTRA, 2021). O teletrabalho, mesmo antes da pandemia, já podia ser considerado como uma proposta de novas narrativas do capital.

Essa narrativa, ao tempo que exalta os benefícios do teletrabalho, tende a ocultar os riscos de precarização, nos âmbitos individual e coletivo, bem como as possibilidades de reformulação dos ganhos empresariais na exploração do trabalho humano, numa nova redistribuição de ônus do processo produtivo, que desequilibra ainda mais as já assimétricas relações de trabalho (DURÃES, BRIDI & DUTRA, 2021, p.946).

Um estudo publicado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) apontou para a ampliação das desigualdades no mercado de trabalho com a pandemia da Covid-19. Os resultados ressaltaram que o fechamento das escolas, por exemplo, implicou a necessidade, principalmente entre as mulheres, de conciliar o trabalho formal com o cuidado dos filhos, com isso, a participação das mulheres no mercado de trabalho diminuiu significativamente

durante a pandemia (BARBOSA, COSTA & HECKSHER, 2020).

Neste sentido, podemos ressaltar que a este contexto de desigualdades de gênero históricas e de sobrecarga de trabalho das mulheres, acrescenta-se a precarização associada ao teletrabalho, implantado de maneira compulsória como medida de biossegurança durante a pandemia de Covid-19. Em novembro de 2020, no Brasil, havia cerca de 7,3 milhões de pessoas exercendo suas atividades de trabalho em casa, representando 9,1% dos ocupados no país (GÓES, MARTINS & NASCIMENTO, 2021). No que se refere aos impactos do teletrabalho, estudos recentes apontam que os trabalhadores sofreram pelo receio de propagação do vírus, pela falta de convivência e apoio dos colegas, mas também pela falta de estrutura para trabalhar em casa, sem o devido amparo legal para regulamentação de horas extras e outras condições de trabalho (AFONSO, 2021; SOUZA, 2021).

A sobreposição/conflito de funções profissionais e familiares, associada ao aumento das demandas e à falta de apoio, intensificam estressores e riscos psicossociais, que podem produzir sofrimento psíquico e transtornos mentais. Há também evidências de associação entre conflito trabalho-família e consumo abusivo de álcool, transtornos alimentares, exaustão e distúrbios do sono (ARORA & GREY, 2020). Também o trabalho remoto, associado às medidas de distanciamento social, elevou o tempo de convívio em casa, estando relacionado ao aumento da violência doméstica durante a pandemia (MARQUES, MORAES, HASSELMANN, DESLANDES & REICHENHEIM, 2020).

Neste sentido, esta escrita busca articular a relação das mulheres com seu trabalho realizado remotamente, impulsionado pela pandemia da Covid-19. Por isso, este texto irá inicialmente apresentar o método de pesquisa adotado para o levantamento e problematização das informações a ser realizado na análise e discussão dos resultados. Em seguida serão apresentadas as considerações finais.

## Método

Este estudo foi elaborado a partir do uso de uma metodologia mista que associa pesquisa qualitativa e quantitativa, com questões abertas e fechadas. Para o levantamento de informações, utilizou-se um questionário semiestruturado construído pela equipe de pesquisa, a partir de fatores relevantes no contexto do trabalho, pandemia e saúde de trabalhadores. O instrumento foi composto por 19 questões, sendo 15 fechadas e 4 abertas. As perguntas contemplaram informações relativas à idade, gênero, escolaridade, agrupamento familiar, condições de trabalho, percepções sobre saúde no contexto de trabalho, além do processo de trabalho diante da pandemia. Cabe destacar que esta pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Feevale (parecer número 4.178.888).

A coleta de dados ocorreu entre os meses de maio de 2020 e maio de 2021, e foi realizada através de um questionário autoaplicável on-line, cadastrado na plataforma *Google forms*. A disponibilização do link da pesquisa ocorreu por meio de redes sociais, assim como contou com a busca por parceiros, como sindicatos, associações empresariais e setores de recursos humanos para a distribuição aos potenciais participantes. Foram considerados como critérios de inclusão para a participação no estudo: a) ser mulher, maior de 18 anos; b) ter acesso às tecnologias de informação e comunicação; c) estar atuando na modalidade teletrabalho; d) consentir de forma espontânea com a participação neste estudo. Assim como foram considerados critérios de exclusão: a) não consentimento de participação da pesquisa; b) não possuir acesso à internet; c) não estar em teletrabalho.

Participaram da pesquisa 160 mulheres, com idade média de 38,1 anos. Dentre elas, 62 (38,7%) possuíam filhos, além disso, a maioria (119 ou 74,4%) das participantes estavam cursando pós-graduação ou tinham pós-graduação completa. Quanto à área de atuação, 68 (42,5%) trabalhavam no campo da educação, 38

(23,7%) na área da saúde, 26 (16,2%) estavam vinculadas à prestação de serviços, 2 (1,2%) atuavam na segurança pública, 1 (0,6%) na assistência social e 28 (17,5%) assinalaram a opção “outras áreas”. No que se refere ao tipo de instituição, 69 (43,1%) estavam vinculadas ao setor privado, 59 (36,8%) ao setor público, 23 (14,3%) eram autônomas e 9 (5,6%) assinalaram a opção “outros”. A maioria das participantes (100 ou 62,5%) residia no Estado do Rio Grande do Sul, depois em São Paulo (16 ou 10%), Santa Catarina (8 ou 5%) e as demais assinalaram Estados diversos, como Paraná, Rio de Janeiro, Tocantins, Amazonas, entre outros.

A técnica utilizada para a análise dos dados qualitativos foi a análise temática, que consiste em delimitar os núcleos de sentido que integram o processo de comunicação, nos quais a presença ou a frequência com que aparecem signifique algo visado para o objeto analítico. Do ponto de vista operacional, essa análise desdobra-se em três etapas principais, quais sejam: a) Pré-análise; b) exploração do material; c) tratamento e interpretação dos dados (MINAYO, 2014). Os dados obtidos por meio do questionário foram submetidos a uma análise estatística simples no Pacote Estatístico para as Ciências Sociais (SPSS), versão 16.0.

## **Resultados e Discussão**

A análise e discussão dos resultados basearam-se, essencialmente, nos relatos das trabalhadoras que, durante a pandemia e o desenvolvimento do estudo, estavam realizando teletrabalho. Esses relatos foram coletados por meio de um questionário on-line, conforme detalhado na descrição sobre o método de pesquisa. A partir da análise das informações, foi possível construir quatro categorias, sendo estas: a) Sobrecarga de trabalho; b) Redução ou oscilação da produtividade; c) Ameaça do desemprego; d) Reconhecimento e utilidade do trabalho.

a. Sobrecarga de trabalho

As participantes da pesquisa apresentaram diversos relatos de sobrecarga de trabalho. Neste contexto, a sobrecarga esteve relacionada ao aumento de demanda de trabalho, emaranhamento entre a vida dentro e fora do trabalho, maior dedicação ao cuidado com os filhos e familiares, e ainda com as atividades domésticas. Além disso, também foram relatadas pelas participantes as dificuldades em se trabalhar em um local que não possui o preparo para atividades profissionais. Alguns relatos demonstram estas vivências:

*Estou me sentindo mais cansada, trabalhando mais, tendo mais stress (Estudante/atendente de telemarketing, participante, 89);*

*Esgotada, principalmente por não ter um espaço adequado para isso. Trabalho no meu quarto e isso me faz muito mal. Na hora de dormir até o barulho do note... (Assistente de educação, participante, 67);*

*Trabalhando mais e com dificuldade devido a ter os filhos em casa precisando de auxílio e atenção (Bióloga, participante, 45).*

Neste sentido é perceptível, a partir dos relatos, que a invasão do trabalho na vida das participantes é mais intensa durante a pandemia, especialmente pelo trabalho dar-se no ambiente doméstico. Este processo de transição do trabalho do espaço público para o espaço privado se deu de um modo abrupto, sem que houvesse a possibilidade de um período de ajuste e aprendizado deste novo modo de trabalhar. No cenário pandêmico, o tempo de vida foi colonizado pelo tempo de trabalho. A invasão da esfera da produção à da reprodução social nos demonstrou que, por exemplo, os limites entre os horários de trabalho ou lazer e as interrupções dos familiares foram potenciais fontes de conflito. Vale salientar que houve ainda a expectativa de que teletrabalhadora assumisse mais responsabilidades quanto às demandas domésticas (ARAÚJO & LUA, 2021). Além disso, os comentários

das mulheres trabalhadoras demonstram o quanto essa invasão afeta o estado físico e emocional, bem como as relações familiares das participantes.

De acordo com Araújo e Lua (2021), uma proporção maior de mães do que de pais declarou dificuldades em realizar o teletrabalho em função da necessidade de cuidar das crianças, o que reitera a ampliação da divisão desigual de trabalho doméstico por gênero. A fala da jornalista, exemplifica esta vivência: “Me sinto cansada. Estou trabalhando 3 turnos, sendo que sou contratada para atuar 40h. Muito difícil estabelecer limites quando trabalhamos de forma online, com WhatsApp o tempo todo. Minha casa não é mais um lugar de descanso” (Jornalista, participante, 12).

Outro exemplo que pode ser citado é o estudo realizado pelo *Parent in Science* (2020). O relatório deste levantamento demonstrou que, numa mesma situação familiar, as mulheres cientistas foram mais prejudicadas que os homens que desempenham a mesma atividade profissional: 68,7% conseguiram submeter artigos científicos conforme haviam programado, enquanto o percentual de mulheres alcançou apenas 49,8%. Neste sentido, observa-se que a pandemia afeta a todos e todas, mas de uma maneira mais incisiva, às mulheres.

Estudos recentes realizados por Gondim e Borges (2021) e por Souza e Melo (2021) apontaram que a necessidade abrupta de trabalhar em casa associada às inseguranças relacionadas à pandemia aumentaram o sofrimento, o adoecimento e o desgaste mental no contexto laboral. Os autores salientam ainda que no teletrabalho as pessoas acabam prolongando e intensificando as tarefas pela falta de limitação da jornada de trabalho (GONDIM, BORGES, 2021; SOUZA, MELO, 2021).

#### b. Redução ou oscilação da produtividade

Outro aspecto citado com recorrência pelas mulheres no teletrabalho foi a sensação de redução da produtividade ou

oscilação entre períodos de alta e baixa performance. A tensão constante diante deste sentimento parece estar associada ao medo da avaliação organizacional, incluindo o receio de que a queda no desempenho gere prejuízos na condição de emprego e, também, na remuneração. Neste sentido, algumas participantes relataram:

*Sinto que o resultado do meu trabalho está muito aquém do que eu gostaria, ao mesmo tempo em que estou trabalhando muito mais para encontrar alternativas minimamente razoáveis (Professora, participante, 30);*

*Sinto culpa e tristeza por me avaliar de forma bastante negativa e isso também gera culpa, estou neste trânsito contínuo entre “navegar é preciso” e o barco vai afundar e vou morrer afogada. Também fico apreensiva por saber que serei avaliada por um trabalho (Professora, participante, 36);*

*Meu desempenho tem oscilado bastante. Dias bastante improdutivos alternam com dias – e madrugadas – de bastante empenho e produtividade; estou sentindo dificuldade de me concentrar no trabalho. Está sendo bem difícil manter o foco (Help desk, participante, 89);*

*Improdutiva e culpada por não conseguir produzir mais (Assistente Social, participante, 140).*

Além da autocobrança constante pela manutenção da produtividade mesmo em meio a uma pandemia global, as participantes sinalizaram o sentimento de culpa pela baixa performance, denunciando as precárias políticas de gestão das organizações e a falta de flexibilidade das metas e entregas esperadas no contexto da crise sanitária. Mesmo vivenciando uma situação excepcional, os relatos indicam que não houve ajustes significativos com relação à exigência de produtividade e os modos de trabalhar.

A pandemia intensificou o sentimento de insegurança nas relações laborais. Mesmo antes da crise sanitária as relações contratuais já eram frágeis, especialmente quando analisamos o contexto brasileiro após a reforma trabalhista de 2017. Com a pandemia, a ameaça de perda de emprego e de direitos sociais aparece com mais frequência. Inclusive, o estudo Sem Parar – o trabalho

e a vida das mulheres na pandemia, da Sempre Viva Organização Feminista (SOF) publicado em 2020, mostrou que cerca de 40% delas afirmaram que a pandemia e a situação de isolamento social colocaram a sustentação da casa em risco. O racismo estrutural fica explicitado na mesma pesquisa: 58% das mulheres que ficaram desempregadas durante a pandemia são negras.

### c. Ameaça do desemprego

Um elemento que merece atenção nos relatos das participantes é a ameaça constante, implícita ou não, de perda do emprego ou de prejuízos na remuneração e benefícios. Sobre este aspecto, as mulheres mencionaram:

*Com mais incerteza, visto que muitos projetos estão sendo paralisados ou nem serão realizados. Trabalhar com a área de pessoas e ter isso transferido totalmente para o online, dificulta muito os contatos e as avaliações (Estagiária de Psicologia, participante, 110);*

*Estou realizando mais atividades e muito preocupada em perder meu emprego no futuro (Psicóloga, participante, 29).*

Percebe-se que estas ameaças que geram intensas inseguranças com relação ao futuro, fomentam um processo de desamparo e desesperança. Estes sentimentos podem ser associados à crise econômica agravada pela pandemia de Covid-19, pela falta de políticas de proteção social e, também, por situações concretas de assédio moral ou falta de comunicação clara por parte das instituições na gestão das mudanças nos processos de trabalho. O Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA, em 2019, já apontava que 48% das mulheres eram responsáveis pela renda familiar da casa, o que pode representar uma pressão para se manter em trabalhos precários ou que não oferecem condições adequadas de saúde e segurança laboral.

O trabalho reprodutivo, incluindo as atividades domésticas e de cuidado, que sempre foram fundamentais para a manutenção da produção capitalista, torna-se ainda mais essencial em um momento de crise sanitária. Entretanto, mesmo assim continua sendo desvalorizado (INSFRAN & MUNIZ, 2020).

d. Reconhecimento e utilidade do trabalho

Apesar de aparecerem em menor número, alguns relatos revelaram o sentimento de utilidade e de bem-estar das mulheres participantes da pesquisa. Cabe destacar que dos 160 relatos recebidos, apenas 12 sinalizaram sentimentos e vivências positivas relacionadas ao teletrabalho no contexto da pandemia. Isso pode ser observado nos comentários abaixo:

*Estou esperançosa, entendendo que meu trabalho, neste momento especial, está fazendo muita diferença na vida das pessoas (Psicóloga, participante, 67)*

*Estou me sentindo útil e protegida, pois estou fazendo atendimento online em projeto de saúde mental específico para esse período de pandemia. Entretanto, por estar em lugar de privilégio às vezes me sinto mal porque a maioria dos outros profissionais de saúde estão em situações bem mais difíceis que a minha. Mas eu sei que estou fazendo a minha parte (Psicóloga - Residente em saúde mental, participante, 102).*

Além disso, aspectos como não precisar se locomover para trabalhar, conviver mais com a família, estar em segurança em casa, ter maior flexibilidade de horário e não precisar estar exposta ao vírus apareceram como fatores relacionados à saúde mental no teletrabalho. Como exemplo, uma participante comentou:

*Sinto [-me] relativamente bem, gosto de trabalhar com planejamento e não tive dificuldade nenhuma em realizar os planos de aula em casa. Mantenho minhas atividades físicas e continuo interagindo com colegas via vídeo reuniões. Estabeleci o mesmo número de horas para as*

*atividades de trabalho e as atividades domésticas ficaram mais prazerosas para mim. Só o fato de não precisar viajar em coletivos todos os dias e levando 1 hora e 30 minutos, todos os dias para ir e pra vir já me deram uma melhor qualidade de vida. Me alimento com mais qualidade e tenho tempo para mais coisas no âmbito doméstico. Até cursos posso fazer mais, online é claro (Professora, participante, 54).*

Estes elementos citados pelas participantes auxiliam na compreensão dos aspectos positivos relacionados ao teletrabalho, mas também descortinam a precariedade que grande parte dos trabalhadores, no Brasil, enfrentam cotidianamente para trabalhar, como, por exemplo, o elevado tempo de deslocamento, as dificuldades com o transporte público e a falta de segurança. Ademais, diante destes dados, cabe citar as problematizações realizadas por Silva (2021), de que os benefícios iniciais percebidos pelos trabalhadores em teletrabalho, como estar em casa, evitar deslocamento e flexibilizar a carga horária, podem rapidamente se diluir diante da falta de condições laborais e excesso de atividades.

Sem amparo legal e políticas claras envolvendo aspectos como o direito à desconexão e o acesso aos instrumentos de trabalho, o adoecimento no trabalho pode se sobressair entre os trabalhadores nesta condição (SILVA, 2021), ressaltando que o teletrabalho realizado no período pandêmico deu-se, de modo impositivo, jogando o ônus das adaptações físicas e cognitivas do posto de trabalho em casa na conta da trabalhadora.

## **Considerações Finais**

A pandemia da Covid-19 trouxe muitas mudanças nas dinâmicas de trabalho e da vida privada. No Brasil, fragilizaram-se ainda mais as relações contratuais de trabalho e se expuseram a situação das mulheres e a desigualdade de gênero no mundo do trabalho. O teletrabalho, que já recebia uma predileção pelas novas modulações do capital, passa agora a estar “ao lado da vida”,

sendo uma das estratégias mais disseminadas para a manutenção do distanciamento social.

Neste sentido, considera-se que é necessário que haja atenção principalmente aos riscos psicossociais pertinentes às teletrabalhadoras, compreendendo que tal precarização pode se dar devido ao contexto em que se trabalha, ao uso excessivo das TICs que podem gerar sofrimento devido às interrupções (tais como dificuldades de acesso ao sistema), ao direito à desconexão (sair do local de trabalho), à solidão, à diminuição da empatia e solidariedade, conflitos familiares, intensificação do trabalho decorrente das metas/aumento de produtividade, ao trabalho invisível não valorizado, ao medo de avaliações negativas do trabalho. Tais elementos já foram apontados por Antunes (2020) e por Antunes e Fischer (2020) que destacam que o teletrabalho apesar de gerar benefícios sociais, preconizados e desejados para o enfrentamento da pandemia de Covid-19, pode também ampliar a precarização e perda do controle sobre a carga de trabalho que levam as trabalhadoras a experimentarem sobrecarga, fadiga e estresse.

Urge refletirmos e compreendermos como mulheres em teletrabalho encontram estratégias coletivas e individuais de enfrentamento das barreiras cotidianas, bem como vislumbram sentido na conjugação entre vida pessoal e o teletrabalho. Além disso, é essencial reafirmar a necessidade de implementação de políticas voltadas à igualdade de gênero para que em situações de crise, sejam elas econômicas ou sanitárias, as mulheres não sejam vulnerabilizadas como no contexto atual da pandemia da Covid-19.

## Referências

ARAÚJO, T. M. D., & LUA, I. (2021). O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, 46. Disponível

em: <<https://www.scielo.br/j/rbso/a/LQnfjLrjgrSDKkTNYVfgnQy/?lang=pt&format=html>>. Acesso em 22 dez. 2021.

ARORA, T. GREY, I. (2020). Health behaviour changes during COVID-19 and the potential consequences: A mini-review. **Journal of Health Psychology**, v. 25, n. 9, p. 1155-1163. Disponível em: <<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1359105320937053> >. Acesso em: 20 dez. 2021.

AFONSO, P. (2021). Teletrabalho: Quais São as Consequências para a Saúde Mental? **Cartas ao Editor, Acta Medica Portuguesa**, v. 34, n. 3, p.237-243, mar. 2021. Disponível em: <<https://www.actamedicaportuguesa.com/revista/index.php/amp/article/view/15735/6280> >. Acesso em: 19 abr. 2021.

ANTUNES, R. Qual é o futuro do trabalho na Era Digital? **Laborare**, 2020, 4:6-14.

ANTUNES, E. D., FISCHER, F. M. (2020). A justiça não pode parar?! Os impactos da COVID-19 na trajetória da política de teletrabalho do Judiciário Federal. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, 45, e 38. Epub 27 de novembro de 2020.

DURÃES, B., BRIDI, M. A. D. C., & DUTRA, R. Q. (2021). O teletrabalho na pandemia da Covid-19: uma nova armadilha do capital? **Sociedade e Estado**, 36, 945-966. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/se/a/b56QNc5Fq73NVbkjZSH3hjj/?format=pdf&lang=pt> Acesso em: 02 dez. 2021.

BARBOSA, A. L. N. H., COSTA, J. S., HECKSHER, M. (2020) Mercado de trabalho e pandemia da Covid-19: ampliação de desigualdades já existentes? **Repositório do conhecimento do IPEA**. doi: <http://dx.doi.org/10.38116/bmt69/notastecnicas1>

BRAGA, N. L., ARAÚJO, N. M. de, & MACIEL, R. H. (2019). Condições do trabalho da mulher: uma revisão integrativa da literatura brasileira. **Psicologia: teoria e prática**, 21(2), 232-251. doi: <https://dx.doi.org/10.5935/1980-6906/psicologia.v21n2p232-251>.

FONSECA, R. L. de A.; PÉREZ-NEBRA, A. R. A epidemiologia do teletrabalhador: impactos do teletrabalho na saúde mental. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, vol. 15, n. 2, p.303-318, 2012. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/61625/64522>>. Acesso em: 14 mar. 2021.

GOÉS, S. G.; MARTINS, F. dos S.; NASCIMENTO, J. A. S. (2021). O trabalho remoto e a pandemia: o que a Pnad Covid-19 nos mostrou. **Carta de Conjuntura**, n. 50, 1º trimestre 2021. Disponível em: <[https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/210201\\_nota\\_teletrabalho\\_ii.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/210201_nota_teletrabalho_ii.pdf)>. Acesso em: 10 mar. 2021.

GONDIM, S.; BORGES, L. de O. (2020). Significados e Sentidos do Trabalho do Home Office: Desafios para a Regulação Emocional. In Queiroga, Fabiana. **Orientações para o home office durante a pandemia da COVID-19**. Porto Alegre: Artmed, 2020. Coleção o trabalho e as medidas de contenção da COVID-19: contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho; v.1, p.39-48. Disponível em:<<https://docplayer.com.br/186493471-Volume-1-covid-19-o-trabalho-e-as-medidas-de-contencao-da-orientacoes-para-o-home-office-durante-a-pandemia-da-covid-19.html>>. Acesso em: 17 abr. 2021.

HIRATA, H. S. (2010). Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Revista Tecnologia e Sociedade**, 6(11), 1-7. Disponível

em: <https://www.redalyc.org/pdf/4966/496650332002.pdf>. Acesso em: 02 mai. 2021.

INSFRAN, F., & MUNIZ, A. G. C. R. (2020). Maternagem e Covid-19: desigualdade de gênero sendo reafirmada na pandemia. **Diversitates International Journal**, 12(2), p.26-47. Disponível em: <<http://www.diversitates.uff.br/index.php/1diversitates-uff1/article/view/314/248>>. Acesso em 20 dez. 2021.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. (2019). **Homens ganharam quase 30% a mais que as mulheres em 2019**.

Acesso em: 13 de agosto de 2020. Disponível em: <https://agenciade-noticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/27598-homens-ganharam-quase-30-a-mais-que-as-mulheres-em-2019>.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (2020). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios** (Pnad-COVID19). Disponível em: <<https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/>>. Acesso em: 03 dez. 2021.

MARQUES, E. S., MORAES, C. L. D., HASSELMANN, M. H., DESLANDES, S. F., & REICHENHEIM, M. E. (2020). A violência contra mulheres, crianças e adolescentes em tempos de pandemia pela COVID-19: panorama, motivações e formas de enfrentamento. **Cadernos de Saúde Pública**, 36, e 00074420. Disponível em: < <https://www.scielo.br/j/csp/a/SCYZFVKpRGpq6sxJsX6Sftx/?lang=pt> >. Acesso em: 21 dez. 2021.

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. São Paulo, SP: HUCITEC, 2014.

Parent in Science. **Produtividade acadêmica durante a pandemia: efeitos de gênero, raça e parentalidade**. Brasil: Parent in Science, 2020. Disponível em: <https://www.parentinscience.com/>. Acesso em: 18 dez. 2021.

PINHO, P. D. S., & ARAÚJO, T. M. D. (2012). Associação entre sobrecarga doméstica e transtornos mentais comuns em mulheres. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, 15(3), 560-572. Disponível em: < <https://doi.org/10.1590/2317-6369000030720> >. Acesso em: 02 mai. 2022.

Sempreviva Organização Feminista. Sem Parar: o trabalho e a vida das mulheres na pandemia. Pesquisa realizada por Gênero e Número e por SOF Sempreviva Organização Feminista. S/l, s/d. Disponível em: <http://mulheresnapandemia.sof.org.br/relatorio/>. Acesso em: 08 dez. 2021.

SILVA, G. E da. (2021). Da tentativa de proteção à saúde física à vulnerabilidade em saúde mental: o teletrabalho em tempos de Covid-19. **Revista Espaço Acadêmico**, 20, ed. esp., fev. 2021, p.28-38. Disponível em: <<https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/57083>>. Acesso em: 22 abr. 2021.

SOUZA, D. O. (2021). As dimensões da precarização do trabalho em face da pandemia de Covid-19. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 19, 2021. Disponível em: <[https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1981-77462021000100501](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462021000100501)>. Acesso em: 15 mar. 2021.

SOUZA, D. O.; MELO, A I. S. C. (2021). Home office no contexto pandêmico: a saúde dos(as) trabalhadores(as) entre tempos e espaços de vida e de trabalho. In VASCONCELLOS, L. C. F. de et al. (Organizadores). **Saúde do Trabalhador em tempos de**

**desconstrução: caminhos de luta e resistência.** Rio de Janeiro: Cebes, Cap. 8, p. 229-231. Disponível em: <[http://www.registro.sp.gov.br/cerest/arquivos/biblioteca/2021\\_661110638\\_ST%20web.pdf](http://www.registro.sp.gov.br/cerest/arquivos/biblioteca/2021_661110638_ST%20web.pdf)>. Acesso em: 17 abr. 2021.

## **POLÍTICA DE EMPREGO EM JOÃO PESSOA: O QUE ESTÁ DISPONIBILIZADO?**

*Manuella Castelo Branco Pessoa  
Monique Araújo de Freitas  
Heruylla da Costa Almeida  
Melyssa Thais Rodrigues da Silva*

### **Introdução: A juventude e seus entrelaces com o mundo do trabalho**

A juventude é considerada como um período entre os 15 e 29 anos (ABRANTES & BULHÕES, 2020), embora a questão etária sozinha não seja suficiente para compreender essa parcela da população sendo necessário levar em conta outros aspectos. No Brasil, a maior parte da juventude faz parte da classe que vive do trabalho (ANTUNES, 1999), sendo assim, é fortemente determinada pela sua objetividade econômica. Conforme a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2020), atualmente, no Brasil, 30% dos jovens que se encontram na faixa de 15 a 24 anos estão em busca da inserção no mercado de trabalho. É importante ressaltar que as oportunidades de trabalho e/ou formação são apresentadas ao jovem de acordo com sua inserção social. Por exemplo, os jovens negros e os que vivem em situações

mais pauperizadas, vivem de forma mais intensa o processo de precarização e a escassez de oportunidades (GOUVEIA, 2019).

Mesmo com o surgimento de políticas públicas direcionadas à juventude, estas não têm sido capazes de amenizar tais expressões da questão social, mostrando-se insuficientes. Segundo o IBGE (2021), a taxa de ocupação entre os jovens trabalhadores é maior entre brancos, do sexo masculino e que possuem ao menos o Ensino Médio completo. Já a taxa de trabalhadores jovens informais é maior entre os grupos menos favorecidos (baixa renda, ensino precário, pretos e pardos). É importante ressaltar também que o maior quantitativo de vagas ofertadas se encontra nos setores de prestação de serviços, no varejo e na indústria (CORSEIUL & FRANCA, 2015). Diante das situações adversas vivenciadas pelos jovens e do que está disponibilizado socialmente, urge a necessidade de garantias de direitos, dentre elas, destaca-se aqui a política nacional de emprego, questionando-a: Ela se mostra efetiva para facilitar a inserção do jovem no mercado de trabalho? Além disso, as atividades de trabalho realizadas pela juventude influenciam no processo reflexivo desses jovens como sujeitos ativos?

Este capítulo é parte de um estudo maior e tem como objetivo geral analisar o que vem sendo disponibilizado para a juventude trabalhadora pelo Sistema Nacional de Emprego (SINE) nos postos de João Pessoa, Santa Rita, Bayeux e Cabedelo. Nessa oportunidade, serão abordados os dados referentes ao estudo documental, que permitiu caracterizar o jovem que busca o SINE, o que é disponibilizado pela política, e demonstrar o agravamento da situação em tempos de pandemia da Covid-19. Parte-se da perspectiva que a juventude é o momento no qual o sujeito se prepara para cumprir determinados papéis sociais da vida adulta (GARCÍA, 2013), sendo-lhes demandados a escolha da profissão, como apontam Leal e Mascagna (2016) e Anjos e Duarte (2006). Nesse sentido, o SINE está posto como uma política que auxiliaria nesse processo, dada sua natureza de intermediação de mão de

obra. Destacamos ainda que é preciso considerar as circunstâncias às quais estes jovens estão submetidos, desnudando o caráter simplista da escolha profissional apregoada pela sociedade.

## **Procedimentos Metodológicos**

### ***Lócus da pesquisa***

O lócus desta pesquisa é o Sistema Nacional de Emprego da Paraíba (SINE-PB), com foco nas unidades de João Pessoa, Santa Rita, Bayeux, Cabedelo e Conde. O SINE estadual localiza-se na capital João Pessoa e é um órgão do Governo Federal, coordenado pelo Ministério da Economia, por intermédio da Secretaria Especial de Produtividade, Emprego e Competitividade. Em âmbito nacional, o SINE foi criado, no ano de 1975, através da portaria 76.403, por meio do Sistema Público de Emprego (SPE). De acordo com Oliveira (2012), o SINE possui sob supervisão e coordenação o Ministério do Trabalho (MT), e tem, como uma de suas características mais importante, a intermediação de mão de obra, podendo ser uma excelente ferramenta para intermediação e inserção de pessoas no mercado de trabalho (MARRA, OLIVEIRA & JÚNIOR, 2020).

### ***Participantes e Instrumentos***

A pesquisa foi do tipo documental, que permite a obtenção de informações que podem levar o pesquisador a refletir sobre diversas questões a partir de um olhar que demanda uma atenção e um cuidado maior, mas também que permite ao sujeito apresentar uma visão crítica a partir das fontes documentais utilizadas (SILVA *et al.*, 2009). Neste estudo, foram considerados como documentos: relatório de gestão do ano de 2020; tabelas do Excel fornecidas pelo SINE-PB a partir do seu banco de dados; o site do SINE-PB; e o aplicativo nacional do SINE.

Foi utilizada também a análise de foto, composta por duas fotografias feitas pelo grupo de pesquisadores durante as visitas ao SINE-PB, e diário de campo das pesquisadoras, composto por impressões, sentimentos e reflexões feitas pelo pesquisador ao longo do processo de pesquisa. De acordo com Souza e Olária (2014), o uso de fotografias reflete de maneira singular as pessoas que estão envolvidas no estudo, aperfeiçoando assim o objeto de estudo. Já o diário de campo proporciona o envolvimento do pesquisador com o campo de estudo, trazendo as inquietudes, as adversidades encontradas no meio e sugestões (KROEF, GAVILLON & RAMM, 2020).

### ***Procedimentos***

O projeto foi submetido ao Comitê de Ética, respeitando todos os passos determinados pela Resolução Nº 466/2012 do Ministério da Saúde (MS, 2012), gerando o seguinte CAAE: 12941119.7.0000.5188. Devido à situação da pandemia, a pesquisa se realizou de forma híbrida, através de chamadas de vídeo e conversas no whatsapp, e poucas visitas presenciais no SINE-PB para explicar a finalidade da pesquisa e conseguir o acesso a alguns dos documentos.

### ***Análise de dados***

Foi realizada uma Análise de Conteúdo Temática que, para Minayo (2010), tem como base descobrir os sentidos que constituem uma comunicação, de maneira que a presença ou a frequência possua algum significado para o objeto analítico estudado. A análise foi composta pelas etapas de: leitura flutuante, formulação de temas e categorização, passando pelos juízes (grupo de pesquisadores/as) como forma de garantia da validade e confiabilidade do estudo.

## Resultados e discussão

Com base na Análise de Conteúdo Temática empreendida a partir da análise dos documentos disponibilizados pelo SINE, emergiram 4 temas: (1) Contextualização do Sine; (2) Caracterização do público-alvo; (3) Ações prescritas; e (4) Ações realizadas. A partir dos temas, foi possível também realizar uma categorização de forma a aprofundar a análise do material coletado. Para fins de melhor compreender esse material, os dados analisados seguem organizados tendo os temas como subtópicos.

### Contextualização do Sine

O tema contextualização surgiu através da análise do site do SINE-PB e do relatório de gestão, disponibilizado pelo sistema do SINE-PB. Neste tema, encontram-se categorias como: *histórico*, *objetivos do Sine* e *postos do Sine*. No que diz respeito ao *histórico*, os documentos trazem informações sobre a origem do Sine, revelando que este surgiu, no ano de 1975, a partir da Convenção n° 88, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), associado à forma de organização dos serviços públicos de emprego.

Segundo o relatório de gestão, no tópico inicial, o de apresentação, o Sistema Nacional de Emprego - SINE foi fundado pelo decreto n° 76.403, de 08.10.75, e é um programa criado pelo Ministério do Trabalho e Emprego sendo operacionalizado pela Secretaria de Estado do Desenvolvimento Humano - SEDH, que tem como finalidade servir aos trabalhadores e às empresas, sem nada cobrar pelos seus serviços.

Como serviços oferecidos pelo sistema, o relatório destaca a Intermediação de Mão de obra, Seguro-Desemprego, Qualificação Social e Profissional, e Orientação Profissional. Em seguida, o tópico de introdução traz que o Governo do Estado

da Paraíba/Secretaria de Estado do Desenvolvimento Humano - SEDH criou ações relativas ao Programa do Seguro-Desemprego, no âmbito do Sistema Nacional de Emprego – SINE/PB, quais sejam: Intermediação de Mão de Obra, Seguro-Desemprego.

Portanto, seguindo as orientações da Secretaria de Políticas Públicas de Emprego – SPPE do então Ministério da Economia e havendo a necessidade de obter e analisar os indicadores de desempenho que se referem às ações inerentes ao Programa Seguro-Desemprego, executado através da SEDH/SINE/PB, no exercício 2020, o relatório disponibilizado contém os dados e a análise de desempenho do SINE-PB, assim como uma avaliação do mercado de trabalho.

A segunda categoria é referente aos *objetivos do Sine*, que tem como objetivo geral oferecer e garantir aos trabalhadores/as do Estado da Paraíba a consolidação de um sistema público de trabalho, emprego e renda, direcionado para a melhoria das condições de vida, gerando oportunidades de construção para um caminho de acesso à maioria e ao exercício pleno da cidadania, através de formação integral e ações integradas, promovendo a inscrição via Sistema Mais Emprego, na rede de atendimento no âmbito do SINE.

Posteriormente, têm-se os objetivos específicos, que consistem em: (1) Desenvolver ações no sentido de fortalecer a SEDH, com vistas a promover integração das ações do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda, no âmbito do Sistema Nacional de Emprego SINE; (2) Articular as ações do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda, com as entidades governamentais voltadas para geração de emprego e renda; (3) Qualificar através de Qualificação Social e Profissional e encaminhar ao mercado de Trabalho através da Intermediação de Mão de Obra, e outros mecanismos os Trabalhadores; (4) Assegurar aos Trabalhadores atendimento integrado, garantindo maior aproveitamento das vagas oferecidas; (5) Acompanhar, avaliar e supervisionar as atividades e as ações desenvolvidas no âmbito do Sistema Nacional de

Emprego (6) Estabelecer condições para que o perfil dos trabalhadores (a oferta de mão de obra) atenda às necessidades do setor produtivo (a demanda de mão de obra). A terceira categoria está relacionada aos *postos do Sine* da cidade de João Pessoa, distribuídos em cinco unidades: Centro e Casa da Cidadania dos bairros Manaíra, Jaguaribe, Tambiá e Mangabeira. Além disso, também se refere aos postos da cidade de Santa Rita, Bayeux, Cabedelo e Conde, cidades que fazem parte da região metropolitana de João Pessoa.

É importante enfatizar que os pontos nos quais esses postos se localizam se apresentam como estratégicos, pois facilitam um maior número de pessoas acessar o sistema. O SINE-PB está situado no centro da cidade de João Pessoa, que é o perímetro urbano onde está a maior parte dos trabalhadores, sejam estes formais ou informais, é ali onde se concentra a maior parte da atividade comercial e financeira da cidade; neste sentido, constitui-se como local de intensa movimentação. Destaca-se, também, a facilidade no acesso ao serviço, pois é no centro da cidade que se encontra o terminal rodoviário, desembarcando pessoas de diferentes cidades e Estados, a estação de trem, e o terminal de ônibus, no qual desembarcam pessoas dos diferentes bairros de João Pessoa e das cidades que fazem parte da região metropolitana. Assim, há uma maior possibilidade de trabalhadores que estão em busca da inserção no mercado de trabalho acessarem o sistema.

Outro ponto fundamental a ser destacado é que os postos das cidades de Santa Rita, Bayeux, Cabedelo e Conde, região metropolitana de João Pessoa-PB, não estavam funcionando no momento da coleta de dados, devido ao cenário da pandemia. Dessa forma, os funcionários vinculados ao sistema dessas cidades, encontravam-se trabalhando em regime de teletrabalho. Já na cidade de João Pessoa, apenas o posto do centro estava funcionando e devido à pandemia, os horários de atendimento estavam reduzidos.

## Caracterização do público-alvo do SINE

O tema *caracterização do público-alvo* emergiu a partir da análise do Relatório de Gestão do ano de 2020 bem como das tabelas do Excel fornecido pelo Sine a partir do seu sistema/banco de dados do ano de 2020. Este tema tem como categorias: *idade, sexo, raça e escolaridade*. Além disso, os dados são organizados pelo SINE segundo a situação: inscritos (quantidade de jovens que se cadastram no sistema em busca de uma vaga no mercado de trabalho), encaminhados (referem-se aos indivíduos que são encaminhados à seleção de uma vaga) e os colocados (número de jovens que ingressaram no mercado de trabalho). No relatório de gestão, há um item que descreve apenas o número de jovens que se encontram na faixa etária de 18 a 24 anos com relação ao número de inscritos, encaminhados e colocados no mercado de trabalho, não apresentando dados de jovens que estão na faixa etária de 25 a 29 anos. No total, foram 121 jovens colocados em todo o Estado da Paraíba e, desse total, 107 foram na cidade de João Pessoa, 1 em Santa Rita, 4 em Bayeux, 8 em Cabedelo e 1 no Conde.

Foram disponibilizadas também, no relatório de 2020, tabelas com números de inscritos (quantidade de jovens que se cadastram no sistema em busca de uma vaga no mercado de trabalho) e de colocados (número de jovens que ingressaram no mercado de trabalho), de acordo com os indicadores de escolaridade, raça e idade. No que se refere à escolaridade, esses números que constam no relatório estão separados por cada posto do SINE-PB, e nos documentos emergiram: analfabeto, fundamental incompleto, fundamental completo, médio incompleto, médio completo, superior incompleto, superior completo. O detalhamento pode ser visto na tabela 1 a seguir:

**Tabela 1 - Escolaridade**

Escolaridade	João Pessoa		Santa Rita		Bayeux		Cabedelo		Conde	
	Insc*	Col**	Insc	Col	Insc	Col	Insc	Col	Insc	Col
Analfabeto	30	-	3	-	0	-	0	-	0	-
Fundamental Incompleto	427	6	68	0	15	0	22	2	8	0
Fundamental Completo	310	7	10	0	9	1	7	0	4	0
Médio Incompleto	510	14	38	1	26	4	22	0	10	0
Médio Completo	2426	167	134	9	94	20	77	21	15	1
Superior Incompleto	223	30	10	1	5	2	11	2	0	0
Superior Completo	229	13	16	1	3	2	6	0	0	0

Legenda: \*Inscritos; \*\*Colocados

**Fonte:** Elaboração própria.

Pode-se perceber através da tabela que no que se refere ao número de inscritos e de colocados há uma maior quantidade na cidade de João Pessoa, seguida de Santa Rita, Bayers, Cabedelo e Conde. Além disso, o maior número de jovens que são inscritos e colocados no mercado de trabalho apresentam a escolaridade ensino médio completo, não havendo nenhum jovem de escolaridade analfabeto inserido no mercado. Com relação ao número de colocados, seguido do ensino médio completo, tem-se a escolaridade superior incompleta. Ainda, através dos dados fornecidos, identifica-se que, na cidade do Conde, houve a colocação de apenas um jovem no mercado, apresentando a escolaridade de ensino médio completo.

Segundo os dados da Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílios Contínua (PNAD Contínua, 2020), o fator escolaridade se relaciona de maneira direta com a inserção da juventude no

mundo do trabalho, identificando que jovens com ensino médio incompleto possuem uma maior taxa de desocupação, alcançando 23,7%. Dessa forma, para Rocha (2008), a baixa escolaridade presente em uma parte significativa da juventude ainda é um fator que influencia a desvantagem dos jovens no mercado de trabalho.

Além disso, também foram fornecidos, através do banco de dados do SINE, os dados referentes à cidade de João Pessoa do ano de 2020 com o indicador de escolaridade de acordo com o número de colocados e encaminhados (referem-se aos indivíduos que são encaminhados à seleção de uma vaga). O detalhamento desses números na tabela 2 que segue:

**Tabela 2** - Colocados e encaminhados em João Pessoa

<b>Escolaridade</b>	<b>Encaminhados</b>	<b>Colocados</b>
Analfabeto	0	0
Fundamental Incompleto	96	6
Fundamental Completo	182	13
Médio Incompleto	215	14
Médio Completo	2542	166
Superior Incompleto	250	30
Superior Completo	293	13
Especialização	7	0
<b>Total</b>	<b>3585</b>	<b>242</b>

**Fonte:** Elaboração própria.

No que se refere ao número de *encaminhados* e *colocados*, prevalece a escolaridade de ensino médio completo. Em relação ao número de colocados no mercado de trabalho, têm-se os indivíduos de grau superior incompleto, seguido de ensino médio incompleto e superior incompleto que apresentam a mesma quantidade de colocados, e fundamental completo. Com isso, há uma totalidade referente à escolaridade de 3585 encaminhados

e apenas 242 conseguem se inserir em uma vaga de trabalho. Os dados obtidos através do SINE-PB são referentes ao Estado da Paraíba e os indicadores analisados a partir das tabelas disponibilizadas são a idade e a raça dos jovens que estão em busca de uma vaga no mercado de trabalho no ano de 2020.

Com relação à idade, os dados acessados partem de uma divisão da faixa etária de jovens: de 18 a 24 anos, representado por 3480 inscritos e apenas 121 colocados; enquanto na faixa etária dos 25 aos 29 anos, representado por 1252 inscritos e 129 colocados. Nota-se que o número de inscritos é maior em jovens de 18 a 24 anos, mas são os jovens de 25 a 29 anos que apresentam uma maior colocação nas vagas no mercado de trabalho. Isso corrobora a literatura da área, que demonstra que a juventude enfrenta, ao longo da história, as incertezas do mercado de trabalho, exigências de formação, o que causa insegurança em relação ao seu próprio futuro, afetando suas perspectivas, conquistas e liberdade financeira, o que acentua as desigualdades sociais. Além disso, esse processo contribui para que o jovem vá para o mercado informal de trabalho, onde seus direitos não são garantidos e há uma maior instabilidade (LIMA & ABREU, 2020).

Já no que se refere à cor/raça, nos documentos emergem: indígena (10), branca (2080), preta (498), amarela (60), parda (6368), e não informado (123). Dessa forma, nota-se que a autoidentificação parda se sobressai tanto no número de inscritos quanto no número de colocados, seguida das raças branca e preta. Segundo a pesquisa do IGBE (2020), os jovens negros são ainda os que mais possuem dificuldade para a inserção no mercado de trabalho, atingindo uma taxa de desocupação de 17,2%, seguidos de jovens pardos com 15,8% e jovens brancos com 11,5%. Destaca-se, ainda, que esta informação se apresenta como não informada em um número considerável de fichas.

Conforme Santos e Scopinho (2011), a juventude enfrenta muitos obstáculos para o ingresso no mercado de trabalho, sendo que esse processo acontece mais fortemente nos jovens negros, que

sofrem discriminação pela cor e, nesse grupo, as oportunidades acontecem e se tornam mais difíceis comparadas a possibilidades para os jovens brancos, intensificando a desigualdade social.

### **Ações prescritas ao SINE**

O tema ações prescritas emergiu a partir das análises no conteúdo do site oficial e no aplicativo do Sine. Revelaram-se então três categorias: 1. *Disponibilidade de vagas ofertadas*; 2. *Orientação e Informação ao Trabalhador* e 3. *Programas voltados para os usuários do Sine*. A categoria *disponibilidade de vagas ofertadas* refere-se à quantidade de vagas de emprego ofertadas através do Sine Estadual do Estado da Paraíba. Para ter acesso à lista de vagas ofertadas, o trabalhador deve acessar o site <https://sine.pb.gov.br/informacoes/consulta-de-vagas>, onde constava uma lista de todas as vagas disponíveis para o Estado. Ao acessar o site na data de 10 de maio de 2021, tivemos acesso à lista atualizada de vagas ofertadas para o Estado da Paraíba, abarcando a Região Metropolitana de João Pessoa.

O maior número de vagas disponíveis em João Pessoa é para Operador de Caixa, que conta com 50 vagas de emprego e exige ensino médio completo e seis meses de experiência comprovada em Carteira de Trabalho; em segundo lugar, em número de vagas disponíveis, é o cargo de Empacotador a Mão, que possui 25 vagas e exige ensino médio completo e seis meses de experiência comprovada em Carteira de Trabalho. Com um número bem menor de vagas, se comparado aos cargos anteriores, e ocupando o terceiro lugar, temos o cargo de Fiscal de Loja, que conta com 14 vagas e exige os mesmos pré-requisitos dos cargos de Operador de Caixa e Empacotador.

A lista conta com 248 vagas de empregos na cidade de João Pessoa, e todas exigem experiência mínima de 6 meses, e a maioria delas com comprovação em Carteira de Trabalho. Apenas 3 funções não exigiam experiência comprovada em Carteira, são

elas: Guia de Turismo Esportivo em Atrativo Turístico, Oficial de Serviços Gerais na Manutenção de Edificações e Vendedor de Serviços, que juntos totalizam 5 vagas, sendo 3 de Vendedor de Serviços. Chama a atenção também uma única vaga de estágio para Vendedor Interno, pois ela exige, assim como todas as outras vagas, experiência de 6 meses, e comprovação em Carteira de Trabalho, mesmo sendo uma vaga de estágio.

Ainda no site do SINE Estadual, distinguimos a categoria *Orientação e Informação ao Trabalhador*, que se enquadra nas orientações e informações dadas pela instituição aos trabalhadores. O SINE mantém uma página em seu site informando como os trabalhadores devem se portar nas entrevistas de emprego, bem como as vestimentas adequadas, o modo de falar, a apresentação do currículo, entre outros. Também é possível encontrar na plataforma orientações para o envio do currículo online, assim como a funcionalidade de envio pelo próprio site. O trabalhador precisa preencher alguns dados pessoais, como nome completo, e-mail, telefone, se possui cadastro no SINE Estadual, sua área de atuação e enviar o arquivo de seu currículo em formato PDF para a plataforma.

A terceira categoria do tema consiste em *Programas voltados para os usuários do Sine*, que se define pelos programas que o Sine oferta aos trabalhadores, com o objetivo de facilitar e auxiliar na busca de um emprego. Além do site, como já citado anteriormente, o Sine conta com um aplicativo chamado *SINE Fácil*, que está publicado na App Store e na Play Store, ou seja, está disponível para smartphones com sistemas operacionais Android e IOS. O aplicativo possui avaliações muito baixas em ambas as lojas, com muitos comentários de reclamações de seus usuários. A maioria delas é referente a dados desatualizados do aplicativo e ausência de informações.

Para utilizar o SINE Fácil, o usuário deve baixar o aplicativo em seu smartphone, cujo formas de acesso ao aplicativo se dão por meio do gov.br e por QR Code. Ao optar pelo gov.br, o usuário será redirecionado para página específica onde irá realizar

o login ou fazer o cadastro, caso ainda não seja cadastrado, após isso será redirecionado de volta ao aplicativo do SINE. Caso o usuário opte pelo acesso por QR Code, ele precisará ir a um posto de atendimento do SINE e solicitar o QR Code - de acordo com as instruções que constam na própria aplicação.

Após fazer login no aplicativo, o usuário pode ter acesso às seguintes funcionalidades: Informações Pessoais, Objetivos Profissionais, Consultar Vagas de Emprego, Agenda de Entrevistas marcadas, Informar Resultado do Processo Seletivo, Acompanhar Processo Seletivo, Contratos de Trabalho e Escola do Trabalhador. Ao acessar o aplicativo, verificou-se que as vagas de emprego não aparecem, mesmo tendo uma funcionalidade destinada a isto, e que alguns serviços retornam erro, estando funcionais apenas as Informações Pessoais, Objetivos Profissionais e Contratos de Trabalho. Tornando o aplicativo de pouca utilidade para o usuário que está em busca de emprego.

### **Ações realizadas**

O tema ações realizadas surgiu a partir da análise do site e das fotos e neste tema encontram-se as categorias: (1) *atendimento e encaminhamento de trabalhadores*; (2) *habilitação para o recebimento do Seguro-Desemprego*; (3) *orientação profissional e encaminhamento para qualificação profissional*; (4) *contexto do coronavírus* e (5) *estrutura física do Sine*. A categoria *atendimento e encaminhamento de trabalhadores* está relacionada à garantia de atendimento integrado, de maneira que a finalidade é proporcionar uma ampla prestabilidade às vagas ofertadas e participação em eventos sobre empregabilidade. Nos relatórios referentes a 2021, não foi possível perceber um destaque para a inserção das pessoas com deficiência que estão em busca de ingressar no mundo laboral, mesmo sendo uma ação prevista ao SINE.

Já a categoria *habilitação para o recebimento do Seguro-Desemprego* se refere à explicação do que é o benefício e de seu

caráter temporário, garantido constitucionalmente, o qual é assegurado ao trabalhador receber quando este é desligado da empresa sem justa causa, citando o art. 7º da Constituição Federal, integrado ao sistema de seguridade social. No relatório de gestão do ano de 2020, disponibilizado para a presente pesquisa, não há uma explicação sobre como ocorre esse procedimento do Seguro-Desemprego, assim como no site, que também não tem um tópico detalhado sobre isso, sendo mais um elemento que se compara com os documentos da pesquisa anterior, de forma que os relatórios de gestão possuíam mais elementos a respeito das ações que são realizadas pelo Sine.

A categoria *orientação profissional e encaminhamento para qualificação profissional* é de grande destaque nas ações que são desenvolvidas pelo SINE, de forma que estão presentes em documentos como o site e relatórios de gestão e são enfatizadas pelos diversos profissionais que atuam no sistema. Embora nos documentos não tenha uma descrição aprofundada sobre esse ponto, um aspecto importante a ser destacado sobre a qualificação profissional, é que, sua falta ainda é um obstáculo para se obter um número favorável de trabalhadores encaminhados ao mercado de trabalho e essa dificuldade é apresentada e colocada pelos profissionais que atuam no SINE-PB. Além disso, não foi possível identificar a partir dos documentos como acontece essa orientação e como ocorrem os cursos de qualificação para os jovens, sendo o cenário da pandemia um fator que influenciou o processo de qualificação.

A orientação profissional para Mandelli, Soares e Lisboa (2011) é uma prática social que incentiva o jovem a refletir sobre a elaboração do seu futuro, de sua história, apresentando consciência do contexto no qual está inserido, das oportunidades e, a partir disso, o jovem começa a criar o seu projeto de vida e junto a isso, o projeto profissional, de acordo com a sua realidade.

No SINE-PB, a orientação profissional é enfatizada nas ações desenvolvidas, fazendo-se presente no site e destacada pelos

diversos profissionais que atuam no Sistema. No entanto, nos documentos, não há detalhamentos sobre como ocorre o processo de orientação profissional aos jovens, assim como também, no relatório de gestão do ano de 2020, não há uma descrição sobre essa ação que é de fundamental importância para a juventude que está em busca de emprego.

A categoria *contexto do coronavírus* versa sobre como o cenário social daquele momento refletiu no ingresso de trabalhadores no mercado, para elucidar tal situação, a equipe optou pela utilização da imagem de um momento de espera para o atendimento, como nos mostra a imagem apresentada na figura 1 que segue:

**Figura 1** - Calçada do Sine Estadual - Posto de João Pessoa



**Fonte:** Elaboração própria.

A presente foto foi tirada pela equipe de pesquisa em uma visita ao SINE-PB, localizado no centro da cidade de João Pessoa, e a captura dessa imagem ocorreu pelo fato de ter chamado a atenção o grande número de trabalhadores aguardando atendimento na calçada do SINE, gerando uma aglomeração, sem nenhuma medida visando ao distanciamento social. Se, por um lado, há uma redução do número de trabalhadores no interior do estabelecimento, por outro, resulta na concentração de pessoas que ficam muito próximas no lado de fora, o que colocou em risco a saúde desses indivíduos. E baseado nisso, faz-se pensar que o SINE-PB e o governo do Estado precisariam ter elaborado estratégias que visassem ao atendimento eficaz, e que cumprissem as informações e orientações estabelecidas pela Organização Mundial de Saúde (OMS) com a finalidade de prevenção à Covid-19.

Além disso, o Brasil que já estava enfrentando uma grande crise econômica e possuía um alto nível de desemprego, associado também à questão da informalidade, e com a pandemia, essa situação se agravou ainda mais. Diante desse cenário, o público mais atingido é o dos jovens de classes mais pauperizadas, pois são eles que não apresentam experiências no mercado de trabalho, menor nível de escolaridade e condições financeiras. E, muitas vezes, essas situações que se deparam com grandes dificuldades em ingressar no mercado de trabalho, levam-nos a trabalhar de maneira informal, pois é o meio que encontram para sobreviver (LIMA & ABREU, 2020).

E, por fim, a categoria *estrutura física do SINE* se refere ao ambiente, ao espaço físico e emergiu a partir de visitas realizadas no SINE. Foi possível perceber que há uma relativa discrepância entre o conforto dos funcionários e daqueles/as que vão em busca do Sistema, de maneira que as salas dos profissionais são climatizadas e com um bom espaço. Já no caso dos usuários, que estão em busca de emprego, aguardam na recepção e quando ela está com a capacidade máxima, esperam do lado de fora do estabelecimento, ficando em pé e expostos ao sol. Somando-se o fato

de que no cenário de pandemia, devido às medidas de biossegurança, na recepção nem todas as cadeiras poderiam ser ocupadas, por causa do distanciamento exigido. Neste sentido, mais pessoas esperavam o atendimento do lado de fora, o que coloca em risco a saúde desses trabalhadores. A imagem abaixo (figura 2) nos retrata melhor como estava a situação do Sine na época da coleta de dados dessa pesquisa:

**Figura 2** - Interior do Sine Estadual - João Pessoa no setor de atendimento



**Fonte:** Elaboração própria.

Do lado esquerdo da imagem, onde alguns trabalhadores estão sendo atendidos, é possível observar os guichês de atendimento com uma fita que provavelmente está ali para que o distanciamento entre o trabalhador e o atendente seja respeitado. Entretanto, o correto seria que essa separação fosse feita por um vidro ou acrílico, pois a fita não se mostra eficaz. Além dessas observações, é importante ressaltar que se o SINE se encontra cheio mesmo em meio a uma pandemia em que as orientações

são de evitar aglomeração e ficar em casa – se possível –, logo podemos concluir que, as pessoas se submeteram a estes riscos porque, provavelmente, estavam precisando de uma colocação no mercado de trabalho.

Estudos mais atualizados a respeito da Covid-19 confirmam que locais de trabalho onde há contato direto entre as pessoas, ventilação inadequada e acomodações de trabalho compartilhadas, aumentaram o risco de contaminação entre as pessoas, e que o recomendado era que este fosse feito de forma remota, e em casos onde esse não fosse possível, o trabalho deveria ter sido realizado prezando o contato mínimo com o público e entre os colegas de trabalho, colocando barreiras físicas adaptadas que impeçam o contato direto entre as pessoas (World Health Organization, 2021).

## **Considerações finais**

A relevância desse estudo justificou-se, sobretudo, pela necessidade de conhecer o público-alvo que busca a política de emprego e a forma como essa política é realizada. Além disso, com a análise dos documentos, foi possível perceber que a juventude é o segmento que mais procura o sistema, predominando os jovens que possuem escolaridade com ensino médio completo. Já no que se refere à raça, há uma ênfase da branca, o que coloca ainda para os jovens negros uma maior dificuldade de ocupar uma vaga no mercado de trabalho, sendo pessoas que possuem menos acesso às vagas disponíveis. Ainda, a questão da experiência e qualificação profissional é tida como uma dificuldade para os jovens que estão em busca de emprego, o que reflete bastante nos jovens que estão em busca do seu primeiro emprego.

Através dos documentos, foi possível verificar as ações que estão previstas para o SINE, tais como o papel da política de emprego e como de fato ocorrem as ações realizadas. Ressalta-se que não foi identificado nos documentos nenhuma ação específica

para a juventude, mesmo sendo esta uma parcela populacional que conhecidamente enfrenta diversos desafios em busca de emprego no mercado de trabalho, o que se agravou ainda mais devido a pandemia da Covid-19, mesmo havendo uma política de acesso, como o SINE. É importante evidenciar que se faz necessário um planejamento que inclua estratégias formativas para jovens que estão em busca de seu primeiro emprego e não possuem experiência. O SINE também necessita de melhorias e ajustes na disponibilização dos cursos de qualificação que, de acordo com as análises dos documentos, apresentam falhas na divulgação e no alcance do público-alvo, além de um melhor detalhamento de como esses cursos são ofertados, pois não há explicações suficientes no material disponibilizado.

Além disso, é importante frisar que a pandemia da Covid-19 modificou muitos aspectos do funcionamento do SINE-PB, que devido ao fechamento dos serviços no início de 2020, exigiu mais uso das ferramentas online. Que como demonstrado, neste capítulo, precisam de várias melhorias e atualizações, pois o usuário encontra muitas dificuldades para acessar o aplicativo e o site mantém-se em boa parte desatualizado, o que tornou ainda mais difícil a busca por emprego.

O SINE precisa também de reformas para atender o público a que se destina. Constatou-se que o espaço físico era inadequado para a realização dos atendimentos, o que coloca em risco os trabalhadores do serviço e o público atendido, além das melhorias em seus *softwares*. Verifica-se também a necessidade de uma melhor condução do processo de indicação de vagas de trabalhos aos trabalhadores durante a sua busca por emprego e uma devolutiva do SINE após o processo de seleção. Essa devolutiva é importante para que o trabalhador tenha acesso aos motivos que contribuíram para que não tenha conseguido preencher a vaga, o que pode somar para um melhor desempenho em um próximo processo de seleção.

## Referências

ABRANTES, A. A., & BULHÕES, L. (2020). Idade adulta e o desenvolvimento psíquico na sociedade de classes: juventude e trabalho. In: MARTINS, L. M., ABRANTES, A. A., & FACCI, M. G. D. (Org). **Periodização histórico-cultural do desenvolvimento psíquico - do nascimento à velhice**. Campinas, Brasil: Autores Associados. p.241-265.

ANTUNES, R. (1999) **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. Boitempo, 1999.

BRASIL. **Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012**. Ministério da Saúde. Disponível em: [https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2013/res0466\\_12\\_12\\_2012.html](https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2013/res0466_12_12_2012.html). Acesso em: 11 jul. 2021.

CORSEUIL, C. H. L., FRANCA, M. A. P. (2015). **Inserção dos jovens no mercado de trabalho brasileiro: evolução e desigualdade no período 2006-2013**. Brasília: OIT.

GOUVEIA, F. P. S. (2019). Faces da precarização do mundo do trabalho e a juventude sobrando. **Estudos IAT**, 4 (1), 124-137.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. (2020). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua**. Mercado de Trabalho Brasileiro. Agência de Notícias IBGE. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br>. Acesso em: 20 jun. 2021.

IX CONGRESSO NACIONAL DE EDUCAÇÃO – EDUCERE. (2009). Pesquisa documental: alternativa investigativa na formação docente.

KROEF, R. S. F., GAVILLON, P. Q., & RAMM, L. V. (2020). Diário de Campo e a Relação do (a) Pesquisador (a) com o Campo-Tema na Pesquisa-Intervenção. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, 20 (2), p.464-480.

LIMA, E. S., & ABREU, K. E. (2020). Dificuldades de jovens sem vínculo formal de emprego durante a pandemia da Covid-19: limites do empreendedorismo em tempos de crise, **Revista Boca**, 3 (9), p.1-20.

MANDELLI, M. T., SOARES, D. H. P., & LISBOA, M. D. (2011). Juventude e projeto de vida: novas perspectivas em orientação profissional. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, 63, p.1-104.

MARRA, E. C. O., OLIVEIRA, K. M. A., & JÚNIOR, L. A. M. (2020). **O serviço de intermediação de mão de obra da administração pública estadual de Minas Gerais entre 2015 e 2018: efetividade, públicos e perspectivas**. N. 68, 99-109. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/10000>. Acesso em: 12 jul.2021.

MINAYO, M. C. S. (2010). **O desafio do conhecimento: Pesquisa qualitativa em saúde**. 12ª edição. São Paulo: Editora Hucitec.

OLIVEIRA, E. A. (2012). A política de emprego no Brasil: O caminho da flexinsegurança. **Serviço Social & Sociedade**, n.11, p.493-508.

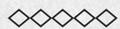
ROCHA, S. (2008). A inserção dos jovens no mercado de trabalho. **Caderno CRH**, 21 (54), p.533-550.

SANTOS, E. F., & SCOPINHO, R. A. (2011). Fora do jogo? Jovens negros no mercado de trabalho. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, v. 63, p.26-37.

SOUZA, V. L. C. A., & OLÁRIA, V. (2014). Outros olhares sobre o uso da imagem em pesquisa qualitativa: o exercício com a interpretação de Didi Huberman. **Revista Comunicação & Informação**, 17 (2), p.6-22.



PARTE II



**O TRABALHO REMOTO EMERGENCIAL NA  
EDUCAÇÃO - IMPROVISADO, PRECÁRIO E  
QUE “VEIO PRA FICAR”?**



## SÍNDROME DE *BURNOUT*, INTENÇÕES DE ABSENTEÍSMO NO TRABALHO E DE ABANDONO DO MAGISTÉRIO NO CONTEXTO DE PANDEMIA DA COVID-19

*Silvânia da Cruz Barbosa  
Cecília Poesia Leal e Lima  
Tanise Kely Bezerra de Souza*

### **Introdução**

A Síndrome de *Burnout* (SB) surge no indivíduo em resposta ao estresse crônico decorrente de pressões socioemocionais no trabalho (MASLACH & JACKSON, 1981). É considerada um problema de Saúde Pública com alta incidência em profissões humanitárias, sendo a docência a segunda profissão mais afetada no mundo (CARLOTTO, 2011). As consequências da SB em docentes são diversas: desencantamento ou desilusão com o trabalho (FERNANDES & GUSMÃO, 2017; PASCHOALINO, 2009), baixa autoestima (MARTINS, SILVA & LUZ, 2021; PEDRO & PEIXOTO, 2006), desejo de abandono profissional (CARLOTTO, CÂMARA & OLIVEIRA, 2019; SCHAUFELI, 2005; SILVA, CÂMARA, TONELLO & BITTAR, 2020), e comportamentos contraproducentes e/ou indesejáveis na

organização, como: absenteísmo e presenteísmo (LOURENÇO, 2016), desmotivação e insatisfação (LORENZO, 2020), desejo anormal de férias (COSTA, GIL-MONTE, POSSOBON & AMBROSANO, 2013).

Organizações internacionais (p. ex. OECD, 2005; UNESCO, 2016) alertam para uma significativa e crescente tendência ao absenteísmo no trabalho e ao abandono profissional em docentes, que parece enfatizar um massivo e genérico sentimento de desmotivação no magistério, com repercussões nocivas para as organizações escolares e comunidade em geral, gerando custos tangíveis e intangíveis na qualidade do ensino, no desempenho escolar, e no desestímulo às futuras gerações optarem pela carreira do magistério (LEE, GOODMAN, DANDAPANI & KEKAHIO, 2015; SALTINI, VIDAL & OLIVEIRA-SOBRINHO, 2014). Absenteísmo no trabalho é definido como a ausência do empregado ao trabalho quando se esperava que ele estivesse presente (MURCHO & JESUS, 2014). Abandono profissional é um ato final de um longo processo psicológico, iniciado com a intenção de desligar-se da profissão, que envolve avaliações cognitivo-afetivas sobre a satisfação pessoal no trabalho, possibilidades de reinserção no mercado de trabalho, custos e benefícios da decisão de abdicar da profissão ou local de trabalho (MOBLEY, 1977).

O pensamento do professor faltar ao trabalho e de evadir-se da profissão são tipos de abandonos especiais e muito preocupantes, pois sinalizam a possibilidade de que ele esteja desistindo do exercício do magistério sem efetivamente concretizar sua saída. Na Psicologia, a recorrência desse pensamento é chamada de “Abandono Psicológico” e funciona como um recurso de proteção e/ou defesa inconsciente do trabalhador para lidar com as pressões do trabalho e com os aborrecimentos e insatisfações laborais (LOURENÇO, 2016; MURCHO & JESUS, 2014); ou seja, ele continua assíduo à escola para não perder o emprego, mas exercendo o mínimo possível de tarefas ou trabalhando muito abaixo

do seu potencial produtivo e, muitas vezes, apresentando déficits de desempenho e na qualidade do trabalho (CARLOTTO, CÂMARA & OLIVEIRA, 2019; LAPO & BUENO, 2002).

Sabe-se que o enfrentamento à pandemia da Covid-19 exigiu isolamento social para atividades consideradas não essenciais, impondo novas e inesperadas demandas para todas as organizações. As escolas encerraram repentinamente suas atividades e, enquanto se preparavam para total reabertura, iniciaram a prática do trabalho remoto (modalidade de trabalho caracterizada por atividades realizadas fora da escola, usando Tecnologias de Informação e Comunicação – TICs). Embora o trabalho remoto, em níveis moderados, possa gerar produtividade e satisfação em algumas pessoas, um aspecto fundamental, quando se trata de organizações escolares, é que o prolongamento dessa modalidade de trabalho pode ter como consequências negativas o isolamento profissional, a perda de identificação com a escola, acentuar desconfiças interpessoais e estimular uma cultura severa de controle a distância, aumentando as chances de maior esgotamento físico, mental e emocional (PORTO, PUENTE-PALÁCIOS & NEIVA, 2020). Ademais, o trabalho remoto, que na maior parte do tempo é realizado em casa (*home office*), não oferece ao professor a opção de socialização, dificultando a troca de ideias, a conexão solidária, a reflexão conjunta e a visibilidade do trabalho (ANTUNES, 2018; 2020). Outra consequência negativa é que o *home office* possa dificultar conciliar as tarefas docentes com as demandas familiares e de lazer, resultando em sobrecarga e superexploração do trabalho, sobretudo do trabalho feminino (MARTINS, AGUIAR & BASTOS 2020).

Tendo em vista que alguns estudos (ADUF CG, 2021; LAPA-JÚNIOR, 2021; OLIVEIRA, 2021; PÉREZ-NEBRA, CARLOTTO & STICCA, 2020) vêm relatando intensificação de estressores e do estresse laboral em docentes no contexto da pandemia Covid-19, e, considerando que a SB deriva do estresse crônico laboral, foram formuladas as seguintes questões: docentes

que lecionam remotamente o ensino médio em Campina Grande têm a SB? A SB influencia intenções de absenteísmo e de abandono psicológico da docência?

Para responder tais questões, esta pesquisa foi realizada com o objetivo de analisar o poder preditivo das dimensões da SB para a tendência de absenteísmo no trabalho e de abandono profissional em professores estaduais do ensino médio remoto em Campina Grande (PB). Os objetivos específicos foram: avaliar sintomas da SB por meio de suas quatro dimensões constituintes (Ilusão pelo Trabalho, Desgaste Psíquico, Indolência e Culpa); identificar a percepção de mal-estar docente relativa às intenções de absenteísmo laboral e de abandono profissional.

Foi usado na pesquisa o modelo psicossociológico de Gil-Monte (2005; 2011), que compreende a SB como um fenômeno formado pelas dimensões: Ilusão pelo Trabalho, (sentimentos de desmotivação, perda do prazer e da autorrealização no trabalho); Desgaste Psíquico (sensação de esgotamento emocional e físico permanentes); Indolência (comportamentos de indiferença e de distanciamento afetivo para com as pessoas com quem se relaciona no trabalho); Culpa (atitudes que contrariam as expectativas e normas do ambiente de trabalho).

## **Método**

### ***Tipo de estudo, população e amostra***

A pesquisa é exploratória, descritiva e de corte transversal, com delineamento quantitativo (RODRIGUES, LIMA & BARBOSA, 2017). A população corresponde a 130 docentes lotados em 40 escolas estaduais de ensino médio de Campina Grande. Para definir a quantidade de escolas e o tamanho da amostra, optou-se pelo método de amostragem estratificada (NOBRE, CORRÊA, NEPOMUCENO, NOBRE, SOUZA & SIQUEIRA-FILHO, 2017), com estratificação definida por

quatro zonas regionais da cidade (norte, sul, leste, oeste), e a seleção por amostragem aleatória simples dos professores dentro de cada estrato.

O cálculo amostral considerou exclusivamente os professores com contratos efetivos e em plena atividade de ensino remoto (*home-office*) no contexto de pandemia da Covid-19. Foram incluídos na pesquisa os docentes que não possuíam outra atividade profissional, e foram excluídos aqueles com contratos temporários de trabalho, os que estavam na condição de desvio de função e os que estavam legalmente afastados do trabalho por motivos de aposentadoria, férias, licenças médicas, dentre outros. Com base nesses critérios, participaram 88 docentes (68% da população) de oito escolas (20% do total).

A amostra possui as seguintes características sociodemográficas: 51,1% são mulheres e 48,9% são homens; têm em média 1 filho (DP = 1,18) e idade entre 25 e 67 anos (M = 42,6; DP = 10,17). A maioria é casada ou convive com outra pessoa (67%), seguida da condição de solteira (26,1%). Referente à escolaridade, a maioria possui pós-graduação, sendo 51,1% em nível *lato sensu* e 34,1% em nível *strictu sensu*, e 14,8% concluíram ensino superior. O tempo de exercício docente variou de 1 a 42 anos (M = 17,9; DP = 9,88) e o de atuação na rede pública de ensino variou de 1 a 36 anos (M = 14,9; DP = 9,70). Os docentes declararam que, na pandemia da Covid-19, a carga horária de trabalho semanal em situação remota (*home-office*) variou de 16 a 50 horas (M = 32,45; DP = 9,03).

### **Instrumentos**

Questionário Sociodemográfico – elaborado pelas autoras da pesquisa para coletar dados biográficos (sexo, idade, estado civil, escolaridade, n° de filhos) e socio-ocupacionais (tempo de profissão e de ensino na rede pública, carga horária) para caracterizar a amostra, sendo tais características descritas na seção anterior.

*Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo – CESQT*. Este instrumento é autoaplicável e foi construído por Gil-Monte (2011) para avaliar sintomas da SB em quatro dimensões. Foi aplicada a versão validada para o Brasil por Gil-Monte, Carlotto e Câmara (2010), composta por 20 itens que mensuram as dimensões: Ilusão pelo Trabalho (5 itens,  $\alpha = 0,83$ ), expectativas do indivíduo em alcançar metas laborais (ex. de item ‘O meu trabalho é gratificante’); Desgaste Psíquico (4 itens,  $\alpha = 0,80$ ), sensação de esgotamento emocional e físico decorrente das atividades laborais (ex. de item ‘Sinto-me desgastado(a) emocionalmente’); Indolência (6 itens,  $\alpha = 0,82$ ), atitudes negativas de indiferença e cinismo frente aos clientes da organização (ex. de item ‘Penso que trato com indiferença algumas pessoas com as quais tenho de lidar em meu trabalho’); e Culpa (5 itens,  $\alpha = 0,80$ ), sentimento de culpa pelos comportamentos negativos e atitudes que contrariam as expectativas e normas do ambiente de trabalho, sobretudo frente às pessoas com as quais o trabalhador se relaciona profissionalmente (ex. de item ‘Tenho remorsos por alguns dos meus comportamentos no trabalho’). Os itens que compõem as quatro subescalas do CESQT são avaliados numa escala em formato *Likert* com cinco opções de resposta (em que os extremos são 0 = ‘Nunca’; 4 = ‘Muito frequentemente: todos os dias’) que medem a frequência com que as situações apresentadas em cada item ocorrem.

A avaliação destas quatro dimensões possibilita distinguir dois tipos de perfis da Síndrome de *Burnout*. O perfil 1 resulta de baixas pontuações na dimensão Ilusão pelo Trabalho (itens invertidos) e altas pontuações nas dimensões Desgaste Psíquico e Indolência. Este perfil origina uma forma moderada de mal-estar que pode prejudicar o desempenho, sem, todavia, incapacitar a execução das tarefas. O perfil 2 são casos clínicos mais graves de mal-estar, podendo incapacitar ou dificultar o exercício das atividades. Pessoas com este perfil apresentam as pontuações anteriores, seguidas de altas pontuações de culpa.

Escala de Fatores de Absenteísmo Laboral – EFAL foi construída e validada por Murcho e Jesus (2014) para avaliar a percepção dos trabalhadores sobre fatores de mal-estar relacionados com o absenteísmo laboral. Possui 19 itens que mensuram quatro fatores: Interpessoais e do Ambiente de Trabalho (6 itens;  $\alpha = 0,89$ ), avalia o mal-estar advindo das relações com pessoas e com o próprio ambiente de trabalho (ex. de item: ‘Problemas com os colegas’); Psicossomáticos e de Condições de Trabalho (5 itens;  $\alpha = 0,84$ ) avalia o mal-estar causado por situações psicoemocionais e físicas e por condições ocupacionais (ex. de item: ‘Estresse e ansiedade’); Administrativos-laborais (4 itens;  $\alpha = 0,86$ ) avalia o mal-estar advindo da própria atividade e da relação com a empresa (ex. de item: ‘Insatisfação com a organização dos serviços’); Gestão de Tempo e da Carreira (4 itens;  $\alpha = 0,78$ ) avalia o mal-estar advindo da gestão do tempo e da evolução profissional na carreira (ex. de item: ‘Necessidade de tempo para formação contínua/pós-graduada’). Os itens avaliam situações que ocasionam a falta ou a possibilidade de faltar ao trabalho por meio de uma escala do tipo *Likert*, de seis pontos, com opções de resposta variando de 1 (Pouco) a 6 (Muito).

Escala das Intenções de Abandono – EIA, elaborada por Carmeli (2005) para avaliar em que grau os trabalhadores intencionam largar a profissão e desligar-se da empresa ou lugar onde trabalha. A escala possui nove itens que avaliam três fatores: Intenção de Abandono da Profissão (3 itens,  $\alpha = 0,84$ ; ex. de item: ‘Penso frequentemente em abandonar esta profissão’), Intenção de Abandono da Organização (3 itens,  $\alpha = 0,92$ ; ex. de item: ‘Logo que possível, tenciono abandonar esta organização/instituição’), e Intenção de Abandono do Trabalho Atual (3 itens,  $\alpha = 0,92$ ; ex. de item: ‘Estou ativamente à procura de alternativas de emprego numa área diferente’). Os itens são expressos em frases que descrevem situações de abandono, e o participante deve responder o quanto concorda ou discorda de cada frase atribuindo pontos de

1 (Discordo totalmente) a 5 (Concordo totalmente) numa escala de resposta do tipo *Likert*.

### **Procedimento de coleta dos dados e aspectos éticos**

Devido ao momento pandêmico, a coleta dos dados foi realizada a distância com uso do *Google Forms*, entre abril e maio de 2021, após o projeto de pesquisa receber anuência da 3ª Região de Ensino e Cultura e aprovação do Comitê de Ética e Pesquisa/UEPB, com CAAE nº 39389120.6.0000.5187. Foi solicitado aos gestores de cada escola sorteada a divulgação da pesquisa nos grupos de trabalho e uma lista com os contatos telefônicos dos docentes que se adequavam aos critérios de inclusão na pesquisa. Essa estratégia possibilitou que os instrumentos, após organizados em formulário eletrônico, fossem enviados a todos professores(as) por meio do aplicativo de mensagens instantâneas (*WhatsApp*) juntamente com um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Tal termo informava os objetivos da pesquisa, a confidencialidade das respostas e voluntariedade da participação, conforme os critérios éticos estabelecidos nas Resoluções de Nº 466/2012 e de Nº 510/16 do Conselho Nacional de Saúde – CNS.

### **Procedimento de análise dos dados**

Os dados foram registrados e analisados por meio do *software Statistical Package for Social Science* (IBM SPSS – versão 25). A não normalidade da distribuição dos escores das variáveis foi verificada pelo teste *Shapiro Wilk*. Foram efetuadas estatísticas descritivas (medianas, percentis, porcentagens) para caracterizar a amostra; teste de correlação de *Spearman* para averiguar padrões de interações entre variáveis, e de Regressão linear múltipla para examinar a importância das variáveis preditoras (fatores do CESQT) na explicação das variáveis dependentes

(fatores da EFAL e da EIA). O nível de significância adotado foi de  $p < 0,05$ .

## Resultados

Os resultados do CESQT foram interpretados aplicando-se o método de percentis (P) 10, 33, 66 e 90, proposto por Gil-Monte (2011), sendo considerado: Muito Baixo, as pontuações  $< P10$ ; Baixo, as pontuações  $< P33$ ; Médio, as pontuações  $< P66$ ; Alto, as pontuações  $< P90$ ; Crítico, as pontuações  $> P90$ . Para identificar casos de Síndrome de *Burnout* com Perfil 1, foram consideradas as pontuações  $> P90$  na pontuação média dos 15 itens que compõem as subescalas: Ilusão pelo Trabalho (itens invertidos), Desgaste Psíquico e Indolência, porém  $< P90$  na subescala Culpa. No Perfil 2, foram incluídos os casos com pontuações  $> P90$  na pontuação média dos 15 itens e também  $> P90$  nos cinco itens da subescala Culpa.

A Tabela 1 indica que a mediana mais elevada foi de 2,0 em Desgaste Psíquico (percentis 0,8 e 3,5) e a mais baixa foi de 0,5 em Indolência (percentis 0,0 e 1,7). Observa-se que apenas 19 docentes (21,6%), situados entre os percentis “Muito baixos” e “Baixos”, não têm a SB; enquanto 52 docentes (59,1%), situados entre os percentis “Médio” e “Alto”, atingiram níveis de esgotamento emocional considerados de risco ao desenvolvimento da SB; e 17 docentes têm a SB (19,3%), sendo que 15,9% ( $n=14$ ) apresentam a forma moderada da síndrome (perfil 1) e 3,4% ( $n=3$ ) apresentam a forma mais severa (perfil 2). Em conformidade com o modelo teórico de Gil-Monte (2011), estes perfis foram identificados a partir da inclusão, na Tabela, dos níveis críticos de cada dimensão da SB, sendo considerados casos críticos aqueles professores que apresentaram níveis muito baixos de Ilusão pelo Trabalho (22,7%;  $n=20$ ), níveis críticos de Desgaste Psíquico (59,1%;  $n=52$ ), de Indolência (5,7%;  $n=5$ ) e de Culpa (5,7%;  $n=5$ ).

**Tabela 1** - Medianas, percentis, frequência e porcentagem da SB em docentes do ensino médio, Campina Grande, Brasil

Fatores	Mediana	Percentis	n	Baixo		Médio	Alto	Crítico	
				Muito Baixo	Baixo				
		10	90		P<11	P34-P66	P67-P89	P≥90	
Ilusão pelo Trabalho	1,0	0,0	2,2	88	20 (22,7%)	13 (14,8%)	24 (27,3%)	19 (21,6%)	12 (13,6%)
Desgaste Psíquico	2,0	0,8	3,5	88	4 (4,5%)	-	17 (19,3%)	15 (17%)	52 (59,1%)
Indolência	0,5	0,0	1,7	80	27 (30,7%)	14 (15,9%)	22 (25%)	12 (13,6%)	5 (5,7%)
Culpa	0,8	0,0	1,6	88	22 (25%)	19 (21,6%)	22 (25%)	20 (22,7%)	5 (5,7%)
CESQT (15 itens)			85	8 (9,1%)	11 (12,5%)	31 (35,2%)	21 (23,9%)	14 (15,9%)	
CESQT + Culpa (20 itens)			88	5 (5,7%)	18 (20,5%)	34 (38,6%)	20 (22,7%)	11 (12,5%)	

**Fonte:** Elaboração das autoras.

A Tabela 2 mostra que, na EFAL, os fatores Psicossomáticos e de Condição de Trabalho obtiveram maior mediana, de 3,70 (percentis 2,60 e 4,60), destacando-se como principais fontes de intenção para o absenteísmo no trabalho. Na EIA (escala de 1 a 5), o fator Intenção de Abandono da Profissão obteve a maior mediana, de 1,33 (percentil 1,00 e 2,25), destacando-se como principal indicador da intenção do abandono docente.

**Tabela 2** - Mediana e percentis dos fatores da EFAL e da EIA (n=88)

Fatores da EFAL	Mediana	Percentis	
		25	75
Fatores Interpessoais e do Ambiente de Trabalho	1,67	1,33	2,33
Fatores Psicossomáticos e de Condições de Trabalho	3,70	2,60	4,60
Fatores Administrativos-laborais	2,38	1,75	3,69
Fatores de Gestão de Tempo e da Carreira	3,25	2,31	4,19
Fatores da EIA	Mediana	Percentis	
		25	75
Intenção de Abandono da Profissão	1,33	1,00	2,25
Intenção de Abandono da Organização	1,00	1,00	2,00
Intenção de Abandono do Trabalho Atual	1,00	1,00	1,92

**Fonte:** Elaboração das autoras.

Para identificar relações entre os fatores do CESQT, da EFAL e da EIA, foi calculada uma correlação  $\rho$  de *Spearman*. A Tabela 3 mostra que os fatores de Absenteísmo Laboral se correlacionaram significativamente com uma ou mais dimensões da SB. As correlações variaram de moderada ( $\rho = 0,34$ ;  $p < 0,001$ ) entre os fatores Administrativos-Laborais e a dimensão Culpa, a alta ( $\rho = 0,64$ ;  $p < 0,001$ ) entre os fatores Psicossomáticos e de Condições de Trabalho e a dimensão Desgaste Psíquico. Referente à EIA, todos os fatores apresentaram correlações significativas com as dimensões da SB, variando de baixa ( $\rho = 0,27$ ;  $p <$

0,05) entre os fatores Intenção de Abandono da Organização e a dimensão Culpa, a alta ( $\rho = 0,50$ ;  $p < 0,001$ ) entre o fator Intenção de Abandono da Profissão e a dimensão Desgaste Psíquico.

**Tabela 3** - Coeficientes de correlação ( $\rho$  de Spearman) entre os fatores da EFAL, da EIA e da SB (n=88)

Escalas	Fatores	Ilusão pelo Trabalho	Desgaste Psíquico	Indolência	Culpa
EFAL	Interpessoais e do Ambiente de Trabalho	0,46***	0,58***	0,53***	0,41***
	Psicossomáticos e de Condições Trabalho	0,20	0,64***	0,18	0,13
	Administrativos-Laborais	0,38***	0,47***	0,46***	0,34***
	Gestão de Tempo e de Carreira	0,17	0,43***	0,21	0,17
EIA	Intenção de Abandono da Profissão	0,47***	0,50***	0,40***	0,33***
	Intenção de Abandono da Organização	0,43***	0,33**	0,30**	0,27*
	Intenção de Abandono do Trabalho Atual	0,43***	0,32*	0,35***	0,31*

Notas: \*\*\*Correlações são significantes ao nível de 0.001 \*\* Correlações são significantes ao nível de 0.01; \* Correlações são significantes ao nível de 0.05.

**Fonte:** Elaboração das autoras.

As dimensões da SB com as quais os fatores da EFAL e da EIA obtiveram correlações de *Spearman* significativas, com  $p < 0,05$ , foram introduzidos nas análises de regressão linear múltipla, método *Stepwise*, após serem testados seus pressupostos conforme Dancey e Reidy (2006). Nos modelos gerados, os valores médios do Fator de Inflação da Variância (FIV) e os valores de

tolerância não foram substancialmente maiores do que um e os valores de tolerância não foram superiores a um. O coeficiente de *Durbin-Watson* identificou valores entre 1 e 3 (variação de 1,841 e 2,744), provando a independência dos erros ou a não correlação dos resíduos. A distância de *Cook* apresentou valores inferiores a um (máximo 0,304), indicando não existir preditores atípicos e um adequado ajuste dos modelos.

Nas análises de regressão (Tabela 4), assumiram-se os fatores da EFAL como variáveis dependentes e os fatores da SB como independentes. No primeiro modelo da regressão, a Indolência [ $F = 65,279$ ;  $p = 0,006$ ] se destaca como o preditor mais forte dos fatores Interpessoais e do Ambiente de Trabalho, explicando sozinho 43% da variância e 62% da variância compartilhada com os demais fatores que entraram na equação: Desgaste Psíquico [ $F = 53,758$ ;  $p = 0,0001$ ], Culpa [ $F = 40,248$ ;  $p = 0,003$ ] e Ilusão pelo Trabalho [ $F = 34,310$ ;  $p = 0,008$ ]. No segundo modelo, apenas Desgaste Psíquico [ $F = 65,279$ ;  $p = 0,0001$ ] foi capaz de prever os fatores Psicossomáticos e de Condições de Trabalho, explicando 44% da variância. No terceiro modelo, a Indolência [ $F = 34,784$ ;  $p = 0,003$ ] foi o melhor preditor dos Fatores Administrativos-laborais, explicando sozinho 29% da variância e compartilhando 42% da variância com os fatores Desgaste Psíquico [ $F = 27,393$ ,  $p = 0,001$ ] e Ilusão pelo Trabalho [ $F = 20,421$ ;  $p = 0,0001$ ]. No quarto modelo, apenas Desgaste Psíquico [ $F = 20,794$ ;  $p = 0,0001$ ] se mostrou bom preditor dos fatores de Gestão de Tempo e Carreira, explicando 19% da variância.

**Tabela 4** – Análises de regressão linear múltipla Stepwise para os Fatores da EFAL, tendo como preditores os fatores da SB

Fatores da SB	Fatores da EFAL					
	Mudança no R <sup>2</sup>	B	Erro-padrão	Beta	t	p
Modelo 1 (R <sup>2</sup> = 0,62)		F. Interpessoais e do Ambiente de Trabalho				
(Constante)		0,46	0,16		2,83	0,006
Indolência	0,43	0,37	0,13	0,28	2,82	0,006
Desgaste Psíquico	0,13	0,30	0,07	0,30	4,10	0,0001
Culpa	0,03	0,35	0,11	0,26	3,03	0,003
Ilusão pelo Trabalho	0,03	0,27	0,10	0,23	2,71	0,008
Modelo 2 (R <sup>2</sup> = 0,44)		F. Psicossomáticos e de Condições de Trabalho				
(Constante)		1,84	0,25		7,37	0,0001
Desgaste Psíquico	0,44	0,87	0,11	0,66	8,19	0,0001
Indolência	-	-	-	0,32	0,37	0,71
Culpa	-	-	-	0,24	0,28	0,78
Ilusão pelo Trabalho	-	-	-	0,05	0,60	0,55
Modelo 3 (R <sup>2</sup> = 0,42)		F. Administrativo-laborais				
(Constante)		1,14	0,25		4,53	0,0001
Indolência	0,29	0,53	0,17	0,31	3,04	0,003
Desgaste Psíquico	0,10	0,39	0,11	0,31	3,46	0,001
Ilusão pelo Trabalho	0,03	0,33	0,16	0,21	2,08	0,041
Culpa	-	-	-	0,14	1,34	0,18
Modelo 4 (R <sup>2</sup> = 0,19)		F. de Gestão de Tempo e da Carreira				
(Constante)		2,12	0,27		7,72	0,0001
Desgaste Psíquico	0,19	0,53	0,12	0,44	4,56	0,0001
Indolência	-	-	-	0,16	1,60	0,11
Culpa	-	-	-	0,13	1,24	0,22
Ilusão pelo Trabalho	-	-	-	0,09	0,89	0,38

**Fonte:** Elaboração das autoras.

Nas análises de regressão (Tabela 5), assumiram-se os fatores da EIA como variáveis dependentes e as dimensões da SB como independentes. No primeiro modelo da regressão, Ilusão pelo Trabalho [F = 36,549; p = 0,0001] foi o melhor indicador da Intenção de Abandono da Profissão, explicando sozinho 30% da variância e compartilhando 46% da variância com Desgaste Psíquico [F = 31,153; p = 0,001] e Culpa [F = 24,223; p = 0,013]. No segundo modelo, Ilusão pelo Trabalho [F = 28,995; p = 0,0001] prediz melhor a Intenção de Abandono da Organização, contribuindo com 25% da variância explicada, e compartilhando 33% da variância com Culpa [F = 21,257; p = 0,002]. No terceiro modelo, Ilusão pelo Trabalho [F = 32,297; p = 0,0001] se mostra melhor indicador de Intenção de Abandono do Trabalho Atual, explicando 27% da variância e compartilhando 37% da variância com o fator Culpa [F = 24,968; p = 0,001]..

**Tabela 5** - Análises de regressão linear múltipla Stepwise para os Fatores da EIA, tendo como preditores os fatores da SB

Fatores da SB	Fatores da EFAL					
	Mudança no R <sup>2</sup>	B	Erro-padrão	Beta	t	p
Modelo 1 (R <sup>2</sup> = 0,46)	F. Intenção de Abandono da Profissão					
(Constante)		0,17	0,22		0,75	0,45
Ilusão pelo Trabalho	0,3	0,55	0,12	0,39	4,58	0,0001
Desgaste Psíquico	0,12	0,35	0,1	0,31	3,55	0,001
Culpa	0,04	0,34	0,13	0,22	2,53	0,013
Indolência	-	-	-	0,36	0,31	0,795
Modelo 2 (R <sup>2</sup> = 0,33)	F. Intenção de Abandono da Organização					
(Constante)		0,67	0,18		3,77	0,0001
Ilusão pelo Trabalho	0,25	0,57	0,12	0,43	4,75	0,0001
Culpa	0,08	0,43	0,13	0,29	3,22	0,002
Desgaste Psíquico	-	-	-	0,13	1,36	0,178
Indolência	-	-	-	0,04	0,33	0,745

Fatores da SB	Fatores da EFAL					
	Mudança no R <sup>2</sup>	B	Erro-padrão	Beta	t	p
Modelo 3 (R <sup>2</sup> = 0,37)		F. Intenção de Abandono do Trabalho Atual				
(Constante)		0,53	0,17		3,09	0,003
Ilusão pelo Trabalho	0,27	0,59	0,12	0,45	5,04	0,0001
Culpa	0,1	0,47	0,13	0,32	3,62	0,001
Desgaste Psíquico	-	-	-	0,15	1,64	0,11
Indolência	-	-	-	0,06	0,45	0,66

**Fonte:** Elaboração das autoras.

Um balanço dos modelos de regressão, apresentados na Tabela 4, indica que os preditores mais influentes do absenteísmo no trabalho foram Indolência e Desgaste Psíquico, enquanto Ilusão pelo Trabalho e Culpa explicaram baixos percentuais. Referente à Tabela 5, os resultados indicam que o principal preditor das intenções de abandono do magistério foi Ilusão pelo Trabalho, explicando as três variáveis critério (Abandono Profissional, Abandono da Organização e Abandono do Trabalho Atual). A dimensão Indolência foi eliminada de todas as análises, enquanto Desgaste Psíquico e Culpa explicaram modestos percentuais.

## Discussão

A categoria docente integra um grupo de alto risco para o desenvolvimento da SB em consequência de estressores emocionais, sociais, burocráticos e tecnológicos presentes no trabalho que vão se refletir na falta de energia e no desprazer em exercer o ofício, conduzindo muitos docentes a se questionarem a respeito da própria escolha profissional. Com o advento da pandemia da Covid-19, os professores se viram repentinamente imersos em um cenário altamente estressante e propício ao desenvolvimento ou agravamento da SB, sendo forçados a se adaptarem a aulas remotas em plataformas digitais sem o apoio instrumental e formação

tecnológica, desacomodados da rotina pessoal e familiar devido ao sistema *home-office*, sobrecarregados com informações digitais e distanciados da interação social, dentre outros estressores. Considerando o referido cenário pandêmico e o fato de que ele trouxe novos estressores laborais na atuação profissional remota, esta pesquisa averiguou a presença da SB em docentes do ensino médio que, devido à pandemia da Covid-19, ministraram suas aulas de forma remota na cidade de Campina Grande, correlacionando-a à tendência de absenteísmo e de abandono psicológico do magistério.

A partir dos resultados, foi possível identificar apenas 21,6% da amostra com a saúde mental preservada e 59,1% em risco de desenvolver a SB, existindo, portanto, uma expressiva parcela da amostra com sintomas de mal-estar, incômodo ou insatisfação no trabalho remoto. É importante assinalar que não foi a modalidade de ensino remoto, adotada na pandemia da Covid-19, que inaugurou a intensificação do trabalho docente, contudo adicionou novas situações que sobrecarregaram o(a) professor(a), ocasionando maior estresse e, conseqüentemente, aumentando os riscos de desenvolvimento da SB. Este resultado é desanimador, sendo ainda mais preocupante o fato de 19,3% apresentarem os Perfis 1 e 2 da SB, que segundo a literatura (GIL-MONTE, CARLOTTO & CÂMARA, 2010; GIL-MONTE, 2005; GIL-MONTE, 2011; ROJAS, OCAÑA & GIL-MONTE, 2008) representam as formas mais potencializadas da síndrome, indicando que os docentes atingiram níveis de mal-estar exacerbados e ameaçadores ou prejudiciais ao bom desempenho no trabalho. Profissionais inseridos nestes dois tipos de perfis são os mais emocionalmente esgotados e propensos a desentendimentos ou conflitos interpessoais, a insatisfação com a escola e a frustração profissional.

Congruente com outros estudos, esta pesquisa também identificou que a SB se relaciona com as intenções de absenteísmo no trabalho (p. ex. COSTA, 2014; BERNARDES, CARVALHO,

BASTOS, HONÓRIO & SALES-PERES, 2018; LOURENÇO, 2016; VIANA & BONIATTI, 2020) e com as intenções de abandono psicológico da docência (p. ex. MORENO-JIMÉNEZ, HERNÁNDEZ, CARVAJAL, GAMARRA & PUIG, 2009; REBOLO, 2012; SILVA, CÂMARA, TONELLO & BITTAR, 2020), possibilitando inferir que os professorados com a SB em estágios avançados (Perfil 1 e Perfil 2) são os que têm maiores chances de ausentismo ao trabalho e de evadirem-se psicologicamente da profissão.

Pelo que ficou patente nas análises de regressão, a Indolência se destacou como a dimensão da SB mais influente do absenteísmo causado por fatores Interpessoais e do Ambiente de Trabalho e por fatores Administrativos-laborais. Significa que docentes afetivamente distanciados do alunado e dos colegas de trabalho consideram a possibilidade de virem a faltar ao trabalho *home-office* devido ao esgotamento mental advindo, principalmente, do contato virtual com pessoas, das situações psicoemocionais como estresse e ansiedade, e das condições físicas de trabalho como sobrecarga e turnos de trabalho. Este resultado se mostra congruente com outras pesquisas (RASMITADILA, RACHMADTULLAH, SAMSUDIN, SYAODIH, NURTANTO, & TAMBUNAN, 2020; SOUZA, SANTOS, RODRIGUES, FÉLIX, GOMES, ROCHA, CONCEIÇÃO, ROCHA & PEIXOTO, 2021) que identificaram, na pandemia, elevado grau de estresse em professores(as) provocado pela interação virtual com o alunado e colegas sem terem certeza das suas presenças nas salas de aula ou reuniões virtuais, interferências dos familiares durante as aulas *online*, e obstáculos tecnológicos como a falta de celulares e falhas nas redes de conexão. Considerando que a Indolência foi capaz de prever dois fatores da intenção do absenteísmo no trabalho, é razoável pensar que os vínculos afetivos de amizade, atenção e cuidado, já fragilizados antes da pandemia, possam dissolver-se completamente no ensino remoto, aumentando as chances de concretizar a ideia de faltar ao trabalho.

Referente à intenção de abandono psicológico do magistério, os resultados das análises de regressão revelaram que a Ilusão pelo Trabalho foi a dimensão da SB mais forte e capaz de influenciar este tipo de abandono. Este resultado sugere que os professores mais insatisfeitos, frustrados ou descontentes com o ensino remoto e metas laborais, impostas no contexto pandêmico, são mais propensos a desistirem psicologicamente do magistério. Em estudos com profissões humanitárias (p. ex. MORENO-JIMÉNEZ, HERNÁNDEZ, CARVAJAL, GAMARRA & PUIG, 2009; SCHWARTZ, 2008), o Desgaste Psíquico tende a ter peso mais importante sobre a intenção do abandono docente, diferindo do resultado desta pesquisa que identificou Ilusão pelo Trabalho como o elemento mais forte e que, no contexto pandêmico, reflete possíveis frustrações com o próprio desempenho e/ou dificuldades do professorado em lidar com as exigências do ensino remoto e do trabalho virtual realizados em condições de isolamento social.

As análises possibilitam concluir que os novos desafios impostos pelo ensino remoto no contexto pandêmico parecem estar exaurindo o professor, dificultando que ele alcance metas laborais, conduzindo-o a experimentar frustração, e, consequentemente, desinteresse pelo trabalho que estava vinculado naquele momento, na modalidade remota e em sistema *home-office*. A pandemia gerou, sem dúvida, características bastante nocivas à saúde mental que podem incorrer no desejo do professorado concretizar a ideia de faltar ao trabalho e, consequentemente, de não permanência como docente. Sabe-se, contudo, que o abandono docente definitivo ocorre quando se esgotam todas as tentativas de permanência na profissão, o que torna imprescindível implementar medidas de apoio psicológico nas escolas e ações de políticas públicas voltadas a mitigarem o esgotamento psíquico, aumentando as chances de retenção do professorado nas escolas e na profissão.

## Considerações Finais

Acredita-se que os resultados da pesquisa representam uma importante contribuição para o esclarecimento da SB e dos aspectos capazes de promover o absenteísmo e o abandono psicológico docente, podendo subsidiar as escolas na elaboração de planos de ação voltados a mitigar o cansaço e ansiedade experienciados na pandemia da Covid-19 e medidas protetivas para inibir a proliferação da SB na categoria. Espera-se, também, que os resultados possam estimular o debate educativo sobre a importância da saúde mental do professor a fim de se pensar em possibilidades interventivas que aumentem a retenção destes profissionais em seus locais de trabalho e a proteção dos que desejam seguir na profissão.

Por ser um estudo de corte transversal, realizado em um único momento da realidade, os resultados possuem baixo poder de generalização e não devem ser transferidos para outras instituições escolares, limitando-se ao momento estudado e à amostra pesquisada. Outra limitação do estudo diz respeito à ausência de dados qualitativos que pudessem conhecer as vivências subjetivas dos docentes acerca das condições de trabalho remoto. Por estas lacunas deixadas, seria recomendável a realização de futuras pesquisas mais aprofundadas que incluíssem instrumentos e técnicas de análise qualitativas. Também seria muito adequado aprofundar a análise incluindo variáveis como suporte organizacional, satisfação no trabalho, dado que, no ensino remoto, se exigiu que o professorado se adequasse abruptamente aos novos desafios tecnológicos para cumprir metas educacionais, sem, no entanto, receber formação e equipamentos adequados.

## Referências

ADUFCG (2021). **Relatório da pesquisa: condições de trabalho remoto e saúde dos/as docentes da UFCG, Campina Grande**. Recuperado de <https://adufcg.org.br/wp-content/uploads/2021/05/Relatorio-Pesquisa-Docente-UFCG-Versao-Final.pdf>.

ANTUNES, G. (2020). **Coronavírus: o trabalho sob fogo cruzado**. São Paulo: Boitempo.

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

BERNARDES, F. C. P., CARVALHO, C. A., BASTOS, J. R. M., HONÓRIO, H. M., & SALES-PERES, S. H. C. (2018). Síndrome de Burnout em professores e seus reflexos no absentismo: uma revisão sistemática. In **Anais. Bauru: Faculdade de Odontologia de Bauru**, Universidade de São Paulo. Recuperado de <https://repositorio.usp.br/item/002957875>

CARLOTTO, M. S. (2011). Síndrome de Burnout em professores: prevalência e fatores associados. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, 27(4), 403-410. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722011000400003>

CARLOTTO, M. S., CÂMARA, S. G., & OLIVEIRA, M. E. T. (2019). Intenção de abandono profissional entre professores: o papel dos estressores ocupacionais. **Revista Brasileira de Educação**, 1(4), 1-18. <https://doi.org/10.1590/S1413-24782019240028>.

CARMELI, A. (2005). The relationship between organizational culture and withdrawal intentions and behavior.

**International Journal of Manpower**, 26(2), 177-195. <https://doi.org/10.1108/01437720510597667>

COSTA, L. S. T (2014). **Avaliação da síndrome de burnout em professores universitários de Piracicaba**. Tese de Doutorado, Universidade Estadual de Campinas, Piracicaba, São Paulo, SP, Brasil. Disponível em: [http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/289937/1/Costa\\_LudmiladaSilvaTavares\\_D.pdf](http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/289937/1/Costa_LudmiladaSilvaTavares_D.pdf). Acesso em: 20 de outubro de 2023.

COSTA, L. S. T., GIL-MONTE, P. R., POSSOBON, R. F., & AMBROSANO, G. M. B. (2013). Prevalência da síndrome de burnout em uma amostra de professores universitários brasileiros. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, 26(4), 636-642. <https://doi.org/10.1590/S0102-79722013000400003>

DANCEY, C. P., & REIDY, J. (2006). **Estatística sem matemática para psicologia usando SPSS para Windows**. Porto Alegre: Artmed.

FERNANDES, P. R., & GUSMÃO, T. C. R. S. (2017, setembro). Encantos e desencantos na profissão do docente de ciências e matemática. In **Anais do XII Colóquio Nacional e V Colóquio Internacional do Museu Pedagógico**, Vitória da Conquista, Bahia, Brasil. 64-69. Recuperado de <http://anais.uesb.br/index.php/cmp/article/viewFile/7084/6889>.

GIL-MONTE, P. R (2005). **El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar**. Madrid: Pirámide. <http://doi.org/1013140/2.1.4614.8806>.

GIL-MONTE, P. (2011). **CESQT: Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo**.

**Manual.** Madrid: TEA Ediciones S. A. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/263276331\\_CESQT\\_Cuestionario\\_para\\_la\\_Evaluacion\\_del\\_Sindrome\\_de\\_Quemarse\\_por\\_el\\_Trabajo\\_Manual](https://www.researchgate.net/publication/263276331_CESQT_Cuestionario_para_la_Evaluacion_del_Sindrome_de_Quemarse_por_el_Trabajo_Manual).

GIL-MONTE, P. R., CARLOTTO, M. S., & CÂMARA, S. (2010). Prevalence of burnout in a sample of Brazilian teachers. **European Journal of Psychiatry**, 25(4), 205-212. Recuperado de <https://scielo.isciii.es/pdf/ejpen/v25n4/original3.pdf>.

LAPA-JÚNIOR, L. G. (2021). Os docentes e as relações entre trabalho remoto e competências socioemocionais na pandemia de Covid-19. **Olhares & Trilhas**, 23(2), 631-643. <https://doi.org/10.14393/OT2021v23.n.2.60157>.

LAPO, F. R., & BUENO, B. O. (2002). O abandono do magistério: vínculos e rupturas com o trabalho docente. **Psicologia USP**, 13(2), 243-276. <http://doi.org/10.1590/S0103-65642002200014>.

LEE, M., GOODMAN, C., DANDAPANI, N., & KEKAHIO, W. (2015). **Review of international research on factors underlying teacher absenteeism.** Washington: IES. Recuperado de <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED555740.pdf>

LOURENÇO, V. P. (2016). **Absenteísmo, presenteísmo, síndrome de burnout, liderança ética e estratégias de enfrentamento em professores no Distrito Federal.** Dissertação de Mestrado, Centro Universitário de Brasília, Brasília, DF, Brasil. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/235/11145/1/61500017.pdf>.

LORENZO, S. M. (2020). **Indicadores de ansiedade, burnout, depressão, satisfação no trabalho e qualidade de vida em**

**professores da rede municipal.** Tese de Doutorado, Universidade Estadual Paulista, Marília, São Paulo, SP, Brasil. Disponível em: <http://hdl.handle.net/11449/193467>. Acesso em: 20 de outubro de 2023.

MARTINS, L. B., AGUIAR, C. V. N., & BASTOS, A. V. B. (2020). Covid-19: seus impactos nas relações trabalho-família. In F. Queiroga (Org.). **O trabalho e as medidas de contenção da Covid-19: contribuições da psicologia organizacional e do trabalho.** (p.49-58). Porto Alegre: Artmed.

MARTINS, V. A., SILVA, S., & LUZ, I. P. (2021). Influência da autoestima e da relação orientador-orientando nos sintomas da síndrome de *burnout*: evidências da pós-graduação *stricto sensu* em contabilidade no contexto brasileiro. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade**, 15(1), 27-45. <http://doi.10.17524/repec.v15i1.2779>

MASLACH, C., & JACKSON, S. E. (1981). Maslach burnout Inventory: the measurement of experienced burnout. **Journal of Occupational Behavior**, 2(1), 99-113. Palo Alto: Consulting Psychologist Press. <http://doi.10.1590/S0034-71672005000200005>

MOBLEY, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. **Jornal Applied Psychology**, 62(2), 237-240. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.2.237>

MORENO-JIMÉNEZ, B., HERNÁNDEZ, E. G., CARVAJAL, R. R., GAMARRA, M. M., & PUIG, R. F. (2009). El burnout del profesorado universitario y las intenciones de abandono: un estudio multi-muestra. **Revista de Psicología del Trabajo e de**

**las Organizaciones**, 25(2), 149-163. Recuperado de <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v25n2/v25n2a05.pdf>.

MURCHO, N. A. C., & JESUS, S. N. (2014). Absenteísmo no trabalho. In M. M. M Siqueira, (Org.). **Novas medidas do comportamento organizacional** (p.15-23). Porto Alegre: Artmed.

NOBRE, F. C., CORRÊA, D. A., NEPOMUCENO, L. H., NOBRE, L. H. N., SOUZA, A. J., & SIQUEIRA-FILHO, V. (2017). A amostragem na pesquisa de natureza científica em um campo multiparadigmático: peculiaridades do método qualitativo. **Revista Espacios**, 38(22),1-13. Recuperado de <http://www.revistaespacios.com/a17v38n22/a17v38n21p13.pdf>.

OECD – Organization for Economic Co-Operation and Development (2005). **Teachers matter: Attracting, developing and retaining effective teachers**. Paris: OECD Publishing. Recuperado de <https://www.oecd.org/education/school/34990905.pdf>

OLIVEIRA, A. A. (2021). **Síndrome de burnout: uma análise a respeito da problemática e seus efeitos em professores em meio à pandemia da Covid-19 no Brasil**. Trabalho de Conclusão de Curso em Ciências Biológicas, Centro Universitário AGES, Paripiranga, Bahia, Brasil. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/14857/1/Alex%20Alencar%20TCC%20%281%29.pdf>. Acesso em: 20 de outubro de 2023.

PASCHOALINO, J. B. Q. (2009). **O professor desencantado: matizes do trabalho docente**. Belo Horizonte: Armazém de Ideias.

PEDRO, N., & PEIXOTO, F. (2006). Satisfação profissional e autoestima em professores dos 2<sup>o</sup> e 3<sup>o</sup> ciclos do ensino básico. **Revista Análise Psicológica**, 24(2) 247-262. <http://doi.org/10.14417/ap.167>.

PÉREZ-NEBRA, A. R., CARLOTTO, M. S., & STICCA, M. G. (2020). Bem-estar e estresse ocupacional em contexto de distanciamento social. In F. Queiroga (Org.). **Home office no contexto da Covid-19**. Volume 1 (p.31-38). Porto Alegre: SBPOT. Recuperado de <https://www.sbpot.org.br/noticia/material-orientacoes-sobre-home-office/>.

PORTO, J. B., PUENTE-PALÁCIO, K., & NEIVA, E. R. (2020). Ajustes e mudanças organizacionais em tempos de pandemia da Covid-19. In SBPOT (Org.). **Home office no contexto da Covid-19**. Volume 1 (p. 1-6). Recuperado de <https://www.sbpot.org.br/noticia/material-orientacoes-sobre-home-office/>.

RASMITADILA, R., ALIYYAH R. R., RACHMADTULLAH, R., SAMSUDIN, A., SYAODIH, E., NURTANTO, M., TAMBUNAN, A. R. S. (2020). The perceptions of primary school teachers of online learning during the covid-19 pandemic period: a case study in Indonesia. **Journal of Ethnic and Cultural Studies**, 7(2), 90-109. <http://doi.org/10.29333/ejecs/388>.

REBOLO, F. (2012). Do mal-estar docente ao abandono da profissão professor: a história de Estela. **Série-estudos do Programa de Pós-graduação em Educação da UCDB**, 33(1), 143-163. Recuperado de <https://serie-estudos.ucdb.br/serie-estudos/article/view/85/176>.

RODRIGUES, C. F. S., LIMA, F. J. C., & BARBOSA, F. T. (2017). Importância do uso adequado da estatística básica nas

pesquisas clínicas. **Revista Brasileira de Anestesiologia**, 67(6), 619-625. <http://doi.org/1016/j.bjan.2017.01.003>.

ROJAS, S. U., OCAÑA, J. I. S., & GIL-MONTE, P. R. (2008). Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) (burnout) en maestros mexicanos. *Información Psicológica*, 91(92), 53-63. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2551798>.

SALTINI, M. R., VIDAL, A. G., & OLIVEIRA-SOBRINHO, A. S. (2014). Políticas públicas de educação e precarização do trabalho em São Paulo: o abandono da profissão docente na rede pública estadual. **Trabalho e Educação**, 23(1), 99-117. Recuperado de <https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/9072/6526>.

SCHAUFELI, W. B. (2005). Burnout en profesores: una perspectiva social del intercambio. **Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones**, 21(12), 15-35. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317039002>.

SCHWARTZ, S. L. (2007). **Engaging our workforce: How job demands and resources contribute to social worker burnout, engagement and intent to leave**. Tese de Doutorado em Filosofia da Humanidade e Ciências Sociais, Portland State University, Portland, EUA. Disponível em: [https://pdxscholar.library.pdx.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=4104&context=open\\_access\\_etds](https://pdxscholar.library.pdx.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=4104&context=open_access_etds). Acesso em: 20 de outubro de 2023.

SILVA, L. A. M., CÂMARA, S. G., TONELLO, M. G. M., & BITTAR, C. M. L. (2020). Síndrome de burnout em docentes de educação básica: um olhar sobre os sinais de desesperança e abandono. In J. C. Sarriera, C. B. Rocha, J. A. Inzunza, & Silva, R.

B (Orgs.). **Bem-estar e saúde comunitária: teoria, metodologia e práticas transformadoras.** (p. 115-132). Curitiba: Appris.

SOUZA, K. R., SANTOS, G. B., RODRIGUES, M. A. S., FELIX, E. G., GOMES, L., ROCHA, G. L., CONCEIÇÃO, R. C. M., ROCHA, F. S., & PEIXOTO, R. B. (2021). Trabalho remoto, saúde docente e greve virtual em cenário de pandemia. **Trabalho Educação e Saúde**, 19(1), 1-14. <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00309>.

UNESCO - Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (2016). **Repensar a educação: rumo a um bem comum mundial?** Brasília: UNESCO. Recuperado de <https://www.abruc.org.br/view/assets/uploads/artigos/abruc/repensar-a-educa%C3%A7%C3%A3o---unesco-2016.pdf>.

## **TRABALHO, SAÚDE, QUALIDADE DO SONO E GÊNERO ENTRE DOCENTES UNIVERSITÁRIOS/AS EM TEMPOS DE TRABALHO REMOTO NA PANDEMIA DA COVID-19**

*Aline Macedo Carvalho Freitas  
Tânia Maria de Araújo  
Paloma de Sousa Pinho*

### **Introdução**

**P**rocessos de adoecimento em larga escala, especialmente quando derivados de doenças infecciosas, provocam mudanças abruptas e intensas nas relações sociais: geram profundas alterações nas formas de convívio na sociedade e trazem significativos impactos nos processos produtivos, na relação de emprego e postos de trabalho disponíveis e no acesso aos bens e serviços.

A crise sanitária decorrente da infecção humana pelo novo coronavírus (SARS-CoV-2), desencadeando a COVID-19, teve início em dezembro de 2019 na China e rapidamente se espalhou por todo o mundo (WHO, 2020). Para conter a rápida disseminação do vírus, o distanciamento social constituiu a única medida eficaz de saúde pública para o controle da doença. Isto implicou na redução de circulação em locais

públicos, suspensão de eventos sociais e religiosos, restrições e fechamentos de comércios não essenciais e das instituições de ensino, como escolas e universidades em todo o mundo. Essas medidas de enfrentamento e controle, adotadas em defesa e preservação da vida, também trouxeram suas consequências (BRASIL, 2020a; JOYE et al., 2020).

As mudanças geradas nesse contexto desencadearam impactos substantivos nos diferentes setores da sociedade (SUN & LIN, 2020), afetando drasticamente o mundo do trabalho (International Labour Organization, 2020). A transferência das atividades laborais, até então executadas nos locais de trabalho, para os domicílios dos(as) trabalhadores(as) foi uma das mais significativas delas. Os setores dos serviços públicos, funções administrativas e atividades de ensino foram aqueles em que os processos de trabalho sofreram essas mudanças de modo mais acentuado. Por exemplo, as condições laborais docentes, de todos os níveis de ensino, incluindo docentes universitários(as), modificaram-se dramaticamente e numa escala de tempo sem precedentes (ADUFES, 2020; 2021; PINHO et al., 2021).

A prática da atividade docente, quase da noite para o dia, foi profundamente alterada, com novas exigências laborais, envolvendo formas pouco conhecidas de comunicação, uso de linguagens específicas e habilidades para o manejo de equipamentos e ferramentas de Tecnologias Digitais de Informação e Comunicação (TDIC) (ADUFES, 2020, 2021; PINHO et al., 2021; SOUZA et al., 2021a). Assim, o trabalho docente, antes realizado de modo presencial, rapidamente precisou ser adaptado e transferido para a modalidade de Trabalho Remoto (TR), sendo executado, exclusivamente, no ambiente doméstico do(a) docente, com uso de recursos pessoais diversos (internet, espaço físico de casa improvisado às atividades educacionais, mobiliário, equipamentos) (BRASIL, 2020b). Além da situação imposta de vivenciar o rompimento de barreiras físicas do trabalho entre a vida profissional e pessoal, o(a) docente também precisou expor

parte do seu ambiente privado, até então preservado, ganhando contornos de uma intimidade vigiada (ADUFES, 2020, 2021; PINHO et al., 2021; SOUZA et al., 2021a).

No âmbito do ensino superior, as demandas sobre os(as) docentes universitários(as) foram intensas. A pressão decorrente do período pandêmico somadas às exigências contínuas de trabalho no espaço doméstico, sem definição de horários específicos entre tempo de trabalho e de descanso, ampliaram o desgaste docente, especialmente a partir do aumento do tempo da jornada laboral, tornando-os(as) mais expostos(as) a fatores que podem interferir no padrão do ciclo de sono-vigília.

Dentre as condições descritas no contexto de trabalho docente, o uso acentuado dos aparelhos eletrônicos e a maior exposição à emissão da luz artificial, bem como a possível redução das possibilidades de contato direto com a luminosidade natural, sobretudo em situação em que apenas esta seria normalmente utilizada ou, ao contrário, a demanda de fechamento das cortinas para reduzir a entrada da luz para evitar reflexos na tela dos aparelhos foram situações recorrentes e muito presentes no contexto do trabalho remoto, durante a pandemia da COVID- 19. Esses são fatores com potencial de interferência no funcionamento psicofisiológico das pessoas. A exposição à luz durante à noite, por exemplo, exerce importante influência na arquitetura do sono, produzindo vigília na hora inadequada do dia (NATIONAL SLEEP FOUNDATION, 2022; BUXTON & SHEA, 2018). A luz artificial, principalmente a de comprimento azul, ao possibilitar a ampliação do tempo de trabalho, muitas vezes estendido para o turno da noite, gera ampliação do alerta fisiológico e a supressão da liberação da melatonina (um hormônio secretado durante a noite, e de fundamental importância para o sono de qualidade) (ALTENA et al., 2020; MAJUMDAR et al., 2020; BUXTON & SHEA, 2018). Acredita-se que essa condição contribua para a ocorrência de atrasos no ciclo do sono nos dias seguintes à exposição excessiva, gerando comprometimento na duração e

qualidade do sono ruim, ao longo dos dias (NATIONAL SLEEP FOUNDATION, 2022; BUXTON & SHEA, 2018).

Desse modo, sugere-se que as atípicas modificações ocorridas em tempos de TR, ao somarem-se à condição de maior tempo de uso de aparelhos eletrônicos, maior exposição à luz artificial (MAJUMDAR et al., 2020), bem como as inseguranças advindas do período, sobretudo quanto ao medo de adoecer, podem ter sido situações que trouxeram impactos significativos para o estado emocional e a saúde mental, alterando também, a qualidade do sono dos(as) docentes (PINHO et al., 2021; ROSA et al., 2021; SOUZA et al., 2021b).

O sono é uma dimensão biológica que possui múltiplas funções, dentre estas, a de reparação do bom funcionamento da energia consumida durante o estado de vigília, sendo esta essencial para o processo de síntese das substâncias vitais para o desenvolvimento humano e, portanto, da restauração completa do corpo e da mente (WALKER, 2008). Desse modo, quando a qualidade do sono se apresenta ruim, é possível que efeitos deletérios possam afetar outras dimensões da saúde das pessoas (GUERRERO et al., 2010).

Pesquisa conduzida antes da pandemia da COVID-19, com a finalidade de investigar os fatores associados à qualidade do sono, identificou uma prevalência elevada de 61,3% de qualidade de sono ruim entre docentes do ensino superior de uma universidade pública (FREITAS et al., 2021). Manter mais de um vínculo empregatício, ter tempo irregular e/ou insuficiente para a prática de atividades de lazer, dormir seis horas ou menos por noite, queixas de dor musculoesquelética, dor de cabeça, e trabalho de elevadas exigências (conjugando elevadas demandas psicológicas e baixo controle sobre o próprio trabalho) foram fatores associados à qualidade do sono ruim, investigada entre os docentes desse estudo (FREITAS et al., 2021).

Estudos realizados em diferentes instituições de ensino no Brasil, durante a pandemia da COVID-19, evidenciam elevadas prevalências de qualidade do sono ruim, chegando a 86,6% entre

os(as) docentes do nível de educação infantil ao superior da rede particular de ensino no Estado da Bahia (PINHO et al., 2021); 73,9% entre docentes do Departamento Interdisciplinar dos cursos de Serviço Social e Enfermagem da Universidade Federal Fluminense (ROSA et al., 2021); e 58,3% entre professores(as) de uma instituição de ensino superior particular no Estado de Minas Gerais (BORGES et al., 2021).

Investigações acerca da qualidade de sono envolvendo população geral e grupos de trabalhadores(as) são necessárias, uma vez que se trata de uma condição que afeta todo o funcionamento corporal e mental das pessoas. É preciso também considerar as distinções de grupos mais suscetíveis às alterações do sono, como é o caso das mulheres, quando comparadas aos homens (RIEMAN et al., 2017). As desigualdades de gênero relacionadas à assimetria entre as simultâneas incumbências da vida produtiva (demandas do trabalho remunerado) e reprodutiva (a distribuição das tarefas domésticas, cuidado com a família e, principalmente, dos(as) filhos(as), com desvantagens para as mulheres, estão largamente registradas na literatura (HIRATA & KERGOAT, 2007; SIQUEIRA, 2019; SOUZA et al., 2021a). Estudos que avaliaram impactos e demandas do TR evidenciaram que a situação agudizou as exigências sobre o trabalho das mulheres, ampliando as diferenças de gênero (ARAÚJO; LUA, 2021).

Considerando os aspectos mencionados (mudanças nas exigências no trabalho docente, rompimento de barreiras do trabalho remunerado e doméstico, exposição ampliada à luz artificial e relevância da qualidade do sono para a saúde física e mental), o objetivo deste capítulo é descrever as condições de trabalho, de saúde e a qualidade do sono de docentes de duas universidades públicas no Estado da Bahia, considerando os diferenciais de gênero num contexto de trabalho remoto durante a pandemia da COVID-19. A discussão, neste capítulo, sobre os diferenciais de gênero se dá em função da necessidade de se considerar a indissociabilidade das relações sociais de sexo e divisão social do trabalho

conforme proposto por Kergoat (2009). Dentre as análises de marcadores de desigualdades sociais, aspectos relacionados ao gênero são fundamentais para uma melhor apreensão da complexidade e superposição de vulnerabilidades, fornecendo dados essenciais para medidas adequadas de intervenção em saúde.

## **Método**

A base de dados analisada neste estudo foi produzida por estudo de corte transversal, do projeto Trabalho Docente e Saúde em Tempos de Pandemia (COVID-19), realizado pelo Núcleo de Epidemiologia (NEPI) da Universidade Estadual de Feira de Santana (UEFS) e o Núcleo de Saúde Trabalho e Educação (NSET) da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB), em parceria com a Associação dos Docentes da Universidade Estadual de Feira de Santana (ADUFS) e a Associação de Professores Universitários do Recôncavo (APUR). A coleta dos dados foi realizada no período de agosto de 2020 a fevereiro de 2021.

A população alvo deste estudo foram os(as) docentes das duas universidades públicas do Estado da Bahia, acima mencionadas. A UEFS é subdividida em grandes áreas que se organizam em nove departamentos localizados em Feira de Santana, e unidades avançadas em Santo Amaro da Purificação e Lençóis, na Chapada Diamantina. A UFRB possui estrutura multicampi, com sete centros de ensino localizados principalmente na região do recôncavo da Bahia.

Foram elegíveis para participar desta pesquisa, os(as) docentes que atendessem aos seguintes critérios de inclusão: ser docente ativo(a) na instituição de trabalho de origem, independente do tipo de vínculo empregatício. Foram excluídos da pesquisa os questionários em duplicação, bem como aqueles que apresentaram algum bloco de questão sem resposta.

A seleção dos(as) docentes foi feita por procedimento de amostragem não probabilística, amostragem de conveniência

(HULLEY et al., 2015), incluindo os(as) docentes cadastrados(as) nas bases de dados do setor de gestão de pessoal das universidades e dos registros das associações docentes, a APUR e ADUFS que aceitaram o convite para participar. Dos 841 formulários de pesquisa recebidos, foram excluídos 12 questionários de respostas por recusas e 52 por duplicações, restando para análise 777 respostas válidas.

Para verificar o tamanho necessário da amostra de docentes participantes, considerou-se o número total de docentes das referidas universidades (1.786), erro amostral de 5%, nível de confiança de 95%, bem como a prevalência esperada da qualidade do sono ruim de 84,6% (PINHO et al., 2021). O tamanho mínimo da amostra estimado foi de 186 docentes. A este número foi acrescido 20% (N=224) em função de potenciais erros de preenchimento, recusas e perdas. Considerando a análise dos dados por estratos de gênero, optou-se por dobrar o tamanho amostral, totalizando o valor final esperado de 448 docentes.

Conforme destacado inicialmente, ao final da coleta de dados foram obtidas 777 respostas válidas. Embora o estudo não tenha sido desenhado especificamente para avaliar o desfecho de qualidade do sono ruim entre os(as) docentes universitários(as), a amostra analisada neste estudo apresentou poder suficiente para a investigação proposta.

No que tange ao método de coleta de dados, esta pesquisa utilizou o do tipo Websurvey (BONI, 2020), e seguiu os procedimentos do Checklist for Reporting Results of Internet E-Surveys (CHERRIES) (EYSENBACH, 2004). O formulário da pesquisa foi elaborado de modo estruturado, sendo disponibilizado a partir da plataforma online e gratuita do Google Forms. No link (<https://forms.gle/mHijkTCaZiQUS5Vk7>) de acesso do formulário, após apresentação dos objetivos e do tempo necessário (aproximadamente vinte minutos) para resposta, o(a) docente foi direcionado(a) para leitura e a concordância (ou não) com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) da pesquisa.

O formulário da pesquisa incluiu seis blocos de questões: características sociodemográficas e do trabalho (bloco I); trabalho e estressores ocupacionais (bloco II); característica do trabalho docente na pandemia da COVID-19 (bloco III); família e distanciamento social na pandemia da COVID-19 (bloco IV); características da situação de saúde docente (bloco V) e hábitos de vida e sono no distanciamento social (bloco VI).

O Mini-Sleep Questionnaire (MSQ) avaliou a qualidade do sono (FALAVIGNA et al., 2011; ZOMER et al., 1985). O Self-Reporting Questionnaire (SRQ-20) triou os transtornos mentais comuns (TMC) (bloco IV) (SANTOS et al., 2009). A análise da sobrecarga doméstica incluiu as tarefas domésticas mais frequentemente realizadas (PINHO & ARAÚJO, 2012).

A escala MSQ é constituída por dez questões com escala de respostas de 1 (nunca) a 7 (sempre); os escores variam de 10 a 70 pontos. As pontuações mais altas caracterizam pior qualidade do sono (FALAVIGNA et al., 2011; GORENSTEIN; TAVARES; ALÓE, 2000; ZOMER et al., 1985). Neste estudo, a qualidade do sono foi analisada como variável dicotômica, considerando qualidade do sono ruim para pontuações de 25 até 70 pontos (FALAVIGNA et al., 2011). A qualidade do sono foi também analisada considerando os escores para a identificação de níveis de qualidade do sono que variam de leve a moderadamente alterado (de 25 a 30 pontos) e  $\geq 31$  pontos para o sono gravemente alterado (FALAVIGNA et al., 2011; GORENSTEIN; TAVARES; ALÓE, 2000).

Os TMC foram avaliados pelo SRQ-20 – instrumento de rastreamento de 20 questões com resposta dicotômica (sim/não). O ponto de corte utilizado para suspeição de TMC foi sete ou mais respostas positivas para mulheres e cinco ou mais para homens (SANTOS et al., 2010).

O indicador de sobrecarga doméstica (SD) foi obtido a partir do somatório de quatro tarefas domésticas básicas, ponderado pelo número de moradores do domicílio, seguindo a fórmula: Sobrecarga Doméstica = [(lavar+passar+limpar+ cozinhar)

x (número de moradores na residência - 1)] (THIERNEY, ROMITO, MESSING, 1990; AQUINO, 1996). A análise considerou o indicador em tercís (SD baixa, média e alta).

A análise dos dados incluiu avaliação descritiva com estratificação por gênero (homens e mulheres). A prevalência da qualidade do sono foi analisada considerando as variáveis sociodemográficas, de trabalho, hábitos de vida, rotina de sono, sobrecarga doméstica e TMC. A análise foi conduzida no programa estatístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), versão 24.0.

Esta pesquisa seguiu as resoluções n. 466/12 e 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde e teve aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa da UFRB (CAAE/CEP (32004620.8.1001.0056)). Também foi cadastrada na UEFS (processo nº 007/2021).

## **Resultados**

### ***Perfil sociodemográfico e de trabalho entre os(as) docentes universitários(as).***

O perfil de gênero foi de identificação de 57,8% como mulher, de 39,9% como homens, 1,4% como mulher trans ou transgênera, 0,3% como pessoa não binária; 0,6% preferiu não informar. Devido ao baixo quantitativo de respostas às opções não binárias, foram consideradas apenas homem (310; 40,8%) e mulheres (449, 59,2%), correspondentes a 759 respostas válidas. Este total representa 42,5% dos 1.786 docentes cadastrados(as) nas bases de dados de recursos humanos das duas instituições participantes do estudo.

Dentre os nove departamentos de ensino da Universidade Estadual, as maiores participações foram dos docentes dos Departamentos de Saúde (DSAU 17,7%), Ciências Biológicas (DCBIO 15,2%) e de Ciências Humanas e Filosofia (DCHF 14,6%). Entre as professoras, também predominou o (DSAU

34,3%), seguido do (DCHF 13,9%) e do Departamento de Exatas (DEXA 12,2%).

Dentre os centros de ensino da instituição federal, entre os docentes, aquele com maior percentual de participação foi o Centro de Ciências da Saúde (CCS 18,0%), seguido do Centro de Ciência e Tecnologia em Energia e Sustentabilidade (CETENS 13,9%) e Centro de Formação de Professores (CFP 13,2%). Entre as professoras, predominaram as participações no CCS (26,0%), seguido dos Centro de Ciências Agrárias, Ambientais e Biológicas e o CFP, ambos com 17,1%.

Docentes com vínculo de dedicação exclusiva predominaram (73,9% e 74,8%), em comparação aos demais tipos de vínculos investigados. O aumento da carga horária de trabalho, comparativamente ao período de atividades antes da pandemia da COVID-19, foi referido por 58,0% dos homens e 66,9% das mulheres.

A média de idade dos(as) docentes foi de 46 anos, com desvio-padrão (DP) de 9,6 anos. A faixa etária variou de 27 a 71 anos. Ao considerar a dicotomização entre as faixas etárias de 27 a 46 anos e 47 a 71 anos, foi possível notar distribuição elevada (54,4% vs. 54,9%) entre os homens e as mulheres, respectivamente, na faixa etária de 27 a 46 anos. A maioria (homens: 73,3%; mulheres: 68,2%) dos(as) docentes referiu situação conjugal casada/união estável. Quanto à raça/cor da pele, predominou a cor branca (43,2% vs. 41,0%); seguida de parda (42,6% vs. 45,4%), preta (11,9% vs. 12,7%) e amarela (2,3% vs. 0,9%) entre homens e mulheres, respectivamente.

Quase a totalidade (93,2% vs. 91,3%) dos(as) docentes referiu vínculo efetivo. Foram observados elevados percentuais (88,1% vs. 87,1%) dos(as) docentes que não possuíam outro vínculo empregatício. A população apresentou alta escolaridade: doutorado (51,9% vs. 52,8%), pós-doutorado (23,2%, vs. 21,6%) e mestrado (21,0% vs. 23,6%) entre os homens e mulheres, respectivamente.

## **Trabalho Remoto durante a pandemia da COVID-19, segundo os diferenciais de gênero dos(as) docentes universitários(as)**

Entre os(as) docentes, considerando respectivamente os homens e as mulheres, as atividades realizadas com maior frequência foram: reuniões com colegas de trabalho (90,3% vs. 90,9%), com coordenação e chefia (75,6% vs. 78,2%) e com grupos de estudos e alunos (51,3% vs. 61,0%), seguidos da execução de roteiros e orientações de estudo (53,9% vs. 62,8%), participação em lives (54,9% vs. 53,2%), aulas ao vivo (49,7% vs. 43,9%) e gravadas (19,5% vs. 3,6%).

As ferramentas de comunicação/interação mais utilizadas entre os(as) docentes nesse período foram os aplicativos para videoconferência do Google Meet, StreamYard, Skype, (96,4% vs. 97,8%), o e-mail (89,6% vs. 92,7%), o WhatsApp (86,6% e 89,1%), as interfaces para lives (Youtube, Instagram com 40,3% vs. 50,6%) e os aplicativos de sala de aula virtuais (Google *Classroom* com 33,2% vs. 34,5%), respectivamente para homens e mulheres.

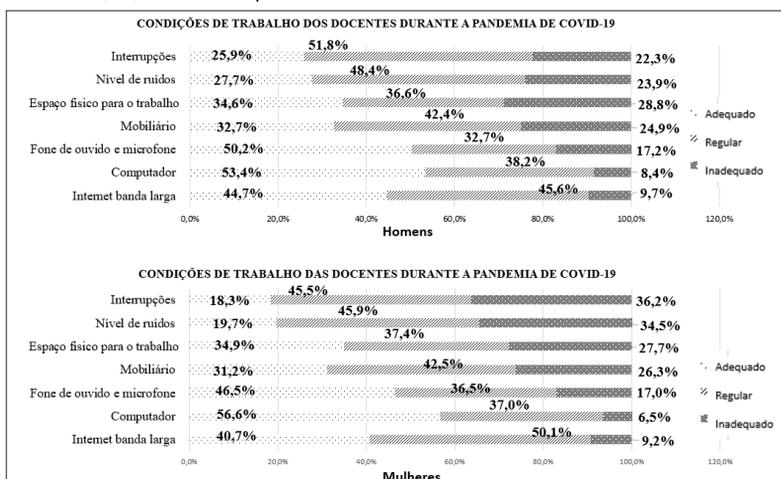
Mesmo dispondo das ferramentas tecnológicas necessárias para executar as demandas do TR, a maioria dos(as) docentes (homens: 62,5%; mulheres: 61,1%) afirmou sentir-se parcialmente preparado(a) para a execução das atividades remotas. Quando questionados acerca do processo de formação e/ou orientação para o manuseio das ferramentas e condução das atividades, 66,8% dos homens e 58,9% das mulheres referiram não ter recebido o suporte necessário da instituição de ensino. Apesar dessas dificuldades informadas, ainda assim, 88,7% dos docentes e 91,5% das docentes afirmaram interesse em manter o uso de algumas ferramentas tecnológicas após a retomada das atividades presenciais.

Quanto ao processo de adaptação do TR no ambiente doméstico, no que tange aos aspectos referentes ao ambiente (interrupções, nível de ruídos e espaço físico) e recursos físicos

(mobiliário e internet banda larga), a maior proporção dos(as) docentes informaram condições regulares (Figura 1).

Apenas os itens fone de ouvido e computador foram considerados como adequados para a maioria dos homens e mulheres. No que se refere às interrupções do ambiente e ao nível de ruído, as mulheres apresentaram maior frequência de respostas inadequadas, comparada aos resultados observados entre os homens (Figura 1).

**Figura 1** - Condições de recursos do trabalho dos(as) docentes universitários(as) durante a pandemia da COVID-19, Bahia, Brasil, 2020-2021



**Fonte:** Dados próprios coletados na pesquisa “Trabalho Docente e Saúde em Tempos de Pandemia (COVID-19)”, 2020.

Ao serem questionados(as) acerca das possíveis interferências do tempo dedicado às atividades domésticas, a maioria das mulheres (76,7%) afirmou haver comprometimento das horas dedicadas às responsabilidades do trabalho remunerado. Para as docentes, a proporção de Sobrecarga Doméstica (SD) apresentou tendência crescente: de 22,9% em baixa SD para 43,2% em alta SD; para os docentes, a tendência foi inversa: observou-se redução de 38,1% em baixa SD para 26,1% em alta SD (Tabela 1).

A insatisfação com a própria capacidade de trabalho foi referida por 15,5% dos docentes e por 19,3% das docentes. Ao serem questionados(as) se as mudanças decorrentes da pandemia alteraram a percepção do trabalho docente, apenas 10,0% dos homens e 17,8% das mulheres afirmaram esse questionamento, esses resultados evidenciam, portanto, a força e dedicação dessa categoria pelo trabalho, mesmo diante do contexto adverso de TR durante a pandemia da COVID-19 (Tabela 1).

**Tabela 1** – Percepção do trabalho entre docentes universitários(as) durante a pandemia da COVID-19, Bahia, Brasil, 2020-2021

Variáveis	Homens		Mulheres	
	n	%	n	%
<b>O tempo dedicado às atividades domésticas interferiu nas responsabilidades de trabalho remunerado?</b>				
Não realizam atividades domésticas	05	1,6	06	1,3
Não interferiu	125	40,3	99	22,0
Sim, houve interferências	180	58,1	344	76,7
<b>Sobrecarga Doméstica</b>				
Baixa	118	38,1	103	22,9
Média	111	35,8	152	33,9
Alta	81	26,1	194	43,2
<b>Satisfação com a capacidade de trabalho</b>				
Satisfeito(a)	197	63,5	262	58,3
Nem satisfeito(a), nem insatisfeito(a)	65	21,0	100	22,3
Insatisfeito(a)	48	15,5	87	19,4
<b>As mudanças decorrentes da pandemia alteraram a sua percepção sobre a docência? (759)</b>				
Não	279	90,0	369	82,2
Sim	31	10,0	80	17,8

**Fonte:** Dados próprios coletados na pesquisa Trabalho Docente e Saúde em Tempos de Pandemia (COVID-19), 2020.

## ***Hábitos de vida, atividades de lazer e saúde docente em tempos de trabalho remoto na pandemia da COVID-19***

Dentre as rotinas de vida alteradas em virtude do rearranjo da carga horária de trabalho, a prática de lazer ou relaxamento (58,8% vs. 75,9%), de descanso ou repouso (52,3% vs. 73,6%) e a atividade física (48,9% vs. 59,3%) foram as mais comprometidas entre os homens e mulheres respectivamente, sobretudo entre as docentes. Considerando os hábitos de vida, 66,8% dos docentes referiram ter tido tempo para praticar atividade de lazer. Entre as professoras, a maioria (54,6%) relatou não dedicar tempo durante o dia para descanso e relaxamento.

A prática regular de atividade física foi referida por 57,7% dos homens e 54,1% das mulheres. Entre quem realizava essas atividades, 32,2% dos homens e 27,2% das mulheres as realizavam com frequência de 3 a 5 dias. A totalidade dos(as) docentes não tinha o hábito de fumar (93,2% vs. 96,0%, homens e mulheres, respectivamente).

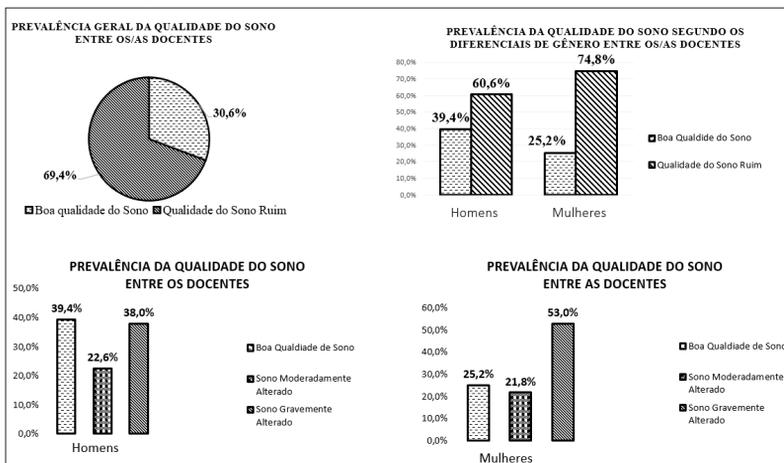
Quanto às questões de saúde, as mulheres apresentaram maior prevalência de COVID-19, quando comparadas aos homens (4,5% vs. 3,9%). A prevalência global de Transtornos Mentais Comuns (TMC) foi muito elevada, 47,7%. Entre os docentes, a prevalência foi de 45,8%; entre as mulheres, a ocorrência de TMC atingiu 51,4%. O mau humor, impaciência e irritabilidade no período do distanciamento social foi referido por 48,8% dos homens e 65,9% das mulheres.

Dentre as queixas e diagnósticos de saúde mais frequentes, as mulheres foram sempre mais afetadas do que os homens: dores na coluna e nas costas (homens: 56,1%; mulheres: 71,7%), em membros superiores (52,3% vs. 68,2%), cefaleia (20,3% vs. 52,6%) e problemas visuais (28,7% vs. 42,5%). O uso de medicamento para lidar com a rotina de trabalho remoto foi referido por 35,0% das docentes e 19,7% dos docentes.

## Gênero, trabalho, saúde e qualidade do sono ruim em tempos de trabalho remoto, na pandemia da COVID-19

A prevalência global da qualidade do sono ruim foi elevada, 69,4%. A análise das prevalências, segundo os diferenciais de gênero, evidenciou maior vulnerabilidade das professoras, atingindo 74,8% (Figura 2). De acordo com os escores obtidos pelo Mini- Sleep Questionnaire, que permite também avaliar o nível de alteração da qualidade do sono (moderada: 25 a 30 pontos; grave: acima de 30 pontos), verificou-se que mais da metade das mulheres (53,0%) apresentou qualidade do sono gravemente alterado; entre os homens essa proporção foi de 38,0% (Figura 2).

**Figura 2** - Prevalências da qualidade do sono geral e segundo os diferenciais de gênero entre os(as) docentes em tempos de trabalho remoto na pandemia da COVID-19, Bahia, Brasil, 2020-2021



**Fonte:** Dados próprios coletados na pesquisa Trabalho Docente e Saúde em Tempos de Pandemia (COVID-19), 2020.

Em todas as variáveis investigadas, as mulheres foram as mais afetadas. As prevalências de qualidade do sono ruim foram

mais elevadas entre os(as) docentes, sobretudo entre os homens e mulheres que referiram horas de sono noturno entre 1 até 5 horas (87,3% vs 94,9%). A qualidade do sono ruim predominou entre quase a totalidade 90,8% dos homens e 98,1% das mulheres que afirmaram terem tido alterações da rotina de sono durante a pandemia (Tabela 2).

As prevalências de qualidade do sono ruim foram mais elevadas entre os(as) docentes que não realizavam atividades de lazer/distração/relaxamento (75,7% vs. 84,9%), bem como entre àqueles(as) que negaram a realização de alguma prática de atividade física (71,0% vs. 85,0%) durante a pandemia da COVID-19 (Tabela 2).

**Tabela 2** - Prevalência (%) de qualidade do sono ruim segundo o tempo, rotina e práticas de atividades de lazer e atividades física entre os(as) docentes universitários(as) durante o trabalho remoto na pandemia da COVID-19, Bahia, Brasil, 2020-2021

Variáveis	Qualidade do Sono Ruim							
	Geral		Homens			Mulheres		
	n	P(%)*	n	P(%)*	p-valor**	n	P(%)*	p-valor**
<b>Horas de sono noturno***</b>								
≥ 8 horas	15	71,4	4	66,7	0,39	10	71,4	0,37
Entre 6 a 7 horas	379	63,4	136	54,6	<0,001	233	69,1	<0,001
Entre 1 até 5 horas	145	91,8	48	87,3	<0,001	93	94,9	<0,001
<b>Mudança da rotina de sono durante o TR, comparado ao período antes da pandemia da COVID-19</b>								
Continuou com a mesma rotina de sono anterior à pandemia	106	50,5	40	42,1	--	62	56,9	--
A rotina de sono piorou durante a pandemia	433	76,4	99	90,8	<0,001	224	91,8	<0,001

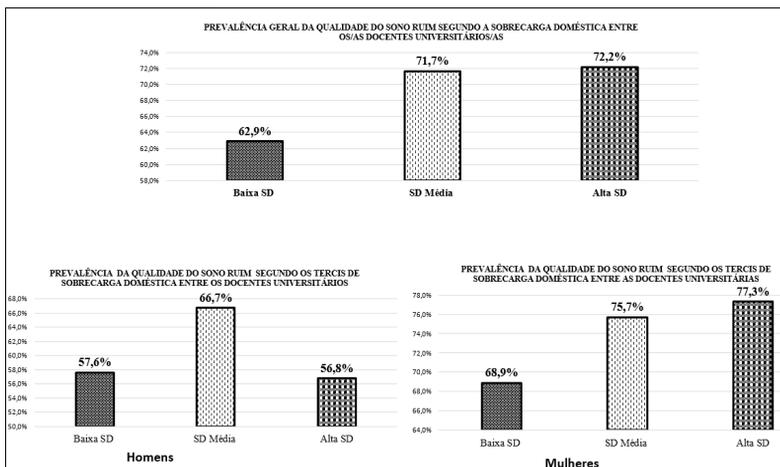
Variáveis	Qualidade do Sono Ruim							
	Geral		Homens			Mulheres		
	n	P(%)*	n	P(%)*	p-valor**	n	P(%)*	p-valor**
<b>Praticou alguma atividade de lazer, para distrair ou relaxar, durante o distanciamento social</b>								
Sim	247	58,5	110	53,1	--	128	62,7	--
Não	292	82,3	78	75,7	<0,001	208	84,9	<0,001
<b>Praticou alguma de Atividade Física durante a pandemia</b>								
Sim	264	61,1	95	53,1	--	161	66,3	--
Não	275	79,7	93	71,0	<0,001	175	85,0	<0,001

P(%)\* prevalência; p-valor\*\* obtido pelo teste Qui-Quadrado de Pearson;\*\*\* Tendo em vista as limitações da variável original do estudo, tentou-se realizar a dicotomização das horas de sono, de modo que se aproximasse ao máximo das recomendações feitas pela *National Sleep Foundation, 2015*.

**Fonte:** Dados próprios coletados na pesquisa Trabalho Docente e Saúde em Tempos de Pandemia (COVID-19), 2020.

As prevalências de qualidade do sono ruim, de acordo com a sobrecarga doméstica (SD), foram mais elevadas frequências para média e alta SD. Entre os homens, a qualidade do sono ruim foi mais elevada na condição de sobrecarga doméstica média (66,7%). Prevalências muito similares de alterações do sono foram identificadas entre aqueles com baixa (57,6%) e alta (56,8%) sobrecarga doméstica. Entre as mulheres, a qualidade o sono ruim apresentou-se crescente (de 69,9% a 77,3%), de acordo com a elevação da sobrecarga doméstica (Figura 3).

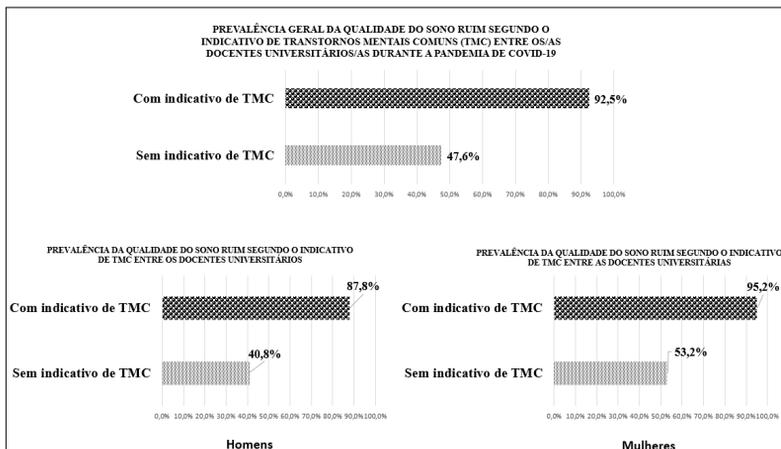
**Figura 3** – Prevalência da qualidade do sono ruim segundo a sobrecarga doméstica entre os(as) docentes universitários(as) durante o trabalho remoto, na pandemia da COVID-19, Bahia, Brasil, 2020–2021



**Fonte:** Dados próprios coletados na pesquisa Trabalho Docente e Saúde em Tempos de Pandemia (COVID-19), 2020.

A qualidade de sono ruim também se mostrou expressivamente elevada entre docentes com Transtornos Mentais Comuns, afetando mais fortemente as mulheres (Figura 4).

**Figura 4** - Prevalência da qualidade do sono ruim entre docentes universitários(as), segundo o indicativo de Transtornos Mentais Comuns (TMC) durante o trabalho remoto, na pandemia da COVID-19, Bahia, Brasil, 2020-2021



**Fonte:** Dados próprios coletados na pesquisa Trabalho Docente e Saúde em Tempos de Pandemia (COVID-19), 2020.

## Discussão

Os resultados deste estudo evidenciam um conjunto de aspectos que foi exacerbado em virtude do contexto de atípicas modificações do trabalho docente em tempos de pandemia da COVID-19. Para as mulheres, devido às desigualdades de gênero e divisão do trabalho produtivo e doméstico, as condições avaliadas mostraram-se mais árduas, com maiores repercussões no tempo dedicado às outras atividades diárias, como descanso e autocuidado.

Os desafios de adaptação no ambiente doméstico, bem como do custeio das despesas com materiais, mobiliários, aparelhos eletrônicos, acesso à internet banda larga com boa capacidade, energia

elétrica, dentre outros recursos, foram condições necessárias para a garantia da continuidade das atividades do trabalho durante a pandemia da COVID-19, que tiveram que ser assumidas integralmente pelos(as) professores(as) (BERNARDO et al., 2020). Portanto, a continuidade das atividades docentes na pandemia foi garantida pela capacidade de inovação, de improvisação, envolvimento e dedicação docente ao seu ofício (PINHO et al., 2021).

Assim, a exigência de continuidade das atividades de TR forçou muitos(as) professores(as) a manter suas atividades, mesmo sem habilidades e/ou preparo prévio para o manuseio de Tecnologias Digitais de Informação e Comunicação - TDIC (BERNARDO et al., 2020).

Nesse cenário, docentes pouco habituados ao uso das diferentes ferramentas de TDIC passaram a produzir videoaulas, ministrar aulas ao vivo e participar de atividades que dependiam do acesso à internet (JOYE et al., 2020), por meio de ferramentas diversas, Ambientes Virtuais de Aprendizagem (AVAs), redes sociais (Facebook e WhatsApp), programas de televisão ou rádio e videoconferências com compartilhamento de tela, com uso de diferentes aplicativos (Google Meet e Zoom Meeting) (Conselho Nacional de Educação, 2020), conforme também foi evidenciado nos dados deste estudo.

A análise de indicadores de saúde física e mental dos(as) docentes investigados(as) evidenciou impactos muito expressivos. As elevadas prevalências de queixas de saúde, sintomas de dor e de alterações da saúde mental (Transtornos Mentais Comuns), observadas nos estudos de anos anteriores à crise sanitária, mostram que esses problemas não emergiram com a pandemia, ou seja, não são situações novas (CAMPOS et al., 2020; RODRIGUES et al., 2020). Contudo, os resultados de TMC, obtidos neste estudo, sinalizam que situações prévias foram agudizadas nesses tempos de crise sanitária. As prevalências muito elevadas entre os homens e as mulheres denotam esse impacto. Assim, os dados fortalecem a urgência e necessidade de focalização de atenção para a saúde

docente. Reforçam também aspectos relacionados a diferenciais de gênero, uma vez que a ocorrência de adoecimento tem, consistentemente, sido maior entre as mulheres (ARAÚJO & CARVALHO, 2009; CAMPOS et al., 2020; RODRIGUES et al., 2020).

Outro importante ponto a ser observado e que também não é algo inédito do contexto de trabalho em tempos de pandemia é o fato de que, há muito tempo, a extensão da jornada de trabalho ampliada para a casa do(a) docente tem sido notada com naturalidade (SOUZA et al., 2021a).

No que tange aos resultados das altas frequências e prevalências deste estudo, cabe considerar que, entre as mulheres, o árduo exercício do papel do gênero – das funções exercidas do cuidado dos filhos(as) e da casa, dentre outras atividades – “exige uma forte mobilização subjetiva, afetiva e até mesmo física, que torna desafiador conciliar com a disponibilidade para a extensão do trabalho em casa, visto que o trabalho docente exige considerável capacidade de concentração, abstração, análise e reflexão” (SOUZA et al., 2021a, p.5929).

No caso do trabalho das docentes, a execução adequada e satisfatória das atividades laborais da profissão se torna muito mais difícil para as mulheres, uma vez que elas assumem as principais atribuições do trabalho doméstico (tarefas domésticas, filhos, entre outras), enquanto as demandas de trabalho remunerado permanecem as mesmas para ambos (XIAO et al., 2021).

Se considerarmos que as demandas domésticas se ampliaram com a pandemia (aumento das exigências de cuidado contínuo das crianças e adolescentes em casa, cuidado dos idosos e adoentados, limpeza contínua de tudo que entra na casa), fica evidente também que os resultados das desigualdades referentes às análises segundo o gênero (entre homens e mulheres), sobretudo no que se refere a sobrecarga doméstica, tornaram-se ainda mais intensos e de maior magnitude para as docentes. Isto, portanto, reforça ainda mais a necessidade de recorte de gênero para entender as demandas do trabalho e os impactos sobre a saúde docente.

No cenário da pandemia, dentre as muitas alterações ocorridas, é importante destacar a acentuada exposição do uso de aparelhos tecnológicos e da iluminação artificial no ambiente doméstico. Essa condição, além de trazer prejuízos diretos para a visão, ajudou a desestruturar as poucas barreiras ainda presentes de limites temporais de dedicação às atividades remuneradas, contribuindo também para a piora da qualidade do sono (MAJUMDAR et al., 2020). O uso do tempo dedicado ao trabalho provocou alterações no ciclo de sono vigília, com comprometimento da saúde mental e da qualidade do sono dos(as) docentes (ABS, 2021; PRETI et al., 2020; YANG et al., 2020).

É consenso na literatura que as alterações do sono comprometem a qualidade de vida das pessoas (ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DO SONO, 2021; LIMA et al., 2021; MÜLLER & GUIMARAES, 2007). Dentre as principais causas de alterações do sono nessa categoria, cabe considerar a assimetria das desigualdades de gênero no trabalho (SOUZA et al., 2021a), bem como a dupla jornada de trabalho e as responsabilidades em relação às tarefas domésticas que podem levar ao cansaço, nervosismo, preocupações, piores condições de saúde mental e a sobreposição do tempo para o trabalho em detrimento do autocuidado e descanso, o que limita e piora a qualidade do sono (LIMA et al., 2021; VAN DER HELM, 2010)

Neste estudo, foi possível observar que os(as) docentes apresentaram rotinas diárias de sono reduzidas. Embora, na sociedade capitalista, as múltiplas demandas de trabalho tenham reduzido progressivamente o tempo de sono, para alguém das necessidades endógenas do corpo humano, é comprovado que a maioria dos adultos não se sente completamente reestruturado física e mentalmente com menos de sete horas de sono (WALKER, 2008), podendo ocorrer variações e redução do tempo, de acordo com a idade (NATIONAL SLEEP FOUNDATION, 2022). Desse modo, corroborando com Fernandes (2006) e Walker (2008), é possível afirmar que a rotina de sono muito reduzida pode

comprometer a resposta física, mental e intelectual, além de contribuir para sintomas como cansaço, irritabilidade, sonolência excessiva diurna e/ou insônia.

Se antes da crise sanitária, a subordinação social do tempo dos(as) professores(as) ao tempo de trabalho, típico do modo de produção capitalista (SOUZA et al., 2021a), representava uma exposição contínua dos(as) docentes a um contexto de sobrecarga de trabalho e exigências que competiam com agendas que dificultavam a prática de atividades física, de lazer e descanso (FREITAS et al., 2019), durante a pandemia da COVID-19, a necessidade de cumprir o distanciamento físico e as outras medidas de proteção contribuíram para exacerbar e dificultar ainda mais a execução dessas atividades (ADUFES 2020; 2021; PINHO et al., 2021).

Neste estudo, na medida em que a quantidade de dias de prática de atividade física foi ampliada, menores foram as prevalências de qualidade do sono ruim entre os(as) docentes universitários(as). Esses achados revelam que a prática de atividade física, quando realizada regularmente, beneficia a saúde física, mental e a qualidade do sono dos(as) docentes. Resultados similares foram encontrados em estudo realizado com docentes de uma universidade pública que evidenciou que a ausência da prática de atividade física estava diretamente associada à qualidade do sono ruim (FREITAS et al., 2019).

No que concerne à análise das prevalências de qualidade do sono ruim segundo a condição de sobrecarga doméstica entre homens e mulheres, estudo realizado com trabalhadores(as) ativos(as), no Brasil (4.647 homens e 5.057 mulheres), observou que o equilíbrio entre as demandas do trabalho profissional e familiares impacta na qualidade do sono. Nesse estudo, evidenciou-se que o conflito entre o tempo e a tensão relacionado ao trabalho e à família, bem como a falta de autocuidado foram condições diretamente associadas às queixas de sono entre homens e mulheres (SILVA-COSTA et al., 2021).

A necessidade de manter o distanciamento e a ruptura, mesmo que temporária, das atividades relacionadas aos principais aspectos da vida cotidiana, como o trabalho, a socialização e entretenimento, associada ao uso prolongado do acesso à internet e aparelhos tecnológicos para interação com o mundo exterior e aos anseios e medo de adoecer e/ou contaminar outras pessoas, também foram condições que agravaram a saúde mental e a piora da qualidade do sono (ABS, 2021; ESCOBAR-CÓRDOBA; RAMÍREZ-ORTIZ, FONTECHA-HERNÁNDEZ, 2021).

O equilíbrio entre o sono e as atividades do trabalho são condições necessárias para a manutenção da qualidade do sono. Boa qualidade do sono é crucial para os(as) docentes cujas atividades profissionais exigem habilidades cognitivas diversas, ponderação, capacidade de discernimento, atenção e memória – funções que podem ser muito comprometidas por condições e qualidade de sono ruim. Falhas no exercício dessa profissão impactam diretamente na vida de toda a sociedade, nas suas perspectivas presentes e futuras, porque interferem no processo de ensino aprendizagem e de formação das novas gerações (YADAV, 2020; VALLE 2011).

A qualidade do sono alterado favorece a ocorrência de comprometimentos para a saúde mental (KALMBACH et al., 2018), bem como a saúde mental também incide em prejuízos sobre a qualidade do sono, o que denota, portanto, a bidirecionalidade entre essas dimensões (YAVAD et al., 2020). Dessa forma, fica evidente a necessidade de se manter ações que possam garantir o equilíbrio de ambas. Intervenções sobre as condições e características do trabalho podem produzir esse equilíbrio desejado.

As prevalências de TMC e de qualidade do sono ruim identificadas entre as professoras universitárias deste estudo são concordantes com resultados de estudos prévios (CAMPOS et al., 2020; FREITAS et al., 2021) e durante a pandemia da COVID-19 (PINHO et al., 2021), reforçando que essas condições são agravos de saúde que acometem mais as professoras, bem

como as mulheres de modo geral (BORGES et al., 2021; LIMA et al., 2021; PINHO et al., 2021).

Como o trabalho docente envolve a execução de múltiplas tarefas e requer o bom funcionamento cognitivo (SOUZA et al., 2021), as elevadas prevalências de qualidade do sono ruim entre os(as) docentes com indicativo de TMC, evidenciadas neste estudo, chamam atenção para a urgente necessidade de investigar e intervir sobre esses problemas de saúde no âmbito das instituições de ensino, uma vez que esses aspectos podem repercutir, a longo prazo, no desempenho e satisfação no trabalho, além de acarretarem prejuízos para a saúde e a vida profissional, com o afastamento do(a) docente de suas funções de trabalho.

## **Considerações Finais**

Este estudo analisou as características do trabalho docente, as condições de trabalho remunerado e não remunerado realizados no ambiente doméstico durante o contexto de TR, os hábitos de vida e saúde, bem como descreveu importantes achados acerca da qualidade do sono, uma dimensão ainda pouco explorada na literatura científica, no que tange à saúde dos(as) trabalhadores(as) docentes do ensino superior.

O estudo, na análise do trabalho e da qualidade do sono, considerou os diferenciais de gênero (homens e mulheres). Os resultados deste estudo corroboram a presença de diferenças marcantes, entre os(as) docentes, especialmente no que se refere à realização/responsabilidade pelo trabalho doméstico. As professoras foram mais afetadas no contexto de trabalho remoto durante a pandemia da COVID-19. Essa análise reforça, conforme proposto por Souza et al. (2021), a necessidade de se implantar políticas públicas que valorizem o trabalho dos(as) docentes universitários(as), dando com especial atenção para as condições que produzam ou intensifiquem as desigualdades de gênero.

As medidas institucionais que devem incidir sobre as condições de trabalho são aquelas que podem alterar substantivamente os impactos sobre a saúde, devendo assim constituir o foco principal das ações e intervenções. Adicionalmente, também devem ser incentivadas medidas de promoção de hábitos de vida e de rotina tais como: tempo reservado para descanso e lazer, prática de atividades físicas, alimentação saudável, práticas de meditação e autoconhecimento, organização do ciclo de sono vigília, estabelecimento de horários para dormir e acordar, de acordo com as necessidades individuais da pessoa.

Essas ações em conjunto, envolvendo medidas de regulação do trabalho e de proteção/promoção da saúde docente e medidas de caráter individual, podem promover melhor qualidade geral de vida, reduzir sofrimento e adoecimento mental, bem como melhorar a qualidade do sono.

## Referências

ADUFES. Universidade Federal do Espírito Santo – Seção Sindical do Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior – ANDES. Caderno 1: **Trabalho remoto na UFES**. (2020). Disponível em: <https://repositorio.ufes.br/bitstream/10/11790/1/Adufes-Caderno1-Trabalho-Remoto-na-Ufes.pdf>. Acesso em: 05 Jan 2022.

ADUFES. Universidade Federal do Espírito Santo – Seção Sindical do Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior – ANDES. Caderno 2: **Percepções sobre o Trabalho/Ensino Remoto e saúde na Pandemia**. (2021). Disponível em: <https://repositorio.ufes.br/handle/10/11791?mode=full>. Acesso em: 05 Jan 2022.

ALTENA, E., BAGLIONI C., ESPIE, C. A., ELLIS, J., GAVRILOFF, D., HOLLZINGER, B., RIEMANN, D. (2020).

A Dealing with sleep problems during home confinement due to the COVID-19 outbreak: practical recommendations from a task force of the European CBT-I Academy. **J Sleep Res.** 29(4), 13052. Doi: <https://doi.org/10.1111/jsr.13052>.

AQUINO, E. M. L. (1996) **Gênero, trabalho e hipertensão arterial**: um estudo de trabalhadoras de enfermagem em Salvador, Bahia [tese de Doutorado]. Salvador: Universidade Federal da Bahia.

Associação Brasileira de Medicina do Sono (ABS). (2020). Pandemia afeta o sono dos professores. **Revista Sono**, (23), 5-7.

ARAÚJO, T. M., & CARVALHO, F. M. (2009). Condições de trabalho docente e saúde na Bahia: estudos epidemiológicos. **Educação & Sociedade**, 30(107), 427-449. DOI: 10.1590/S0101-73302009000200007

ARAÚJO, T. M de., & LUA, I. (2021). Work has moved home: remote work in the context of the COVID-19 pandemic. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, 46 (e27), 1-11. Doi: <https://doi.org/10.1590/2317-63690000307>.

BECK, F., LÉGER, D., FRESSARD, L., PERETTI-WATEL, P., VERGER, P & GROUP, C. (2020). Covid-19 health crisis and lockdown associated with high level of sleep complaints and hypnotic uptake at the population level. **Journal of Sleep Research**, 30(1):e13119. Doi: <https://doi.org/10.1111/jsr.13119>.

BERNARDO, K. A. S., MAIA, F. L., & BRIDI, M. A. (2020). As configurações do trabalho remoto da categoria docente no contexto da pandemia Covid-19. **Novos Rumos Sociológicos**, 8(14), 8-39. Doi: <https://doi.org/10.15210/norus.v8i14.19908>.

BONI, R. B. (2020). Websurveys nos tempos de Covid-19. **Cadernos de Saúde Pública**, 36(7). Doi: <https://doi.org/10.1590/0102-311X00155820>.

BORGES, M. A., ALVES, D. A. G., & GUIMARÃES, L.H. C. T. (2021). Qualidade do sono e sua relação com qualidade de vida e estado emocional em professores universitários. **Revista Neurociências**, 29, 1-16 Doi: <https://doi.org/10.34024/rnc.2021.v29.12290>.

BUXTON, O. M. & SHEA, S. A. Sleep & Work, Work & Sleep. **Sleep Health**. v.4, n. 6, p.497-498. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.sleh.2018.10.007>.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria no 356, de 11 de março de 2020**. (2020a). Dispõe sobre a regulamentação e operacionalização do disposto na Lei no 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, que estabelece as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19). Diário Oficial da União. Disponível em: <https://in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-356-de-11-de-marco-de-2020-247538346>. Acesso em: 10 jan. 2022.

BRASIL. Ministério da Educação. **Portaria n. 345, de 19 de março de 2020**. Altera a Portaria MEC nº 343, de 17 de março de 2020. (2020b). Diário Oficial da República Federativa da União: seção (1), 1. Disponível em: <https://in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-345-de-19-de-marco-de-2020-248881422>. Acesso em: 09 jan. 2022

CAMPOS, T. C., VÉRAS, R. M., & ARAÚJO, T. M. (2020). Trabalho docente em universidades públicas brasileiras e adoecimento mental. **Rev. Docência Ensino Super**, 10(1), 1-19. Doi: <https://doi.org/10.35699/2237-5864.2020.15193>.

CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO - CNE. Ministério da Educação. **Diretrizes para escolas durante a pandemia.** (2020). Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/busca-geral/12-noticias/acoes-programas-e-projetos637152388/89051-cne-aprova-diretrizes-para-escolas-durante-a-pandemia>. Acesso em: 11 jan. 2021.

ESCOBAR-CÓRDOBA, F., HERNÁNDEZ-FONTECHA, J., & ORTIZ-RAMÍREZ, J. (2021). Effects of social isolation on sleep during the COVID-19 pandemic. **Sleep Sci**, 14(1), 86-93. <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.801>.

EYSENBACH, G. (2004). Improving the quality of web surveys: the Checklist for Reporting Results of Internet E-Surveys (CHERRIES). **Journal of Medical Internet Research**, 6(3), 34. Doi: <https://doi.org/10.2196/jmir.2042>.

FALAVIGNA, A., BEZERRA, M. L. de S., TELES, A. R., KLEBER, F. D., VELHO, M. C., SILVA, R. C. da., MEDINA, M. F. L. (2011). Consistency and reliability of the Brazilian Portuguese version of the MiniSleep Questionnaire in undergraduate students. **Sleep and Breathing**, 15(3), 351-355. Doi: <https://doi.org/10.1007/s11325-010-0392-x>.

FERNANDES, R. M. F. (2006). O sono normal. **Med Ribeirão Preto**. 39 (2), 157-168. Doi: <https://doi.org/10.11606/issn.2176-7262.v39i2p157-168>.

FREITAS, A. M. C., ARAÚJO T. M., & FISCHER, F. M. (2019). Psychosocial aspects at work and the quality of sleep of professors in higher education. *Archives of Environmental & Occupational Health*, 75(5), 297-306. Doi: <https://doi.org/10.1080/19338244.2019.1657378>.

FREITAS, A. M. C., ARAÚJO, T. M. de., PINHO, P. de. S., SOUSA, C. C., & SOUZA, F. de. O. (2021). Qualidade do sono e fatores associados entre docentes de educação superior. **Rev Bras Saude Ocup**, 46 (e2), 1-10. Doi: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000018919>.

GORENSTEIN, C.; TAVARES, S.; ALOE, F. (2000). **Sleep self-evaluation questionnaires. Clinical evaluation scales in psychiatry and psychopharmacology.** Lemos, Sao Paulo, 423-434.

HIRSHKOWITZ, M., WHITON, K., ALBERT, S. M., ALESSI, C., BRUNI, O., CARLOS, L. D., HILLARD, P. J.A. (2015). National Sleep Foundation's sleep time duration recommendations: methodology and results summary. **Sleep Health**, 1(1), 40-43. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.sleh.2014.12.010>.

HULLEY, S. B., NEWMAN, T. B & CUMMING, S. R. (2015). **Escolhendo os sujeitos do estudo: especificação, amostragem e recrutamento.** In HULLEY, S. B., CUMMINGS, S. R., BROWNER, W. S., GRADY, D.G. & NEWMAN, T. B. Delineando a pesquisa clínica (4ªed.). Porto Alegre: Artmed.

GUERRERO, F. A.; AGUILAR, A. R. & MEDINA, G. M (2010). **Hipóteses sobre as funções do sono.** Trad. Valle, C. M. E. R.; Valle, E. L. R. In: Reimão, R. Malle, L E, L. R.; Valle, E.L.R. & Rossini, S. Sono & saúde. Ribeirão Preto, São Paulo: Editora Novo Conceito.

HIRATA, H., & KERGOAT, D. (2007). Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cad Pesquisa**. 37(132), 595- 609. Doi: <https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000300005>.

International Labour organization. ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Third edition Updated estimates and analysis. (2020). Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---comm/documents/briefingnote/wcms\\_743146.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---comm/documents/briefingnote/wcms_743146.pdf). Acesso em: 22 de janeiro de 2021.

JOYE, C. R., MOREIRA, M. R., & ROCHA, S. D. (2020). Educação a Distância ou Atividade Educacional Remota Emergencial: em busca do elo perdido da educação escolar em tempos de COVID-19. **Research, Society and Development**, 9(7), e521974299. Doi: <https://doi.org/10.33448/rsd-v9i7.4299>.

KALMBACH, D. A., FANG, Y., ARNETT, T., COCHRAN, A. L., DELDIN, P. J., KAPLIN, A. I., & SEN, S. (2018). Effects of sleep, physical activity, and shift work on daily mood: a prospective mobile monitoring study of medical interns. **J. Gen. Intern. Med**, 33 (6), 1–7. DOI: 10.1007/s11606-018-4373-2.

KERGOAT, D. (2009). **Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo**. In: Hirata H, Laborie F, Le Doaré H, Senotier D, organizadores. Dicionário crítico do feminismo. Ed. Unesp.

LIMA, M. G., BARROS, M. B. de A., SZWARCOWALD, C. L., MALTA, D. C., ROMERO, D. E., WERNECK, A. O., & JÚNIOR, P. R.B. de S. (2021). Associação das condições sociais e econômicas com a incidência dos problemas com o sono durante a pandemia de COVID-19. **Cad. Saúde Pública**, 37(3), e00218320. Doi: <https://doi.org/10.1590/0102-311X00218320>.

MAJUMDAR, P., BISWAS, A. & SAHU, S. (2020). COVID-19 pandemic and lockdown: cause of sleep disruption, depression, somatic pain, and increased screen exposure of office workers and students of India. **Chronobiology International**, 37(8), 1191-1200. Doi: <http://dx.doi.org/10.1080/07420528.2020.1786107>.

NATIONAL SLEEP FOUNDATION. **Good light, bad light, and better sleep.** Exposure to light has a powerful effect on how well you sleep at night. Healthy Sleep Habits, 2022. Acesso em: 08 de jan. de 2021, Disponível em: thensf.org.

PINHO, P., & ARAÚJO, T. M. (2012). Associação entre sobrecarga doméstica e transtornos mentais comuns em mulheres. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, 15(3), 560-572. Doi: <https://doi.org/10.1590/S1415-790X2012000300010>.

PINHO, P. S., FREITAS, A. M. C., CARDOSO, M. de. C. B., SILVA, J. S. DA. REIS, L. F., MUNIZ, C. F. D., & ARAÚJO, T. M. (2021). Trabalho remoto docente e saúde: repercussões das novas exigências em razão da pandemia da Covid-19. **Trabalho, Educação e Saúde**, 19 (e00325157). Doi: <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00325>.

PRETI E, DI MATTEI V, PEREGO G, FERRARI F, MAZZETTI M, TARANTO P., ... CALATI, R. (2020). The psychological impact of epidemic and pandemic outbreaks on healthcare workers: rapid review of the evidence. **Curr Psychiatry Rep.**, 22(8), 1-43. Doi: 10.1007/s11920-020-01166-z.

RIEMANN, D., BAGLIONI, C., BASSETI, C., BJORVATN, B., GROSELJ, L. D., ELLIS, J. G. SPIEGELHALDER, K. (2017). European guideline for the diagnosis and treatment of insomnia. **Journal of Sleep Research**, (26), 675-700. Doi: <https://doi.org/10.1111/jsr.12594>.

REITE, M., RUDDY, J., & NAGEL, K. (2004). **Transtornos do sono** (3a. ed.). Porto Alegre: Artes Médicas, 2004.

ROSA, L. B. P., JIMÉNEZ, J. R., JANUÁRIO, V., MAIA, S. M., & ABREU, KATTHELYN. C. S. (2021). Notas sobre trabalho e

ensino remoto emergencial no contexto da pandemia de Covid-19: perfil docente do departamento interdisciplinar de rio das ostras da Universidade Federal Fluminense. **Revista Serviço Social em Perspectiva**. Doi: <https://doi.org/10.46551/rssp.2021119>.

RODRIGUES A. M. S., SOUZA, K. R., TEIXEIRA, L. R., & LARENTIS, A. L. (2020). A temporalidade social do trabalho docente em universidade pública e a saúde. **Ciê. Saúde Coletiva**, 25, 1829-1838. Doi: <https://doi.org/10.1590/1413-81232020255.33222019>.

SANTOS, K. O. B., ARAÚJO T. M., & OLIVEIRA, N. F. (2009). Estrutura fatorial e consistência interna do Self-Reporting Questionnaire (SRQ-20) em população urbana. **Cadernos de Saúde Pública**, 25(1), 214-222, Doi: <https://doi.org/10.1590/S0102-311X2009000100023>.

SILVA-COSTA, A., TOIVANEN, S., ROTENBERG, L., VIANA, M. C., FONSECA, M. DE J., & GRIEP, R. H. (2021). **Impact of Work-Family Conflict on Sleep Complaints: Results from the Longitudinal Study of Adult Health (ELSA-Brasil)**. *Front. Public Health*. Doi: <https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.649974>. Acesso em: 07 jan. 2022.

SIQUEIRA, S. M. M. (2019). É preciso estar atenta e forte: apontamentos para uma análise dos impactos da reforma trabalhista na vida das trabalhadoras. **Univ Soc**, (64), 8-19. Disponível em: [marxismoecombateopressoesmulheres.pdf\(ufba.br\)](http://marxismoecombateopressoesmulheres.pdf(ufba.br)). Acesso em: 16 de jan. 2022.

SOUZA, K. R., SIMÕES-BARBOSA, R. H., RODRIGUES, A. M. S., FELIX, E. G., GOMES, L., SANTOS, M. B. M.(2021a). Trabalho docente, desigualdades de gênero e saúde

em universidade pública. **Ciênc. Saúde Coletiva**, (26) 12. Doi: <https://doi.org/10.1590/1413-812320212612.13852021>.

SOUZA, K. R., SANTOS, G. B., RODRIGUES, A. M. S., FELIX, E. G., GOMES, L., ROCHA, G. L., ... PEIXOTO, R. B. (2021b). Trabalho remoto, saúde docente e greve virtual em cenário de pandemia. **Trabalho, Educação e Saúde**, (19), e00309141. Doi: <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00309>.

SUN, S., LIN, D., & OPERARIO, D. (2020). Need for a population health approach to understand and address psychosocial consequences of COVID-19. **Psychol Trauma**, 12(S1), 25-57. Doi: <https://doi.org/10.1037/tra0000618>.

THIERNEY, D., ROMITO, P., MESSING, K. (1990). She ate not the bread of the idleness: exhaustion is related to domestic and salaries working conditions among 539 Québec Hospital Workers. **Women and Health**. (16), 1, 21-42.

VALLE LER, REIMÃO R, MALVEZZI S. (2011) Reflexões sobre psicopedagogia, estresse e distúrbios do sono do professor. **Rev Psicopedaga**, 28 (87), 237-45. Disponível em: [bvsalud.org](http://bvsalud.org). Acesso em: 12 de jan. 2022.

VAN DER HELM E, GUJAR N, WALKER MP. (2010). Sleep deprivation impairs the accurate recognition of human emotions. **Sleep**, 33(3), 335-42. Doi: 10.1093/sleep/33.3.335.

XIAO, Y., BECERIK-GERBER, B., LUCAS, G., & ROLL, S. C. (2021). Impacts of Working from Home during COVID-19 Pandemic on Physical and Mental Well-Being of Office Workstation Users. **J Occup Environ Med**, 163(3), 181-190. Doi: <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002097>.

WALKER, M. (2008). **Por que nós dormimos: A nova ciência do sono e do sonho. 1ª ed. Intrínseca.** Tradução: Borges, Maria Luiza, X.A. 400p. ISBN: 978-85-510-0365-7.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. CORONAVIRUS DISEASE (COVID-19). (2020). Situation Report – 169. Disponível em: [https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/situation-reports/20200707-COVID-19-sitrep-169.pdf?sfvrsn=c6c69c88\\_2](https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/situation-reports/20200707-COVID-19-sitrep-169.pdf?sfvrsn=c6c69c88_2). Acesso em: 17 jan. 2022.

YADAV, S. R., KUMAR, R., KUMAR, A., ISH, P., GUPTA, N., & CHAKRABARTI, S. (2020). Sleepless in COVID-19: how not to lose sleep in lockdowns. *Monaldi Archives for Chest Disease*, 90(2). Doi: <https://doi.org/10.4081/monaldi.2020.1364>.

YANG L, YU Z, XU Y, LIU W, LIU L & MAO H. Mental status of patients with chronic insomnia in China during COVID-19 epidemic. *Int J Soc Psychiatry*, 66 (8), 821-6. Doi: 10.1177/0020764020937716.

ZOMER, J. (1985). Mini-Sleep Questionnaire (MSQ) for screening large populations for EDS complaints. In: KOELLA, Werner P.; Rüther, Eckart; Schulz, Hartmut. SLEEP '84: proceedings of the 7th European Congress on Sleep Research. Stuttgart. p. 467-470. Acesso em: 15 jan. 2022.



## TRABALHO REMOTO, SAÚDE DOCENTE E NOVAS FORMAS DE RESISTÊNCIAS COLETIVAS EM CONTEXTO DE CRISE SANITÁRIA: DIÁLOGOS COM ENUNCIADOS DA IMPRENSA SINDICAL

*Katia Reis de Souza*

*Verônica Silva Fernandez*

*Claudia March*

*Sylvia Rosário Dias*

### Introdução

**E**m cenário de pandemia do novo coronavírus (SARS-Cov-2), docentes de diferentes escolas e universidades brasileiras, da educação pública e privada, passaram a exercer o seu trabalho em sistema de *home office* e a adotar modalidades de ensino a distância por meio de plataformas tecnológicas, notadamente nos grandes centros urbanos. Nessas escolas e universidades, tal situação gerou transformações profundas no processo de trabalho de professores(as) com repercussões à saúde ainda por serem conhecidas.

A nova modalidade de trabalho docente – também denominada de “ensino remoto” – impôs aspectos como perda de privacidade, uso intensificado de tecnologias digitais e perda dos laços coletivos de trabalho. Trata-se de formas correntes de

precarização do trabalho de professores(as) no século XXI, possibilitando reunir velhos e novos riscos para a saúde (SOUZA *et al.*, 2021, PINHO *et al.*, 2021).

Neste estudo, o principal objetivo é problematizar os temas: trabalho remoto, saúde docente da educação superior e novas formas de luta e resistência coletiva em contexto pandêmico. O intuito é fazê-lo tomando por base a perspectiva dos enunciados da imprensa sindical, em especial o informativo mensal “InformANDES”, da Associação Nacional dos Docentes das Instituições do Ensino Superior (ANDES-SN). No início dos anos 2000, Marilena Chauí publicou o texto “A universidade pública sob nova perspectiva” (CHAUÍ, 2003), no qual já chamava atenção para novas configurações do trabalho docente e o tema da mediação das tecnologias da comunicação e da informação no labor acadêmico. Na interpretação de Chauí (2003), as tecnologias suscitam um problema de fundo importante: a mudança imposta ao tempo do trabalho intelectual e científico, marca atual do capitalismo presente em universidades públicas.

No processo de trabalho em ambientes virtuais, tudo se passa a distância, sem fronteiras geográficas e, paradoxalmente, sob a marca da dispersão territorial e temporal. Como consequência, vive-se a destruição dos referenciais que balizam a identidade de classe da categoria docente e as formas de luta dos(as) trabalhadores(as). Esse cenário se agravou em contexto pandêmico, quando professores(as) passaram a vivenciar efeitos desagregadores dos coletivos de trabalho – como perda dos laços de proximidade – devido às medidas sanitárias de distanciamento social e vigilância ao vírus da Covid-19 (WHO, 2020).

Em um retrato geral da literatura, nas duas últimas décadas, sobre trabalho e e saúde docente do ensino superior, no Brasil, ganham destaque os temas da precarização do trabalho e da intensificação laboral (BORSOI, 2016; BORSOI, 2012; MAUÉS, 2010; SERVILHA & ARBACH, 2011; CRUZ *et*

*al.*, 2010; SOUZA *et al.*, 2017), o que inclui o uso veemente das tecnologias da comunicação. Para Borsoi (2016), os(as) docentes lidam há muito com o aumento da precarização do trabalho, que se expressa em condições laborais cada vez mais difíceis e na falta de infraestrutura adequada.

O trabalho tem invadido, cada vez mais, o tempo que deveria ser dedicado à esfera privada. Isso tem ocorrido principalmente no caso das professoras, fazendo com que elas manifestem mais problemas relacionados à saúde, se comparadas aos homens. Segundo Maués (2010), os(as) professores(as) queixam-se de sofrimento e mal-estar no trabalho, o que, segundo a autora, correlaciona-se ao contexto do capitalismo acadêmico e à cultura de produtividade instituídos em universidades públicas. Em termos concretos, observa-se individualismo e competição como marcas do liberalismo no trabalho docente.

De acordo com Servilha e Arbach (2011), mudanças ocorridas, durante os últimos vinte anos, na organização do trabalho das universidades públicas, trouxeram como consequência o aumento da carga psicológica e uma multiplicidade de riscos à saúde dos docentes, que estão expostos a problemas posturais, uso excessivo da voz, problemas circulatórios, exposição a agentes físicos e químicos e problemas derivados do uso exagerado do computador.

Consoante Cruz *et al.* (2010), professores(as) – sem distinção do nível de ensino em que atuam e, independentemente, de ser em escola pública ou privada – têm apresentado agravos de saúde que vão desde distúrbios vocais, passando por Lesão por Esforços Repetitivos e Distúrbios Osteomusculares (LER/DORT) relacionados ao trabalho, chegando a quadros de depressão, estresse e Síndrome de *Burnout*. A referida síndrome é um processo iniciado com excessivos e prolongados níveis de estresse (tensão) no trabalho, segundo a Organização Mundial de Saúde (WHO, 1998).

As características de cada indivíduo associadas às do ambiente de trabalho propiciam o aparecimento dos fatores

multidimensionais da síndrome. Vale ressaltar que os principais fatores são: exaustão emocional, distanciamento afetivo (despersonalização) e baixa realização profissional. De mais a mais, subsiste uma multiplicidade de riscos ainda por serem conhecidos, como aqueles suscitados em contexto pandêmico. Para Souza *et al.* (2017), quando o assunto é saúde docente, grosso modo, deve-se considerar o tema das tecnologias informacionais. Para os autores – a despeito das facilidades proporcionadas pela engenhosidade dos artefatos digitais de comunicação – esses artifícios ampliam a possibilidade do dispêndio do tempo de descanso, comprometendo o tempo de recuperação, o que pode contribuir para o desencadeamento de exaustão física e mental.

Destarte, verifica-se a naturalização da intensificação do trabalho no ensino superior. De acordo com Druck (2011), a intensificação laboral constitui-se como um tipo de precarização social do trabalho. De acordo com a autora, trata-se de uma precarização que se caracteriza por padrões de gestão sustentada pelo medo, com imposição de metas, extensão da jornada, formas de abuso de poder e práticas de assédio moral. Para Rodrigues *et al.* (2020), o tempo de trabalho docente é constituído por regras acadêmicas sob a determinação histórica de novos valores sociais no contexto da universidade pública. Contudo, docentes procuram equilibrar situações que geram sofrimento e prazer em sua rotina de trabalho. Para Antunes e Braga (2009), deve-se potencializar o caráter emancipador do trabalho e recusar a degradação real do labor, tanto na modalidade virtual quanto presencial. Para tanto, é preciso incrementar formas de resistência e de defesa da saúde em perspectiva coletiva, o que compreende o papel ativo e protagonista das organizações dos trabalhadores e da imprensa sindical.

Neste estudo, parte-se do pressuposto segundo o qual aspectos como intensificação e precarização do trabalho docente aprofundaram-se após março de 2020, precisamente quando, durante a pandemia, novas modalidades de trabalho e de ensino

foram determinadas como atividades excepcionais de professores(as), suscitando novas formas de adoecimento, mas também de lutas e resistências coletivas.

## **Notas sobre a historicidade da imprensa sindical**

Em termos históricos, pode-se reportar a luta dos trabalhadores italianos por meio da imprensa crítica e contra-hegemônica ao período de Gramsci, momento em que se cria um importante periódico pertencente, exclusivamente, ao operariado: o jornal *L'Ordine Nuovo*. No entanto, vale destacar a importância das publicações de Marx – ainda nos anos de 1848 – no jornal “Nova Gazeta Renana” (COTRIM, 2002), em que ele busca criar um jornal que alcançasse ampla difusão entre os trabalhadores. Por certo, as ações empreendidas por Marx – que usou a imprensa de trabalhadores(as) como “arma da crítica” – serviram de inspiração às gerações futuras de pensadores e intelectuais orgânicos da classe trabalhadora, tal qual Gramsci em sua época.

No artigo de apresentação do primeiro número do jornal “*L'Ordine Nuovo*”, Gramsci (2004) definiu o jornal como um terreno de discussões e de pesquisa sobre os problemas da vida nacional e internacional. Tratava-se de um semanário, que o autor descrevia como um instrumento mais aprofundado que o jornal diário e mais ágil que uma revista, capaz de contribuir para a formação da consciência crítica coletiva. Embora o jornal fosse uma publicação periódica independente – até mesmo dos sindicatos da época – simbolizava a materialização da luta dos trabalhadores pela imprensa livre da qual participaram todos os segmentos de operários do período de efervescência revolucionária na Itália. Para Gramsci (2004), são imprescindíveis: liberdade de expressão, independência financeira e autonomia de ação política, de modo que a imprensa da classe operária possa servir como instrumento e base de organização proletária. Na visão dele, a imprensa de trabalhadores possui papel político como intérprete fiel da situação

operária e tem como atribuição principal a popularização do debate de questões concretas que afetam os trabalhadores.

É importante considerar que Gramsci realizava círculos de discussão com os operários na própria redação do jornal, de modo que esses diálogos serviam de base para pautas dos artigos a serem publicados, afirmando a vocação pedagógica do jornal. E, de fato, nos “Escritos Políticos” (GRAMSCI, 2004) – coletânea dos artigos e matérias de Gramsci publicados no “*L’Ordine Nuovo*” –, chama a atenção a tarefa da imprensa de trabalhadores para formação dos quadros de militantes, de modo a torná-los preparados, com informações e referências para o enfrentamento permanente das lutas operárias.

A historicidade do *L’Ordine Nuovo* pode ser apontada como símbolo de resistência operária por meio da imprensa orgânica de trabalhadores de natureza contra-hegemônica. De acordo com Lajolo (1982), Gramsci alimentava uma fé otimista e apaixonada na emancipação do proletariado, embora tivesse, durante sua vida política, direcionado duras críticas aos sindicatos, prevenindo-os quanto à possibilidade de se tornarem expressão e aliados do capitalismo, e não uma forma de sua superação.

De acordo com Giannotti (2007), no Brasil, um sindicalismo autônomo e independente – como o que se desenvolveu predominantemente durante a Primeira República Brasileira (1889-1930) – produziu uma imprensa marcada por valores como autonomia e independência em relação ao Estado, privilegiando um discurso político-ideológico e configurando o jornal sindical como um instrumento de politização do operariado brasileiro. No período da história que se estende de 1920 a 1930, predominou uma imprensa operária nacional de tendência anarquista. Vale mencionar títulos de importantes jornais que circulavam nas fábricas, e em outros locais de trabalho, tais como: “A Voz do Trabalhador”, “A Luta de Classes”, “A Classe Operária” (GIANNOTTI, 2007, p.100).

A década dos anos de 1940 é marcada pelo sindicalismo de Estado, fortemente influenciado pela Era Vargas, cujo objetivo

era fortalecer a colaboração de classes e enfraquecer o movimento sindical autônomo e classista. Giannotti (2014) ressalta que a imprensa sindical se ocupava de noticiar políticas de serviços prestados pelos sindicatos, como serviços médicos e colônia de férias. Temas relacionados ao trabalho eram abordados de forma a privilegiar a ideologia burguesa, o discurso patronal e estatal sobre as relações de trabalho. No entanto, na década de 1940, é possível falar em retomada da imprensa comunista, inclusive com a publicação de jornais diários, que tinham como objetivo fazer a disputa de hegemonia e que circulavam não só no ambiente de trabalho, nas fábricas, mas nos bairros, distribuídos e vendidos de mão em mão e nas bancas.

O clima anticomunista de final da década de 1940 e década de 1950 tem como consequência o retrocesso da imprensa sindical crítica. Já os anos que antecederam o golpe civil-militar foram marcados por uma imprensa sindical que travava a batalha entre as pautas de trabalhadores e um projeto político popular desenvolvimentista. Vale ressaltar que, nesse período, o papel da mídia burguesa se agiganta em termos quantitativos e assume papel central na luta de classes (GIANOTTI, 2014).

Após 1964, no contexto da ditadura civil-militar, o movimento sindical brasileiro sofreu refluxos e duras perseguições às lideranças combativas. Já no decurso da abertura política, a partir da década de 1980, o sindicalismo brasileiro ressurgiu com força e vitalidade, principalmente com as greves na região do ABC Paulista, recrudescendo a imprensa sindical livre, combativa e autônoma (CARVALHO, 2013). Cumpre destacar que a história dos sindicatos, de cariz democrático, não é linear ou homogênea. As diferentes categorias de trabalhadores(as) são marcadas, internamente, por disputas ideológicas, conflitos intrínsecos e pela diversidade de matizes políticos, o que inclui também o movimento docente e a própria historicidade da imprensa sindical. Essa é uma rica trajetória, pouco analisada pela literatura, do ponto de vista da luta pela saúde.

Atualmente, de modo diferente de outras épocas, a imprensa sindical e os periódicos da classe trabalhadora – por meio do uso das tecnologias da informação e plataformas digitais – podem permitir uma ágil comunicação junto à base, afastando-se das publicações físicas e analógicas. De acordo com Carvalho (2013), não é possível compreender a imprensa sindical somente pelo conceito de jornal impresso, uma marca do sindicalismo do passado. A despeito dos modos de divulgação – sejam feitos por meio físico ou virtual – a imprensa sindical reconhece seu dever de assumir o papel do caminho da crítica, da reflexão e da ação. Na mesma linha de interpretação, Miani (2016) chama a atenção para as implicações ideológicas geradas em tempos de mundialização do capital e hegemonia neoliberal, bem como para a importância do papel da imprensa sindical como estratégia político-ideológica dos sindicatos como movimento político classista.

No tocante ao movimento sindical docente do ensino superior brasileiro, destacam-se as estratégias de comunicação empreendidas pelo Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior (ANDES-SN), por meio da série de instrumentos de comunicação que se inicia em fevereiro de 1981 com a criação dos “Boletins Nacionais” – daquela que ainda era chamada de Associação Nacional de Docentes do Ensino Superior (ANDES) – lançados no Primeiro Congresso Nacional de Docentes Universitários (I CNDU). Em seguida, no período compreendido entre 1990 e 1991, foi publicado o Boletim InformANDES, momento em que o ANDES se tornou sindicato nacional. Desde 2011 até o presente, edita-se e populariza-se o informativo mensal “InformANDES”, como fruto da política de comunicação do ANDES-SN, divulgado em formato de jornal eletrônico e impresso, base do presente texto, cujo projeto editorial aparece assim definido no Plano Geral de Comunicação do ANDES- SN (2011):

Criar projeto editorial e gráfico para um novo InformANDES nacional que expresse as seguintes características: *design* gráfico moderno e atrativo; periodicidade definida; pauta variada, que contemple os assuntos de interesse dos docentes; produção de reportagens especiais que surgem da relação com os movimentos sociais e das experiências políticas, culturais e sociais (ANDES-SN, 2011, p.144).

Importa considerar que o Plano Geral de Comunicação do ANDES-SN define e orienta a política sindical a partir do preceito de disputa da hegemonia na categoria docente e na sociedade, reconhecendo as ações de comunicação, com a edição dos informativos eletrônicos, como parte estratégica do plano de lutas do sindicato. Para Giannotti (2002), a imprensa sindical possui papel fundamental, exatamente pela ausência de uma outra imprensa contra-hegemônica da classe trabalhadora. Embora o autor reconheça que seu alcance seja muito limitado, assegura a magnitude do projeto de comunicação classista para a defesa dos interesses históricos dos trabalhadores, para além de uma pauta corporativa limitada. Vale destacar que registros e matérias publicadas pela imprensa sindical constituem importante acervo documental da memória de resistências e lutas da classe trabalhadora. Também, por essa razão, servem como significativa fonte de pesquisa.

## **Abordagem teórico-metodológica**

Neste capítulo, adotou-se como referencial teórico principal o aporte teórico que deu origem ao campo da Saúde do Trabalhador (ODDONE *et al.*, 2020; LAURELL, NORIEGA, 1989), segundo o qual o processo de trabalho constitui-se como categoria-chave explicativa da realidade social e da saúde de diferentes coletivos humanos. Nesse enfoque, pode-se afirmar que, sob a égide do modo de produção capitalista, a saúde dos trabalhadores está, de modo permanente, sob pressão e entre limites (HARVEY, 2013). O presente estudo defende a tese segundo a

qual as resistências coletivas empreendidas sob a liderança das organizações sindicais são formas de defesa da saúde (LAURELL, NORIEGA, 1989). Sobre essa base de compreensão, é imperativo entender como os trabalhadores se organizam para promover sua autodefesa e resistência.

Destarte, a imprensa sindical pode se destacar como instrumento de luta da classe trabalhadora, desempenhando um papel pedagógico importante no contexto da pandemia de COVID-19. Freire (1978) assegura que toda luta é pedagógica e forjadora da consciência política, possibilitando mudanças de visão do mundo e mudanças sociais. Para desenvolver a investigação que originou esse capítulo, foi adotada a seguinte pergunta de pesquisa: como se constituem o trabalho remoto, a saúde docente do ensino superior e as novas formas de lutas e resistências coletivas, ocorridas a partir do contexto de crise sanitária, na perspectiva dos enunciados da imprensa sindical?

No que tange aos materiais do estudo, constituem-se nas edições do jornal do ANDES-SN, intitulado “InformANDES”, com periodicidade mensal de publicação. Foram analisados os números divulgados no *site* do sindicato entre os meses de março de 2020 (n.º 102) a setembro de 2021 (n.º 120), ou seja, foram objetos de investigação dezenove tiragens. O período do estudo circunscreve-se ao início da pandemia de COVID-19, e o fechamento das universidades públicas como medida dos órgãos de saúde pública, até o prazo de conclusão da pesquisa na primeira semana de outubro de 2021.

Em linhas gerais, o InformANDES encontra-se acessível na modalidade digital e suas edições encontram-se estruturadas, de modo mais regular, com doze páginas por número publicado e organizadas, no máximo, em oito seções sob os títulos mais frequentes: capa, editorial, matéria central, movimento docente, mundo do trabalho, resistências, greve, entre outros. Importa considerar que a seleção dos textos do jornal para análise não se restringiu a nenhuma seção específica.

A rigor, realizou-se a leitura livre de todos os dezenove números com a preocupação de identificação dos temas centrais do estudo, a saber: “trabalho remoto, saúde docente e novas formas de luta e resistência coletiva”. Verificou-se que tais temáticas se encontram dispersas em diferentes seções do periódico. No entanto, sobressaíram as seções “Matéria central”, “Greve”, “Movimento docente”, “Resistências e “Mundo do trabalho”.

Como procedimento de pesquisa, foi adotado o enfoque da pesquisa documental que – segundo Marconi e Lakatos (1986) – caracteriza-se pelo estudo de materiais escritos que ainda não foram sistematizados, definindo-se, portanto, como fonte primária de pesquisa. Em vista disso, as edições e os textos do “InformANDES” podem ser classificados como “arquivos públicos”, ou seja, documentos que se encontram em livre acesso para consulta. Para Kripka, Scheller e Bonotto (2015), além da escolha de quais tipos de documentos que pretende utilizar, o pesquisador – ao se decidir sobre a pesquisa documental – precisa da construção de um *corpus*, ou seja, a definição da amostra representativa de todos os documentos que se quer investigar. Destarte, o *corpus* de análise foi constituído pelos textos das matérias selecionadas.

Além disso, a escolha pelo periódico InformANDES se deu pelo critério de representatividade do jornal para a categoria dos docentes universitários, já que consiste em um veículo de comunicação oficial do órgão sindical (ANDES-SN), considerado uma referência para comunicação e divulgação das lutas coletivas empreendidas pela categoria de professores(as) do ensino superior. Cabe ressaltar que, conforme observa Leher (2021), o ANDES-SN é um sindicato “*sui generis*” no Brasil e na cena sindical internacional do magistério do ensino superior (LEHER, 2021, p.24). Criado, há 40 anos, no bojo do chamado “novo sindicalismo”, rompe com o sindicalismo de Estado, inclusive por meio da recusa do imposto sindical. Possui base nacional e instâncias deliberativas como congressos e conselhos, assembleias

por local de trabalho e dirigentes escolhidos diretamente por suas bases.

Quanto à análise dos materiais, lançou-se mão da técnica de análise temática que, por sua vez, pertence ao grupo de técnicas de análise de conteúdo (MINAYO, 2013). Considerando o objetivo do estudo, foram selecionadas dez edições das dezoito tiragens. O critério de escolha das matérias e classificação dos excertos orientou-se, *a priori*, pelo objetivo do estudo, ou seja: foram identificadas as matérias que tratavam especificamente dos temas “trabalho remoto, saúde docente e novas formas de luta e resistência coletiva”. Em seguida, foram selecionadas aquelas passagens dos textos mais fortes e marcantes em relação às temáticas centrais. O procedimento de análise foi orientado pela interpretação textual e diálogo com a literatura atual.

## **Resultados e Discussão**

Das leituras empreendidas nas edições do “InformANDES”, observou-se uma miríade de questões que expressam a atual linha política do sindicato, fortemente marcada pela abordagem da crítica social e defesa da classe trabalhadora. Após seleção das matérias, optou-se por organizar os materiais levantados em dois grupos temáticos de análise: o primeiro, “trabalho remoto e saúde docente em universidade pública”, e o segundo, “novas formas de luta e resistência coletiva”. A divisão realizada consiste em uma estratégia de organização e análise do *corpus* constituído, já que se compreende que esses temas estão estreitamente conectados na realidade e nos textos divulgados.

### ***Trabalho remoto e saúde docente em universidade pública***

A pandemia da COVID-19 afetou sistemas educacionais em todo o mundo. No Brasil, em termos normativos, durante o período de risco epidemiológico, o ensino não presencial

excepcional esteve autorizado a realizar “atividades letivas que utilizem recursos educacionais digitais, tecnologias de informação e comunicação ou outros meios convencionais” (BRASIL, 2020, p.1). Os enunciados do InformANDES do mês de julho de 2020 já traziam a crítica referente à modalidade remota do trabalho docente no que diz respeito ao risco da desvalorização do trabalho do professor e do declínio da qualidade da educação. Nessa direção, os enunciados problematizaram o uso da expressão “novo normal”, tecendo a crítica à naturalização dos processos de trabalho precarizados e postos de trabalho improvisados e adaptados de forma extemporânea.

[...] o “novo normal” parece legitimar a tentativa de imposição do trabalho e do ensino remoto em substituição ao presencial [...] Temos que questionar essa tentativa de adaptar-se ao “novo normal” sem diálogo devido com a comunidade acadêmica [...] a desvalorização da função do professor e o desmantelamento do sentido pleno da educação como fazer dialógico devem ser questionados, estranhados e desnaturalizados, de forma a gerar resistência e luta na defesa da educação pública de qualidade (InformANDES, 2020, n.º 106, p.2, grifo no original).

Um ponto observado nas publicações analisadas consiste precisamente na crítica acerca da confusão semântica a respeito da denominação “ensino remoto”, o que em parte parece refletir a desorientação da nova configuração do trabalho docente em contexto digital. E, de fato, de um momento para o outro, uma nova modalidade de ensino passou a estar no centro dos debates educacionais contemporâneos com uma ampla proliferação discursiva e semântica sobre educação *online*.

Estudos internacionais, como o de Santos (2020), realizado em Portugal, afirmam que não se pode substituir a educação como um processo de formação humana integral por uma situação que se espera temporária. Reconhece que os processos de

ensino-aprendizagem, pela sua inerente particularidade exigem a simultaneidade, e não a sincronidade, e que as aprendizagens essenciais só são possíveis, através da interação pessoal, partilha de sentimentos e da troca de experiências.

Destarte, na matéria do jornal InformANDES do mês de maio de 2020, sobressai a distinção entre trabalho remoto e educação a distância com a menção de aspectos importantes: a necessidade da definição de protocolos de normas de segurança para o trabalho e qualificação para a modalidade de ensino por meios telemáticos.

É preciso enfatizar que ensino remoto é uma prática que difere da Educação a Distância - essa é uma tecnologia regida por protocolos, instrumentos e capacitações próprias. Não apenas os professores, mas também os alunos necessitam atender a alguns requisitos como espaço físico, equipamento e acesso à internet para que o método seja viável (InformANDES, 2020, n.º 104, p.7).

Além dos equívocos conceituais destacados no excerto, identificam-se na literatura atual diferentes denominações a respeito dessa nova modalidade de ensino, a saber: educação remota digital (FERREIRA, 2020), ensino remoto (SARAIVA, TRAVESINI e LOCKMANN, 2020), ensino remoto emergencial (RONDINI, PEDRO e DUARTE, 2020), aulas remotas (SOUZA *et al.*, 2021), entre outras. Esses estudos convergem para a mesma descrição do processo de trabalho de professores(as): aulas realizadas por meio de sistemas digitais, plataformas virtuais, aplicativos e redes sociais de modo síncrono e assíncrono, como tentativa de efetivar interações e organização da aprendizagem em meio à pandemia.

No InformANDES do mês de setembro de 2020, ganha destaque a crítica segundo a qual o processo de migração do trabalho docente para o ensino remoto se deu de forma autoritária em muitas instituições federais do país. No texto, questiona-se a

ausência de autonomia universitária e da gestão democrática, que deveriam ser exercidas a partir de debates nos conselhos universitários e em fóruns representativos da comunidade acadêmica.

Em muitas universidades públicas, institutos federais e CEFETs, o Ensino Remoto Emergencial (ERE) já foi, ou está sendo, implementado. Várias seções sindicais do ANDES-SN relatam a falta de democracia nos processos de debate e decisão dos parâmetros adotados – em boa parte das instituições, representantes discentes e sindicatos dos docentes e técnicos não participaram da construção e da deliberação dos programas de ERE (InformANDES, 2020, n.º 108, p.7).

Tomando por base os trechos destacados do jornal, parece correto afirmar que a crise sanitária aprofundou as assimetrias de poder nas universidades públicas. Por certo, a falta de diálogo entre diferentes atores educativos e a ausência de diretrizes políticas claras sobre o papel da educação em meio à crise sanitária mostram-se como fatores que desfavorecem relações democráticas, bem como contribuem para o crescimento das desigualdades sociais e educacionais, o que é evidenciado na tiragem do InformANDES do mês de julho de 2020.

A manutenção de aulas remotas sem que haja condições objetivas adequadas para desenvolvê-las é impor um projeto absolutamente excludente, aligeirado e sem qualidade. A alternativa seria preparar as escolas públicas [e universidades] para esse desafio, através da inclusão digital de alunos, técnicos e docentes; construção de plataformas públicas de acesso; qualificação de trabalhadores para o desenvolvimento de tarefas remotas e avaliação continuada do processo (InformANDES, 2020, n.º 106, p.8).

Chama a atenção nos enunciados sindicais a problematização a respeito de possíveis saídas para garantia de qualidade às

aulas remotas e, especificamente, o ponto alusivo à construção de plataformas públicas. Vale mencionar, principalmente, a necessidade do desenvolvimento de plataformas de natureza dialógicas construídas com a participação dos próprios professores(as), aqueles(as) que são detentores da experiência e do conhecimento a respeito do próprio trabalho. É preciso considerar que agentes privados têm dominado mercados específicos, gerando verdadeiros oligopólios globais, sem preocupações com aspectos humanos e sociais (NETO, 2020). Nesse sentido, pondera-se a construção de plataformas de caráter democrático, como as cooperativas de plataformas públicas.

Certamente, um tópico capital em relação ao trabalho remoto docente diz respeito aos prós e aos contras referentes ao uso das tecnologias digitais. De acordo com Mill e Fidalgo (2007), deve-se considerar que a Internet revolucionou o acesso ao conhecimento e criou muitos mecanismos que facilitaram o trabalho docente. Porém, o nível de exigência aumentou de uma forma que, ao invés de emancipar o trabalhador, continua a colocá-lo em uma situação de escravidão. À vista disso, o InformANDES de agosto de 2021 faz um debate, inédito e atual, a respeito do Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais na modalidade digital, também denominado de “REUNI Digital”, projeto governamental para alargamento do ensino de base tecnológica na modalidade a distância.

Aproveitando-se das condições impostas à Educação pela pandemia de Covid-19, com a realização de atividades remotas, e após aplicar cortes bilionários no orçamento da Educação, o governo federal divulgou, no dia 22 de junho [2021], um projeto para a expansão da Educação a Distância nas Instituições de Ensino Superior (IES) federais. O documento intitulado “REUNI Digital: Plano de expansão da EaD nas IES públicas federais” apresenta o projeto do Ministério da Educação para efetivar, na Educação Superior pública, o ensino a distância em todos os cursos de graduação

[...] sugere a criação de uma Universidade Federal Digital (InformANDES, 2021, n.º 119 p.10, grifo no original).

Sob o prisma das ponderações textuais, o REUNI Digital vem sendo preparado desde antes da pandemia. De acordo com o mesmo documento (InformANDES, 2021, n.º 119), o então Ministério da Educação autorizou às IES a ampliarem para até 40% a carga horária de EaD em cursos presenciais de graduação. Antes, o percentual era de no máximo 20%. Na sequência, o MEC criou um grupo de trabalho para elaborar as estratégias que resultaram no programa REUNI Digital, mas sem a participação dos sindicatos da categoria ou da comunidade acadêmica.

Em sua origem, o REUNI foi instituído a partir do Decreto nº 6.096, de 24 de abril de 2007. Ele tem como objetivo “criar condições para a ampliação do acesso e permanência na educação superior, no nível da graduação, pelo melhor aproveitamento da estrutura física e de recursos humanos existentes nas universidades federais” (BRASIL, 2007; Art. 1º). Em estudo de caso realizado sobre o REUNI na Universidade de Santa Maria (ROSSA, SOUZA, 2015), entre os anos de 2007 e 2012, os autores constataram que houve um crescimento de 41,5% de matrículas na graduação e de 88,8% de matrículas na pós-graduação *Stricto Sensu*; em contrapartida, ocorreu um crescimento de apenas 17,8% no total de professores na instituição. Em decorrência da desproporcionalidade entre o aumento de matrículas estudantis e a estagnação na contratação de professores, o estudo pontou, como resultado, o aprofundamento do processo de precarização do trabalho docente e perda de qualidade na formação universitária.

Importa considerar que docentes sofrem, há muito, com sobrecarga laboral e falta de tempo para descanso e lazer. Em consequência, no estudo realizado com professores(as) de universidade pública no Rio de Janeiro por Rodrigues *et al.* (2020), referenciam privação do sono, cansaço constante e falta de memória, situação que se agrava em contexto pandêmico. Ressalta-se

aqui a importância de se conhecer o processo de trabalho docente em sua forma concreta, seja na maneira presencial ou por meios telemáticos, no sentido de se compreender como o trabalho de professores(as) realmente acontece e suas consequências à saúde. No InformANDES de setembro de 2020, ganham destaque iniciativas sindicais, como a aplicação de questionários com a preocupação de se conhecer os efeitos da modalidade de trabalho remoto à saúde dos professores(as).

A ação mais recente da seção sindical foi a aplicação de um questionário sobre o RAE [regime acadêmico emergencial] junto aos professores que ministraram o primeiro módulo [...] em uma leitura inicial dos resultados, fica evidente que esse sistema está desgastando e adoecendo a categoria (InformANDES, 2020, n.º 108, p.8).

No que tange especificamente à temática da saúde docente, sabe-se da prevalência de queixas e problemas relacionados ao campo da saúde mental, assunto que ganha destaque na literatura da saúde coletiva antes mesmo da pandemia (GUARANY, 2014; GRADELLA JUNIOR, 2010; FERREIRA *et al.*, 2015). Sem dúvida, efeitos psicossociais, como sintomas de desgaste e sofrimento mental se agravaram no período pandêmico (SOUZA *et al.*, 2021), com destaque para as crises de ansiedade, mau humor, transtornos mentais comuns e qualidade do sono ruim (PINHO *et al.*, 2021).

As edições do InformANDES dos meses de abril e maio de 2020 publicaram matéria sobre o tema, sendo que a primeira realizou entrevista com pesquisador da área sob o título “Saúde mental durante a pandemia da Covid-19” (NEVES, 2020, p.9) com quatro páginas dedicadas à questão, um espaço significativo se comparado à distribuição regular das seções desse jornal. Quanto à segunda, concede o espaço do editorial sob o título “Cuide da saúde mental durante a pandemia de Covid-19” (InformANDES, 2020, n.º 104, p.3), cuja ênfase recai sobre indicações de ações

“individuais, ações com familiares e amigos e ações coletivas de luta social” (p.3-4). Nessa última matéria, sobressai a ideia da importância de ações e campanhas de solidariedade com a participação dos sindicatos, uma forma de defesa da saúde e luta pela vida em contexto de crise sanitária: “[...] há ações de solidariedade e de luta coletiva que podem ser muito importantes [...] levando o debate para a diretoria de nosso sindicato e contribuindo também com as iniciativas das seções sindicais” (InformANDES, 2020, n.º 104, p.4).

A ênfase dos enunciados, nos dois números citados, consiste na contextualização da crise política e sanitária, mas com a preocupação da afirmação da vida, contestando a exploração e acumulação capitalista que cresceram muito nesse período. Defende-se ainda a necessidade de investimento público na pesquisa, ciência e tecnologia públicas, como sendo as únicas capazes de produzirem conhecimento e gerarem respostas à situação de crise sanitária. Para se contrapor ao cenário de injunções políticas e adoecimento, as edições do InformANDES trazem a lume as lutas sindicais, constituindo a defesa da saúde em perspectiva coletiva.

### ***Novas formas de luta e Resistências coletivas***

Com a pandemia de COVID-19, movimentos sociais e sindicatos tiveram que adotar novos modos de ação política e renovar formas de lutas coletivas.

Inicialmente, convocada pelo setor da Educação e incorporada por todas as centrais sindicais como um dia de greve [18 de março], paralisações e atos de rua, o caráter da manifestação precisou ser alterado devido à pandemia da Covid 19, [...] Com a necessidade de alteração no modo de protesto, o ANDES-SN convocou [...] a promoção de um “barulhão” nas janelas de casas e apartamentos (InformANDES, 2020, n.º 102, p.10, grifos no original).

Os modos tradicionais de protestos como ocupação de ruas, por meio de passeatas e manifestações de massa, tiveram que ser substituídos e renovados devido às medidas de controle decretadas pelos órgãos de saúde pública. Assim, o “barulhão”, realizado logo nos primeiros meses da restrição de circulação de pessoas, sucediam-se no âmbito dos próprios domicílios, respeitando regras para controle do vírus. Ademais, nos meses seguintes, movimentos sociais e sindicatos empreenderam estratégias de mobilização por meio de redes sociais, propiciando aproximação e interatividade entre trabalhadores com o suporte de ferramentas digitais, como os aplicativos *WhatsApp*, *Facebook*, *Instagram* e outros.

Em termos históricos, movimentos sociais realizados por meio de redes virtuais não se constituem propriamente em uma novidade. No Brasil, pode-se afirmar que estratégias virtuais para mobilização ganham maior vigor desde as jornadas de junho de 2013. Antunes e Braga (2013) referem-se a esse período da história como uma era de rebeliões em escala global. Em solo nacional, junho de 2013 entrará para a história das rebeliões sociais e insurgências populares, cujo ápice pode ser considerado o dia 20 de junho, quando manifestantes de 400 cidades brasileiras saíram em marchas e reuniram mais de um milhão de pessoas.

Não é propósito desse texto uma análise desse movimento, falta espaço para uma avaliação profunda no que diz respeito, por exemplo, à cooptação dessas manifestações por forças políticas conservadoras. No entanto, há que se destacar a natureza massiva e polissêmica, diferente de outras manifestações populares que ocorreram na história recente do país. Nessa toada, são dignas de nota as inovações táticas que cruzaram formas de ações tradicionais, como protestos de rua, com novas modalidades de ação pelas redes sociais. O diferencial das insurreições, ocorridas nesse período, diz respeito à potência do uso de diferentes ferramentas digitais como meio de organizar e mobilizar os trabalhadores, mas com um hiato de estudos a respeito das dificuldades e limites no âmbito da organização docente do ensino superior.

Nesse sentido, merece atenção a greve virtual empreendida a partir do mês de junho de 2020 pelo Sindicato dos professores de Macaé e região no Estado do Rio de Janeiro, SINPRO Macaé, no contexto pandêmico. A eclosão da greve deveu-se aos atrasos salariais, descontos na hora-aula e redução na carga horária de trabalho. Em contraposição, o sindicato (SINPRO-Macaé e região) empreendeu ações adotando procedimentos tradicionais de luta, tais como realização de assembleias, reuniões coletivas, formação de comissões e rodadas de negociações, mas por meio da interação digital (SOUZA *et al.*, 2021).

Com efeito, trabalhadores(as) e sindicatos lançam mão de instrumentos clássicos de contestação política, mas também adotando novas estratégias de luta. Esse tema é problematizado no InformANDES em três edições, nos meses de maio, agosto e dezembro de 2020. Respectivamente, sob os títulos: “Mobilização e organização da luta durante a pandemia” (InformANDES, 2020, n.º 104, p.11); “Pandemia impôs desafios para organização no ANDES-SN” (InformANDES, 2020 n.º 107, p.3) e “Um ano de desafios inéditos e novas ferramentas de luta” (InformANDES, 2020, n.º 111, p.4).

Para dialogar com suas bases e com a comunidade em geral, diversas entidades, entre elas o ANDES-SN e as seções sindicais, passaram a utilizar com maior veemência ferramentas como as redes sociais, plataformas de streaming, reuniões e assembleias remotas via videoconferências, podcasts e outros (InformANDES, 2021, n.º 111, p.4).

Parece acertado afirmar que novos rumos de resistências política reconstituem a luta no âmbito da esfera pública por meio da reinvenção da interação humana em tempos de pandemia. No InformANDES de agosto de 2020 (InformANDES, 2020, n.º 107, p.6), aborda-se o tema, inusitado, de uma “greve sanitária” para se contrapor às consequências coletivas à saúde no retorno às atividades presenciais. Esse mesmo tema ainda será tratado nas

edições de número 112 (InformANDES, 2021, n.º 112, p.3) e número 113 (InformANDES, 2021, n.º 113, p.10) dada a importância e atualidade da questão para a classe trabalhadora.

A partir do contexto de pandemia e da responsabilidade em atuar protegendo a vida, foi preciso, ao longo de 2020, readequarmos nossas táticas de luta. Por isso, o 9º CONAD Extraordinário aprovou a resolução de greve sanitária contra o retorno às atividades presenciais sem as condições de segurança e, especialmente, sem a vacinação para todas e todos (InformANDES, 2021, n.º 112, p.3).

Por certo, a crise política, social e sanitária, no Brasil, vivenciada nos últimos anos, leva-nos à reinvenção dos caminhos de lutas unificadas e, seguramente, a saúde nos fornece uma pauta valiosa que é a defesa da vida. Nos termos do InformANDES do mês de fevereiro de 2021, a greve sanitária é proposta quando há um risco à saúde ou segurança das trabalhadoras e dos trabalhadores presentes no ambiente de trabalho. Nesse caso, trabalhadores(as) decidem suspender a atividade até que o risco seja mitigado.

[...] a greve sanitária é amparada pelos artigos 9º e 37º da Constituição Federal, pela Lei 7783/89, que dispõe sobre o exercício do direito de greve, na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que diante de situações graves justificam a deflagração de greve sem a adoção das formalidades legais e na Convenção 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) (InformANDES, 2021, n.º 113, p.10).

Destaca-se a importância e atualidade do tema “greve sanitária” como direito da classe trabalhadora a ambientes de trabalho saudáveis. No plano histórico internacional, a luta dos trabalhadores contra a nocividade laboral é relatada no livro clássico do campo da saúde do trabalhador de Oddone e colaboradores (2020), tendo sua 1ª edição publicada, no Brasil, no ano de 1986.

Nele, enfatizam-se a necessidade da socialização das descobertas científicas e a necessidade de que o controle da nocividade ambiental seja eficiente tendo como protagonista a própria classe trabalhadora e suas organizações.

Diferentemente daquela época, a crise sanitária foi aprofundada em função de uma pandemia, o que demandou a vigilância permanente sobre os novos riscos e a eficiência das novas formas de controle da contaminação nos locais de trabalho. Na perspectiva dos textos do InformANDES, no período analisado, a luta orientou-se pelo não retorno presencial ao trabalho. Deve-se defender a vida por meio da vacinação de todos(as), considerando que se corre o risco de o próprio ambiente de trabalho ser espaço de agravamento de morbidades e mortes da população.

No que diz respeito ao Direito do Trabalho, a greve sanitária se insere no contexto da greve ambiental. Essa é uma paralisação que visa defender a saúde do trabalhador, reivindicando-se que o ambiente de trabalho seja garantido de forma segura e saudável. Neste sentido, caminha a Convenção nº 155 da OIT, promulgada pelo Brasil, que prevê no art. 19 que, enquanto o empregador não adotar medidas corretivas no ambiente de trabalho, quando este oferecer perigo grave ou iminente para a vida ou a saúde dos trabalhadores, não pode exigir que estes voltem a trabalhar. Justamente por tutelar a saúde e qualidade de vida dos trabalhadores, ameaçados por risco grave e iminente, o TST já se manifestou no sentido de que os requisitos da Lei nº 7.783/89 não se opõem à greve ambiental (MELO, 2020).

Apesar de conhecida como greve ambiental em contextos jurídicos, melhor seria referir-se ao movimento como greve sanitária a fim de contextualizá-la no cenário pandêmico, deslocando o foco do ambiente de trabalho para a saúde e a vida do trabalhador. Vale dizer que experiências de greve sanitária levadas a termo pelas seções sindicais do ANDES-SN ainda estão sendo analisadas por novos estudos, pois trata-se de uma página recente da história de luta dos movimentos docentes no país.

## Considerações Finais

Na historicidade dos antigos e novos formatos da imprensa sindical, passado e presente se completam. Hoje ganha destaque a modalidade dos jornais virtuais e não mais a edição física, como à época de Gramsci e do *L'Ordine Nuovo*. No entanto, a marca da imprensa sindical classista, combativa e formativa permanece na história dos periódicos orgânicos da classe trabalhadora. Assim, pode-se afirmar que embora os sindicatos venham recebendo fortes investidas de governos de ultradireita, por meio de reformas sociais e trabalhistas, a imprensa sindical docente, especialmente o jornal aqui analisado, manteve-se firme no propósito da (in) formação e da ação política, mesmo em cenário de restrições sanitárias e de crise social e política, suscitando formas diferenciadas de luta e defesa coletiva da saúde.

## Referências

- ANDES-SN. (2011). Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior. **Relatório Final do 30o Congresso do ANDES Sindicato Nacional**. Uberlândia: ANDES-SN. Recuperado de: <https://www.andes.org.br/sites/relatorios/page:5>.
- ANTUNES, R., & BRAGA, R. (2013). Los días que conmovieron a Brasil. Las rebeliones de junio-julio de 2013. **Herramienta**, 53, p.9-21.
- BORSOI, I. C. F. (2016). Universidade, trabalho e atuação sindical: percepções e sentimentos de docentes do ensino público superior a partir do estímulo fotográfico. **Revista simbiótica**, 3(2), p.1-17. Recuperado de: <https://periodicos.ufes.br/simbiotica/article/view/14293/10657>

BRASIL. Ministério da Educação. (2020). **Portaria n.º 544 de 16 de junho de 2020**. Dispõe sobre a substituição das aulas presenciais por aulas em meios digitais, enquanto durar a situação de pandemia do novo coronavírus - Covid-19. 2020a. Recuperado de: <http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-544-de4-16-de-junho-de-2020-261924872> .

CARVALHO, G. (2013). Muito além do jornal: a nova imprensa sindical. **Estudos em Jornalismo e Mídia**, 10 (1), 256-273. Recuperado de: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/jornalismo/article/view/1984-6924.2013v10n1p256/24988>

CHAUÍ, M. (2003). A universidade pública sob nova perspectiva. **Revista Brasileira de Educação**, 24, p.5-15. Recuperado de: <https://www.scielo.br/j/rbedu/a/n5nc4mHY9N9vQpn4tM5hX-zj/?format=pdf&lang=pt>

COTRIM, L. (2002). A contra-revolução na Alemanha. Marx e a Nova Gazeta Renana. **Revista MARGEM**, São Paulo, 16, p.223-227.

CRUZ, R. M., LEMOS, J. C., WELTER, M. M., & GUISSO, L. (2010). Saúde docente, condições e carga de trabalho. Espanha. **Revista Electrónica de Investigación y Docência (REID)**. 4, p.147-160. Recuperado de: <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/reid/article/view/1024>

DRUCK, G. (2011). Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? **Caderno CRH**, 24(spe1), p.37-57. <https://doi.org/10.9771/ccrh.v24i1.19219>

FERREIRA, R. C., SILVEIRA, A. P., SÁ, M. A.B., FERES, S. B. L., SOUZA, J. G. S., & MARTINS, A. M. E. B.L. (2015). Transtorno mental e estressores no trabalho entre professores

universitários da área da saúde. **Trabalho, Educação e Saúde**, 13 (supl.1),p135-155.<https://doi.org/10.1590/1981-7746-sip00042>

FREIRE, P. (1978). **Cartas à Guiné-Bissau: registros de uma experiência em processo**. Rio de Janeiro, RJ: Paz e Terra, 1978.

GIANNOTTI, V. (2014). **Comunicação dos trabalhadores e hegemonia**. São Paulo, SP: Editora Perseu Abramo, 2014.

GIANNOTTI, V. (2007). **História das lutas dos trabalhadores no Brasil**. Rio de Janeiro- RJ: Mauad X, 2007.

GIANNOTTI, V. (2002). Comunicação sindical e disputa de hegemonia. **Revista Universidade e Sociedade**, XI (27), p.11-17.

GRADELLA JUNIOR, O. (2010). Sofrimento psíquico e trabalho intelectual. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 13(1), p.133-148.

GRAMSCI, A. (2004.) **Escritos políticos: 1921-1926**. (Vol. 2). Rio de Janeiro, RJ: Civilização Brasileira, 2004.

GUARANY, A. M. B. (2014). **Trabalho docente, carreira doente: elementos que impactam a saúde mental dos docentes da Universidade Federal do Rio de Janeiro – Estudo de caso**. (Tese de doutorado). Rio de Janeiro, RJ: UFRJ, ESS, 2014.

HARVEY, D. (2013). **Os limites do Capital**. São Paulo, SP: Boitempo, 2013.

InformANDES. (2020, março). Greve geral. **Jornal do Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior (ANDES-SN)**. Informativo Nº 102. Recuperado de: [https://www.andes.org.br/img/midias/0e716ac1ec8c5edff529\\_061.pdf](https://www.andes.org.br/img/midias/0e716ac1ec8c5edff529_061.pdf).

InformANDES. (2020, maio). Mobilização e organização da luta durante a pandemia. **Jornal do Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior (ANDES-SN)**. Informativo Nº 104. Recuperado de: [https://www.andes.org.br/img/midias/333bfdc1631d1\\_64.pdf](https://www.andes.org.br/img/midias/333bfdc1631d1_64.pdf).

InformANDES. (2020, julho). Editorial. **Jornal do Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior (ANDES-SN)**. Informativo Nº 106. Recuperado de: [https://www.andes.org.br/img/midias/750baf505abe750a-87729de257316e06\\_159673\\_6630.pdf](https://www.andes.org.br/img/midias/750baf505abe750a-87729de257316e06_159673_6630.pdf).

InformANDES. (2020, agosto). Pandemia impôs desafios para organização no ANDES- SN. **Jornal do Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior (ANDES-SN)**. Informativo Nº 107. Recuperado de: [https://www.andes.org.br/img/midias/0383ad8e57393e9e09474fc2246eebab\\_159925\\_5288.pdf](https://www.andes.org.br/img/midias/0383ad8e57393e9e09474fc2246eebab_159925_5288.pdf).

InformANDES. (2020, setembro). Pandemia impôs desafios para organização no ANDES-SN. **Jornal do Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior (ANDES-SN)**. Informativo Nº 108. Recuperado de: [https://www.andes.org.br/img/midias/8f3a778c34eb29f1f11860832d1a6c46\\_160190\\_8417.pdf](https://www.andes.org.br/img/midias/8f3a778c34eb29f1f11860832d1a6c46_160190_8417.pdf).

InformANDES. (2020, dezembro). Um ano de desafios inéditos e novas ferramentas de luta. **Jornal do Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior (ANDES-SN)**. Informativo Nº 111. Recuperado de: [https://www.andes.org.br/img/midias/1f0523024a7115902fe4d1ecec148094\\_160875\\_9663.pdf](https://www.andes.org.br/img/midias/1f0523024a7115902fe4d1ecec148094_160875_9663.pdf).

InformANDES. (2021, janeiro). Contra retorno às aulas presenciais, docentes

discutem possibilidade de greve sanitária. **Jornal do Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior (ANDES-SN)**. Informativo Nº 112. Recuperado de: [https://www.andes.org.br/img/midias/352aa6a6368c96040dc1323ea-89f5fe0\\_161195\\_1701.pdf](https://www.andes.org.br/img/midias/352aa6a6368c96040dc1323ea-89f5fe0_161195_1701.pdf).

InformANDES. (2021, fevereiro). ANDES-SN defende greve sanitária contra o retorno presencial e em defesa da vida. **Jornal do Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior (ANDES-SN)**. Informativo Nº 113. Recuperado de: [https://www.andes.org.br/img/midias/f946f62271151f19e5005ea2b58c897c\\_161522178\\_1.pdf](https://www.andes.org.br/img/midias/f946f62271151f19e5005ea2b58c897c_161522178_1.pdf).

InformANDES. (2021, agosto). REUNI Digital: o projeto do governo Bolsonaro para a Educação Superior. **Jornal do Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior (ANDES-SN)**. Informativo Nº 119. Recuperado de: [https://www.andes.org.br/img/midias/52e1fbf5195b3868f042be7292e-5ba5c\\_163035\\_2059.pdf](https://www.andes.org.br/img/midias/52e1fbf5195b3868f042be7292e-5ba5c_163035_2059.pdf).

KRIPKA, R., SCHELLER, M., & BONOTTO, D. L. (2015). **Pesquisa Documental: considerações sobre conceitos e características na Pesquisa Qualitativa**. - v. 2. São Paulo, SP: Atlas, 2015.

LAJOLO, L. (1982). **Antonio Gramsci: uma vida**. São Paulo, SP: Editora brasiliense, 1982.

LAURELL, A.C., & NORIEGA, M. (1989). **Processo de produção e saúde: trabalho e desgaste operário**. São Paulo, SP: Hucitec, 1989.

MARCONI, M. A., & LAKATOS, E. M. (1986). **Técnicas de pesquisa**. São Paulo, SP: Atlas, 1986.

MAUÉS, O. (2010). A reconfiguração do trabalho docente na educação superior. **Educação em Revista**. (N. Esp. 1), p.141-160. Recuperado em: <https://revistas.ufpr.br/educar/article/view/20468/13748>

MELO, R. S. de. (2020). Greve ambiental em tempos de Coronavírus. In Alexandre Agra Belmonte, Luciano Martinez, Ney Maranhão (Coords.), **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19**. (p.605-619). Salvador, BA: Editora JusPodivm. Recuperado de <https://especial.editorajuspodivm.com.br/ebook-direito-trabalho-covid19>

MIANI, R. A. (2016). O sindicato cidadão nas páginas da imprensa sindical. **Revista Comunicação Midiática**, 11(3), p.69-89. Recuperado de: <https://www2.faac.unesp.br/comunica-caomidiatica/index.php/CM/article/view/71>

MILL, D., & FIDALGO, F. R. (2007). Trabalho coletivo e coletivo de trabalho na educação a distância virtual: organização social e técnica dos trabalhadores na idade média. **Revista Trabalho e Educação**, 16(1), p.75-98. Recuperado de <https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/8758>

MINAYO, M. C. S. (2013). **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. (13a ed.). São Paulo, SP: Hucitec, 2013.

NEVES, M. S. (2020, abril). Saúde mental durante a pandemia da Covid-19. **Jornal do Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior (ANDES-SN)**. Informativo

Nº 103. Recuperado de: [https://www.andes.org.br/img/midias/dcefc015fc44ab9fae\\_516.pdf](https://www.andes.org.br/img/midias/dcefc015fc44ab9fae_516.pdf).

Neto, V. J. S. (2020). Plataformas digitais: de resposta à COVID-19 a novo instrumento de projeto. **Revista Electrónica Trimestral**. 1(5), p.68-72.

ODDONE, I., MARRI, G., GLORIA, S., BRIANTE, G., CHIATELLA, M., & RE, A. (2020). **Ambiente de trabalho: a luta dos trabalhadores pela saúde**. (2a. ed. rev. e ampl.). São Paulo, SP: Hucitec, 2020.

PINHO, P. S., FREITAS, A. M. C., CARDOSO, M. C. B., SILVA, J. S., REIS, L. F., MUNIZ, C. F. D., & ARAÚJO, T. M. (2021). Trabalho remoto docente e saúde: repercussões das novas exigências em razão da pandemia da Covid-19. **Trabalho, Educação e Saúde**, 19. <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00325>.

RODRIGUES, A. M. S., SOUZA, K. R., TEIXEIRA, L. R., & LARENTIS, A. L. (2020). A temporalidade social do trabalho docente em universidade pública e a saúde. **Ciência e Saúde Coletiva**, 25(5), p.1829-1838. doi: 10.1590/1413-81232020255.33222019

RONDINI, C. A., PEDRO, K. M., & DUARTE, C. S. (2020). Pandemia da Covid-19 e o ensino remoto emergencial: mudanças na práxis docente. **Interfaces Científicas – Educação**. 10(1), p.41-57. <https://doi.org/10.17564/2316-3828.2020v10n1p41-57>

ROSSA, D. A. T., & SOUZA, M. S. (2015). **Mediações da contrarreforma universitária brasileira e o caso do REUNI na UFSM**. Nº 56.

SANTOS, H. M. R. (2020). Os desafios de educar através da Zoom em contexto de pandemia: investigando as experiências

e perspectivas dos docentes portugueses. **Práxis Educativa**. 15: 1-17. <https://doi.org/10.5212/PraxEduc.v.15.15805.091>

SARAIVA, K., TRAVESINI, C., & LOCKMANN, K. (2020). A educação em tempos de COVID- 19: ensino remoto e exaustão docente. **Práxis Educativa**. 15: p.1-24. <https://doi.org/10.5212/PraxEduc.v.15.16289.094>

SERVILHA, E. A. M. & ARBACH, M. P. (2011). Queixas de saúde em professores universitários e sua relação com fatores de risco presentes na organização do trabalho. **Distúrbios da Comunicação**, 23(2), p.181-191. Recuperado de: <https://revistas.pucsp.br/index.php/dic/article/view/8274/6149>

Sindicato dos professores da Macaé e região. (2020). **SINPRO Macaé e Região repudia as demissões dos professores que decidiram não assinar o acordo proposto pela CNEC**. Recuperado de: <http://www.sinpromacaee.com.br/nota-de-repudio-cnec-demipite-professores-da-faculdade-cenecista-de-rio-das-ostras-facro/>.

SOUZA, K. R., SANTOS, G. B., RODRIGUES, A. M. S., FELIX, E. G., GOMES, L., ROCHA, G. L., ... & PEIXOTO, R. B. (2021). Trabalho remoto, saúde docente e greve virtual em cenário de pandemia. **Trabalho, Educação e Saúde**. 19. doi:10.1590/1981-7746-sol00309.

SOUZA, K. R., MENDONÇA, A. L. O., RODRIGUES, A. M. S., FELIX, E. G., TEIXEIRA, L. R., SANTOS, M. B.M., & MOURA, M. (2017). A nova organização do trabalho na universidade pública: consequências coletivas da precarização na saúde dos docentes. **Ciência e Saúde Coletiva**, 22(11), p.3667-3676. doi: 10.1590/1413-812320172211.01192016.

World Health Organization (WHO). (1998). Guidelines for the primary prevention of mental, neurological and psychosocial disorders: Staff Burnout. Vol.5. In: World Health Organization (WHO). **World Health Organization Geneva Division of Mental Health World Health Organization Geneva**. p.91-110.

World Health Organization (WHO). (2020, maio). Estratégias de vigilância para infecção humana com o vírus COVID-19: Orientação provisória, 10 de maio de 2020. Disponível em; <https://apps.who.int/iris/handle/10665/332093>. Acesso em: 24 abr. 2020.

PARTE III



**TRABALHADORES “INVISÍVEIS” NAS CIDADES  
DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19**



## REFLEXÕES SOBRE O TRABALHO DE AUXILIARES DE SERVIÇOS GERAIS DE UNIDADES DE SAÚDE DA FAMÍLIA DURANTE A COVID-19

*Paulo Cesar Zambroni-de-Sousa  
Alessandra Renata Geremias  
Maria Elisa Siqueira Borges*

### Introdução

O presente capítulo apresenta elementos relativos a um projeto de pesquisa que objetiva analisar a relação entre os processos de saúde mental e trabalho das auxiliares de serviços gerais atuantes em Unidades de Saúde da Família em João Pessoa<sup>9</sup>

---

9 Entre os anos de 2020 e 2021, no município de João Pessoa os atendimentos iniciais de suspeita de contaminação de COVID-19, em conformidade com o protocolo estadual, previa como referências uma central de médicos de plantão e as unidades de saúde da família, sendo os atendimentos realizados dentro do espaço físico das unidades, mas com fluxo separado dos demais atendimentos. (Governo do Estado da Paraíba, 2020). A partir do mês de abril de 2022 o fluxo foi alterado com estabelecimento de “Fast Track”, um espaço físico onde as equipes de Saúde da Família realizam os atendimentos de sintomas gripais em locais separados dos demais atendimentos da unidade. (Prefeitura Municipal de João Pessoa, 2021).

durante a pandemia de COVID-19. (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2021a, 2021b). O trabalho apresenta-se como central para a busca de saúde e para a construção da subjetividade. Essa proposição o identifica como central na experiência em sociedade, mobilizador da subjetividade, tendo “centralidade” nas dimensões da saúde mental, das relações de gênero, das transformações urbanas, dos aspectos econômicos e da teoria do conhecimento (DEJOURS, 2017a).

O trabalho é “atividade coordenada desenvolvida por homens e mulheres para enfrentar aquilo que, em uma tarefa utilitária, não pode ser obtido pela execução estrita da organização prescrita” (DEJOURS, 1999, p.42-43). Esta definição aponta para os elementos de coordenação ali implicados, assim como para a divisão sexual do trabalho presente, além de marcar seu caráter utilitário. Além disso, chama a atenção para o fato de que para que os resultados da produção sejam obtidos é necessário sempre se trabalhar com zelo (DEJOURS, 2012a, 2016a), isto é, trabalhadores e trabalhadoras precisam se engajar para a produção sair a contento (SZNELWAR, UCHIDA & LANCMAN, 2011). Desta forma, cada um se coloca à prova de si mesmo, de suas capacidades e, ao fazê-lo, acaba por se transformar positiva ou negativamente.

No caso de auxiliares de serviços gerais, há três características marcantes que estão presentes em sua atividade de trabalho:

- Dejetos são seu objeto de trabalho, com os quais a maioria das pessoas não quer lidar, o que permite que seja designado como trabalho sujo (HUGHES, 1962). A pandemia de COVID-19 trouxe a necessidade de higienização maior de si mesmo e dos objetos, gerando o afastamento de muitas pessoas de suas atividades laborais na forma presencial. No caso dos participantes deste projeto, não foi possível tal afastamento e sua atividade teve a provável presença do vírus nos objetos com os quais têm contato, uma vez que, frequentemente, é na atenção primária à saúde que a população

com suspeita de contaminação pelo SARS-CoV-2 busca seu primeiro atendimento;

- São facilmente demitidas de seus empregos, uma vez que a maioria delas não pertence ao quadro permanente das secretarias municipais;
- São mulheres em sua maioria, e na realidade brasileira, muitas delas negras, por isso, sofrem com as dificuldades advindas da divisão sexual do trabalho.

Segundo o DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Econômicos, 2021, p.2), “faxineiros/as, porteiros/as, zeladores/as e cozinheiros/as” formam o segundo grupo profissional que mais teve desligamento do emprego por morte nos quatro primeiros meses de 2021, com um total de 263 pessoas, o que representa um aumento de 86,5% de crescimento de óbitos se comparado ao mesmo período de 2020.

### **Auxiliares de serviços gerais**

O(a)s auxiliares de serviços gerais são responsáveis pela manutenção da higiene do local em que trabalham. Na Classificação Brasileira de Ocupações, consta como “5143-20 – Faxineiro – Auxiliar de limpeza, servente de limpeza” (Ministério do Trabalho, 2002). O mesmo documento descreve que “trabalham seguindo normas de segurança, higiene, qualidade e proteção ao meio ambiente”, descrição que acentua o caráter normativo (“trabalham seguindo normas”) presente em tal atividade. A Psicodinâmica do Trabalho alerta que o trabalhar é uma experiência de um sujeito singular, mesmo que participante de um coletivo, frente ao real (DEJOURS, 2012b; 2012c), que exige zelo (DEJOURS, 2012a; 2016a), nunca se limitando ao que é colocado nas normas.

Também a ergonomia da atividade adverte, no entanto, que sempre há uma distância entre o prescrito e o real (GUÉRIN, LAVILLE, DANIELLOU, DURAFFOURG, J. & KERGUELEN, 2001), assim como a ergologia aponta para

as constantes renormatizações frente às normas antecedentes, à medida que a pessoa que trabalha não o faz passivamente, pois está permanentemente reelaborando tais normas a seu modo, em uma constante dinâmica entre o uso que fazem dele e o uso de si mesmo para que seja possível a realização de seu trabalho (SCHWARTZ, 2000). Em consequência disso, cabe investigar que recursos materiais (MILLANVOYE, 2007), organizacionais (NASCIMENTO, 2020), coletivos (DEJOURS, 2015a; 2015b) e subjetivos (DEJOURS, 2013) utilizam para que consigam, ou não, manter sua saúde e segurança. Em processo seletivo simplificado para a Secretaria Municipal de Saúde de João Pessoa (2015) em 2015, na ocasião em que esse órgão público ainda contratava as pessoas para a referida função (atualmente são contratadas por empresas que terceirizam mão de obra), o cargo “Auxiliar de serviços gerais” tinha em sua descrição:

Realizar o tratamento e manutenção dos diversos pisos existentes na Instituição; Realizar lavagem e varrição das áreas externas; Requisitar material de consumo; Controle, guarda, recepção e distribuição de materiais; Auxiliar na instalação de equipamentos; Auxiliar nas atividades de carga e descarga de volumes pesados de materiais de consumo, permanentes e biológicos, as quais exigem esforço físico considerável; Limpeza e lavagem (forros, paredes, pisos, portas, janelas, fachadas, vidros, etc.); Remoção e impermeabilização, transporte, arrumação, acondicionamento e distribuição de materiais (leves e pesados) móveis equipamentos, lixo, resíduos e detritos (interna e externamente), etc.; Recolhimento de lixo e resíduos biológicos, conforme orientação técnica; Realizar outras funções correlatadas da função conforme necessidade ou a critério de seu supervisor.

Tal definição permite ter uma noção das tarefas que serão atribuídas a quem ocuparia tal cargo, mas, após a sua entrada no setor, seu trabalho possivelmente se tornaria sem o reconhecimento necessário ou, quiçá, reconhecido apenas pelo seu negativo,

ou seja, se algum dia não fosse feito, as pessoas que circulam por aquele serviço logo perceberiam a presença da sujeira excessiva, o que poderia até mesmo resultar no fechamento provisório daquela unidade de saúde.

Para Dejours (2016a), o reconhecimento é de extrema importância para a construção da identidade e da saúde mental, não uma reivindicação secundária de trabalhadores(as), sendo crucial para acionamento subjetivo da inteligência e personalidade no trabalho. Assim, o olhar e registro do reconhecimento sobre a produção realizada pelo outro tem um grande potencial para o fortalecimento da identidade, ao passo que quando a contribuição passa despercebida pela indiferença ou pela negativa dos outros, a ausência de reconhecimento representa um sofrimento que é ameaçador à saúde mental.

As atividades de limpeza estão expostas ao menor reconhecimento e são atribuídas majoritariamente às mulheres, com grande participação das negras, e tem entre seus aspectos a “invisibilidade”. A invisibilidade se refere tanto à ausência de visibilidade enquanto profissão essencial que não tem a valorização devida, como também, na medida em que para tornar o trabalho possível, inúmeras ações permanecem “invisíveis” e essas podem ser reveladoras de processos que podem contribuir para a manutenção da saúde ou para o sofrimento psíquico.

É importante situar que, no entendimento da Psicodinâmica do Trabalho, trabalhar envolve camadas visíveis e invisíveis, porque entre o que é prescrito e o real do trabalho existem ações, movimentos, usos, que são necessários para a realização da atividade, mas que não são revelados. Permanece oculto o empenho da inteligência que é acionada para preencher a lacuna entre o prescrito e o trabalho efetivo, como um “mistério do trabalho” (DEJOURS, 2016a, p.229).

Uma das questões que emerge do visível e invisível do trabalho é a tentativa de avaliar o trabalho por meio de medidas que vão captar somente o resultado do trabalho, a parte “visível”,

não sendo considerada toda dimensão “invisível” que o tornou possível. (DEJOURS, 2016a). O invisível do trabalho, somado à invisibilidade social da atividade de limpeza podem contribuir para a persistência de sua simplificação, a ausência de reconhecimento da inteligência que é empenhada para o real do trabalho realizado cotidianamente dentro das unidades de saúde.

## **Trabalho sujo**

Conforme a Psicodinâmica do Trabalho defende, o trabalho pode ser lugar de emancipação (DEJOURS, 2017b), de construção de si (DEJOURS, 2018). Cabe, então, perguntar: como isso ocorre em situações em que seu objeto é sujo, degradado e, durante a pandemia, traz enormes riscos a sua saúde e a dos seus? Para considerar a construção da subjetividade desses trabalhadores, o conceito de trabalho sujo (*dirty work*), proposto por Everett Hughes, mostra-se útil.

Para Hughes (1962), trabalho sujo refere-se a ofícios que se ocupam de objetos física, moral ou socialmente degradantes. Hughes esclarece, primeiro, que é equivocada a ideia de que o sujo se refira necessariamente a ilegal, escuso, errado. O conceito procura circunscrever o aspecto desvalorizado de certas ocupações, ou seja, as atividades situadas na parte inferior da escala de prestígio social (BENDASSOLLI & FALCÃO, 2013; HUGHES, 1962). Em geral, são tarefas delegadas sem nenhum acréscimo de poder, prestígio, para os que realizam essa atividade, quase sempre em posição mais baixa na hierarquia profissional (BUTLER, CHILLAS & MUHR, 2012; DICK, 2005). O fato de alguém se dedicar a esse tipo de atividade, em geral tida como desagradável, permite que outros possam se dedicar às atividades com mais prestígio (HUGHES, 1962).

Uma característica central no conceito diz respeito ao fato de que o trabalho sujo se refere a atividades, via de regra, indispensáveis, delegadas a grupos que agem para o bem-estar da

sociedade, mas carregam marcas de uma construção social que lhes impingiu características repugnantes, a ponto do olhar do outro tender a identificar esse trabalhador ao objeto de seu trabalho (ASHFORTH & KREINER, 1999; EMERSON & POLLNER, 1976; HUGHES, 1962). Três aspectos distintos podem enquadrar uma atividade como pertencente ao trabalho sujo, todos produzindo uma imagem negativa dos grupos profissionais que deles participam (VALTORTA, BALDISSARRI, ANDRIGHETTO, & VOLPATO, 2019), a saber: físico, moral, social.

No que diz respeito ao aspecto físico, realizam-se atividades com objetos literalmente sujos, como com lixo, esgoto, vísceras, cadáveres, fluidos corporais (ASHFORTH & KREINER, 1999; BARROS & SILVA, 2004; DICK, 2005; HUGHES, 1962), como é o caso dos auxiliares de serviços gerais, coveiros, garis (SOUZA, ARAÚJO & ZAMBRONI-DE-SOUZA, 2019) e necrotomistas (SILVA & ZAMBRONI-DE-SOUZA, ARAÚJO, 2014; SILVA, ZAMBRONI-DE-SOUZA, ARAÚJO & PINTO, 2016). Outro grupo se caracteriza por trabalhar com aspectos tomados como moralmente duvidosos, como os profissionais do sexo, strippers; ou que desafiam e infringem as normas de civilidade, como guardas dos campos de concentração nazistas (HUGHES, 1962), interrogadores policiais (ASHFORTH & KREINER, 1999), investigadores privados, e até mesmo profissionais de relações públicas (SOMMERFELDT & KENT, 2020).

Por fim, no aspecto social, trata-se, segundo Hughes (1962), dos trabalhos que envolvem contato com públicos estigmatizados, como enfermeiras psiquiátricas e guardas prisionais, assistentes sociais, ou em circunstâncias de relações servis, como garçons, engraxates (ASHFORTH & KREINER, 1999; EMERSON & POLLNER, 1976; HUGHES, 1962), empregadas domésticas, auxiliares de serviços gerais, estas duas últimas com o aspecto físico igualmente bem-marcado. Ocorre, assim, que uma mesma ocupação receba mais de uma marca que a faça ser reconhecida como suja, como aponta Dick (2005).

No caso dos auxiliares de serviços gerais, o contato com o objeto do trabalho, mesmo com o uso de EPIs (equipamentos de proteção individual) está potencialmente presente, podendo causar contaminação. Além do risco que isso pode trazer para sua saúde física, como a do vírus da COVID-19, dentre outras doenças (e eventualmente poder transmitir aos seus familiares), traz consigo grande desprestígio e ausência de reconhecimento, o que não é neutro com relação à sua saúde mental.

O(a)s auxiliares de serviços gerais, além de terem seu labor considerado como trabalho sujo, carregam também o signo de realizar atividade que é prioritariamente deixada às mulheres, o que traz a característica histórica de ser socialmente não considerado como um trabalho e exposto a não remuneração e não reconhecimento. Trata-se, então, de uma dupla marca (ORUPABO & NADIM, 2019): ser trabalho considerado sujo; realizado em sua maioria por mulheres. Um terceiro elemento junta-se ainda no caso brasileiro, consoante com o que ocorre também em outros países, em que a maioria das mulheres que exercem trabalho doméstico remunerado são negras (PINHEIRO, LIRA, REZENDE & FONTOURA, 2018).

A sociedade brasileira formou-se econômica, social e culturalmente valendo-se de quase 400 anos de período escravocrata. Nesses séculos, às mulheres escravizadas eram destinadas as atividades de trabalho na lavoura, no trabalho doméstico e nas atividades relacionadas ao setor de serviços. Nota-se que mesmo as negras libertas, nascidas ou chegadas no Brasil após a proibição do tráfico escravista em 1850, continuaram a ser destinados postos de trabalhos relacionados ao cuidado e limpeza (PASSOS, 2017).

## **Trabalho e gênero**

Neste capítulo, defende-se que a experiência-trabalho que é constitutiva da espécie humana, teve um papel destacado na estruturação do psiquismo desta (LEROI-GHOURIN, 1991;

2014), assim como o tem na vida de cada sujeito (DEJOURS, 2012a, 2012b, 2017a, 2017b, 2018, 2019). Apesar das mulheres terem sempre trabalhado, via de regra seu trabalho foi invisibilizado, desqualificado, ou pelo menos recebeu menos valorização e visibilidade que o realizado por homens, na medida em que “a especialização de tarefas é sexual; esta sexualização está em estreita relação com a dominação masculina e os conflitos que ela acarreta” (DEWERPE, 2001, p.13). Ao falar do trabalho doméstico, trazem-se, à tona, questões ligadas à divisão sexual e social do trabalho, às relações de gênero. Assim, mesmo que haja mudança de um período para outro, tal dominação tem estado sempre presente (KERGOAT, 2003).

De fato, aos homens têm sido reservadas predominantemente tarefas ligadas à chamada produção, enquanto às mulheres aquelas ligadas aos cuidados relativos à chamada reprodução (aos cuidados com a família etc.) garantindo uma relação de subordinação ou submissão das mulheres aos homens. Tal sujeição se sustenta na divisão sexual do trabalho, ao mesmo tempo em que a retroalimenta: trata-se, assim, da unidade de produção de bens e de reprodução de seres humanos (COMBES & HAICAULT, 1986). Há, desta forma, uma designação prioritária da produção de bens aos homens e de produção de seres humanos às mulheres, base das relações sociais entre os sexos que mostram a inseparabilidade das relações de sexo (opressão) e relações de classe (exploração) e seu reforço mútuo em espiral, mantendo as mulheres em posição social subalterna.

As análises das situações das mulheres no mundo do trabalho atualmente partem, via de regra, das teses da interseccionalidade ou da consubstancialidade, tendo como importante expoente da primeira os estudos de Kimberlé Crenshaw datados do final dos anos de 1980 e da última Danièle Kergoat desde os anos de 1970 e 1980. A tese da interseccionalidade, proposta por Kimberlé Crenshaw, retoma pautas do movimento feminista negro, nos Estados Unidos, desde a década de 1970 e destaca

que os aspectos de gênero da discriminação racial, assim como os aspectos raciais da discriminação de gênero não haviam sido totalmente compreendidos (CRENSHAW, 2002). Para responder a isso, a interseccionalidade busca apreender as condições estruturais e a interação de dois ou mais eixos de subordinação e as suas repercussões.

Aborda como o racismo, o patriarcalismo, a classe e outros sistemas de discriminação constituem desigualdades fundamentais que estruturam posições para mulheres, configurando eixos de opressões que as desempoderam. (CRENSHAW, 2002). Na tese desenvolvida por Danièle Kergoat, a consubstancialidade busca compreender de modo dinâmico como as práticas sociais de homens e mulheres diante da divisão social do trabalho e como a posição de subalternidade das mulheres associa-se às relações de dominação que guardam “consubstancialidade e coextensividade”. Argumenta em favor de uma perspectiva materialista, histórica e dinâmica em que as relações sociais de classe, gênero e raça mutuamente se reproduzem e são coproduzidas (KERGOAT, 2010).

Desse modo, para Kergoat (2010), as relações sociais são consubstanciais, pois formam um nó que não pode ser desfêito no âmbito das práticas sociais, e são coextensivas ao passo que ao se desenvolverem, as relações de classe, raça e gênero “se reproduzem e se coproduzem mutuamente” (KERGOAT, 2010, p.94). Hirata (2014), ao sintetizar os pontos de diferença e de convergência entre as duas teses, destaca como principal diferença que na perspectiva da consubstancialidade existe uma indissociabilidade entre raça, gênero e classe, sendo esse seu ponto de partida. Já a perspectiva da interseccionalidade parte da dinâmica entre gênero e raça, podendo estar presentes outras subordinações como a classe, a cultura, a religião, entre outras. Essa diferença acarreta outras de âmbito teórico, metodológico e político bastante importantes. Como ponto de convergência, Hirata destaca que ambas as concepções têm a preocupação de não hierarquizar as formas de opressão.

Danièle Kergoat assimila a noção de raça introduzida por Kimberlé Crenshaw, mas de um modo distinto, colocando-a associada à ideia de “origem de classe (classe sexual, classe social, classe étnica)” (KERGOAT, 2010, p.97). Por ela, consegue-se compreender que, no Brasil, o peso maior recai sobre mulheres, negras, nordestinas (HIRATA, 2014). No caso das capitais do Nordeste, sobre aquelas que migram (ou são filhas de migrantes) do sertão para a capital (FUSCO, 2012), como João Pessoa, aonde chegam, em geral, com baixo nível de escolaridade, em precárias condições sociais, com frágeis suportes, sujeitas à exploração de diversas ordens, muitas delas tendo realizado trabalho infantil doméstico em seus percursos de vida (Organização Internacional do Trabalho, 2017).

Ambas ajudam a entender, por exemplo, o motivo pelo qual, na atualidade, com a pandemia de COVID-19, as mulheres negras terem sucumbido a situações de precariedade social ainda maior que os homens e as mulheres brancas (COZZA, GHERARDI, GRAZIANO, JOHANSSON, MONDON-NAVAZO, MURGIA, & TROGAL, 2020; TEIXEIRA, 2020), em um cenário em que as mulheres e crianças também estão entre os que mais sofrem os efeitos da pandemia (United Nations, 2020). Em se tratando do trabalho de limpeza, este frequentemente não é valorizado, próprio das atividades feminizadas e racializadas (DAVIS, 2019, 2016; NASCIMENTO & STOLZ, 2020), ainda que essencial em tempos de pandemia.

## **COVID-19 e trabalho**

No mês de dezembro 2019, um novo coronavírus (SARS-CoV-2) foi identificado como causador de uma doença respiratória aguda grave na cidade de Wuhan, na China. Em 11 de março de 2020, a COVID-19 foi caracterizada pela Organização Mundial de Saúde (OMS) como uma pandemia, termo que “se refere à distribuição geográfica de uma doença (...). A designação reconhece

que, no momento, existem surtos de COVID-19 em vários países e regiões do mundo” (Organização Panamericana de Saúde, 2020).

Grande parte das pessoas com suspeita de COVID-19 procuram as Unidades de Saúde da Família, uma vez que a APS deve desempenhar um papel central na mitigação dos efeitos da pandemia, mantendo e aprofundando todos os seus atributos, tais como o acesso ao primeiro contato, a longitudinalidade, a integralidade e a coordenação do cuidado e, em especial, a competência cultural e a orientação familiar e comunitária (DAUMAS, LEITE, SILVA, TASCA, BRASIL, GRECO, GRABOIS, & CAMPOS, 2020, p.2).

Até os primeiros quinze dias do mês de abril de 2022, o planeta já contava com 500.186.525 contaminados confirmados, dos quais 6.190.349 morreram em decorrência da doença. No Brasil, 30.161.205 foram confirmados como contaminados, com 661.327 mortos (World Health Organization, 2022c). A pandemia afetou fortemente o trabalho, com aumento do desemprego, maior precarização e adoecimento de trabalhadores. Como afirma a Organização Internacional do Trabalho (2020), o mundo do trabalho foi profundamente afetado pela pandemia global do vírus. Além da ameaça à saúde pública, a pandemia acarreta impactos econômicos e sociais que afetam os meios de subsistência e o bem-estar de milhões de pessoas no longo prazo.

No que diz respeito ao desemprego no Brasil, segundo dados oficiais, chegou a 14,7% no primeiro trimestre de 2021, alcançando o maior índice desde 2012 (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2021). Em meio à pandemia, foram abertas 2,3 milhões de empresas no território nacional a mais do que fechou (G1, 2021). Embora tal notícia possa levar a entender que houve crescimento nas empresas capazes de gerar empregos, a maioria delas são Microempreendedores Individuais (MEIs), como afirma Antonia Tallarida, subsecretária de Desenvolvimento das Micro e Pequenas Empresas, Empreendedorismo e Artesanato do Ministério da Economia:

Mais de 2,6 milhões de MEIs foram abertos em 2020, o que reforça a importância dos pequenos negócios para o país, além de eles serem um dos pilares da retomada após a COVID-19. A abertura de MEIs cresceu 8,4% quando se compara com 2019, e supera a taxa de abertura total de empresas, que cresceu 6% [no ano passado]. A abertura de MEIs tem elevado a taxa total de empresas abertas (G1, 2021).

Como a maioria dessas empresas é constituída de MEIs, tal fenômeno pode caracterizar a carência de emprego formal. Conforme dados fornecidos pelo IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2021), o número de empregadores com Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica – CNPJ é o menor da série histórica iniciada em 2012. Pessoas desempregadas buscam remuneração em modalidades fora do emprego formal, em atividades sem proteção previdenciária, seja na informalidade ou como MEI. Trata-se, portanto, do fenômeno da “pejotização” (KREIN, ABÍLIO, FREITAS, BORSARI, & CRUZ, 2018, p.104), na qual o trabalhador deixa de ser empregado para se tornar um prestador de serviços, legalizado como pessoa jurídica. Na pandemia, no caso brasileiro, trabalhadores desempregados buscaram estabelecer-se na forma de MEIs como tentativa de obterem alguma remuneração, pois, como afirma o Ministério da Economia (2021, p.23), “o MEI representa hoje 56,7% dos negócios ativos do Brasil e 79,3% das empresas abertas no ano de 2020”.

O crescimento dos MEIs apresenta-se, portanto, como uma consequência da precarização que se instalou como promessa de solução para as grandes crises econômicas mundiais que tiveram como uma de suas principais saídas o neoliberalismo. Tal processo, embora sua formulação remonte ao século XIX (SPENCER, 1851), ganhou força sobretudo a partir da década de 1970 (CASTEL, 1995; DEJOURS, 2015B; HARVEY, 2007), levando a reformas na legislação trabalhista no Brasil e em vários

países do mundo desde os anos 1990. Esse quadro se ampliou com a crise econômica mundial iniciada em 2008, que resultou em efeitos em, pelo menos, três esferas (FILGUEIRAS, LIMA & SOUZA, 2019, p. 231):

1. No campo jurídico, há tendência ao recrudescimento da mercadorização da força de trabalho, reduzindo a proteção aos trabalhadores;
2. No campo econômico, as promessas das reformas não se confirmam ou seus impactos são controversos, e sua generalização é limitada;
3. Os impactos sociais são parecidos e generalizáveis, e implicam piora na venda e uso da força de trabalho na medida da efetividade das reformas.

No dizer de Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010, p.237), essa precarização diz respeito a um processo social “que instabiliza e cria uma permanente insegurança e volatilidade no trabalho, fragilizando os vínculos e impondo perdas dos mais variados tipos (de direitos, do emprego, da saúde e da vida) para todos os que vivem do trabalho”. A ampla e irrestrita terceirização do trabalho, como parte das transformações e precarização do mundo do trabalho, afeta diretamente as auxiliares de serviços gerais, pois o grande contingente de mulheres ocupantes desses postos de trabalho está sob essa forma de contratação, exposta aos prejuízos desse tipo de vínculo.

No caso de auxiliares de serviços gerais em saúde, são pessoas que, ao estarem empregadas, não ocupam a margem mais extrema do desamparo social (CASTEL, 1995), mas recebem baixos salários e estão sujeitas a várias faces dos processos de precarização, como a terceirização (ASSUNÇÃO-MATOS & BICALHO, 2026). Por se tratar de ocupação que não requer qualificação escolar/profissional específica, seus ocupantes estão facilmente sujeitos à dispensa do emprego, pois, conforme descrito por Druck, vive-se em “uma sociedade de desempregados e de formas precárias de trabalho, de emprego e de vida” (DRUCK,

2011, p.43), particularmente no Nordeste do Brasil. Na referida região, o incremento do processo de industrialização adveio no momento em que as perdas de direitos sociais e trabalhistas já se mostravam intensas nacional e mundialmente (AQUINO, 2020).

## **Considerações finais**

Ao analisar a relação entre os processos de saúde mental e trabalho das auxiliares de serviços gerais atuantes em Unidades de Saúde da Família em João Pessoa durante a pandemia de COVID-19, identificamos aspectos prévios que se intensificaram no tempo presente. O trabalho de limpeza é realizado majoritariamente por mulheres e, na realidade brasileira, uma grande parte desses postos de trabalhos são ocupados por mulheres negras. Essa característica da mão de obra é reveladora de dificuldades advindas da divisão sexual e racial do trabalho.

O trabalho de limpeza guarda conexões com o trabalho doméstico, compartilhando, entre outros fatores, da ausência de reconhecimento. Alguns fatores podem representar um sofrimento patógeno, ameaçador para a saúde mental das pessoas que trabalham em tal função, tais como: as contribuições indispensáveis que oferecem para que seja possível a realização do atendimento em saúde; muitas vezes, a atividade deve ser notada somente quando as pessoas destinatárias daquele serviço avaliam que ele não foi bem feito. Mesmo com a primazia dos cuidados de limpeza como forma de mitigar a circulação do vírus, isso não significou um reconhecimento de agentes que tornaram isso possível.

As invisibilidades de quem trabalha na limpeza persistem, podendo contribuir para a simplificação do que se faz, ainda que com toda complexidade agregada pela pandemia e sem o reconhecimento da inteligência que é empenhada para o real do trabalho realizado cotidianamente dentro das unidades de saúde em tempos de COVID-19. O contato com objeto de trabalho que expõe a contaminação, o medo de adoecer e/ou contaminar os

seus, a ausência de reconhecimento, o aprofundamento das invisibilidades foram exacerbados durante a pandemia. Diante disso, consideramos da maior importância a aproximação que pretendemos em breve realizar à atividade de trabalho dessas pessoas, para que possamos melhor compreender os movimentos que fazem individual e coletivamente para manter e desenvolver a sua saúde no momento em que se confrontam com um trabalho no qual o risco de contaminação com a COVID 19 apresenta-se de maneira tão presente.

## Referências

AQUINO, C. A. B. (2020). Precarização, neoliberalismo e questão social: reverberações sobre os modos de trabalho no Nordeste brasileiro. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 23(1), p.51-63. <https://dx.doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v23i1p51-63>.

ASHFORTH, B. E., & KREINER, G. E. (1999). “How Can You Do It?": Dirty Work and the Challenge of Constructing a Positive Identity. **The Academy of Management Review**, 24 (3), p.413-434. Disponível em: <http://www.jstor.org/discover/10.2307/259134?uid=3737664&uid=2&uid=4&sid=21102142762513>.

ASSUNÇÃO-MATOS, A.; & BICALHO, P. P. G. (2016). O trabalho, a terceirização e o Legislativo brasileiro: paradoxos e controvérsias. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, 16(2), p.120-129. <https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2016.2.644>.

BARROS, V. A., & SILVA, L. R. (2004). Trabalho e cotidiano no Instituto Médico Legal de Belo Horizonte. **Psicologia em Revista**, 10(16), p.318-333. Disponível em: <http://seer.pucminas.br/index.php/psicologiaemrevista/article/view/24478/17141>.

BENDASSOLLI, P.F., & FALCÃO, J.T. (2013). Psicologia social do trabalho sujo: revendo conceitos e pensando em possibilidades teóricas para a agenda da psicologia nos contextos de trabalho. **Universitas Psychologica**, 12(4), p.1153-1166. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64730047014>.

BUTLER, N., CHILLAS, S., & MUHR, S. L. (2012). Professions at the margins. **Ephemera: theory & politics in organization**. 12(3), p.259-272. Disponível em: <http://www.ephemerajournal.org/sites/default/files/12-3editorial.pdf>.

CASTEL, R. (1995). *Les métamorphoses de la question sociale: une chronique du salariat*. Gallimard, Paris.

COMBES, D. & HAICAULT, M. (1986). Produção e reprodução. Relações sociais de sexo e de classes. Em: A. Kartchevsky-Bulport; D. Combes; H. Le Doaré; H. Hirata; D. Kergoat; F. HakikiI-Tlahite; D. Chabaud; D. FougeyrollasSchwebel; E. S. Lobo; J. Humphrey; L. Gitahy; R. Moysés; D. Ronci; M. Pacifico; A. Borzieux; M. Maruani; B. Beccalli. **O sexo do trabalho**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1986, p. 23-43.

COZZA, M.; GHERARDI, S.; GRAZIANO, V.; JOHANSSON, J.; MONDON-NAVAZO, M.; MURGIA, A.; & TROGAL, K. (2020). Covid-19 as a breakdown in the texture of social practices. **Gender, work and Organization**. 28(S1). <https://doi.org/10.1111/gwao.12524>

CRENSHAW, K. (2002). Documento para o encontro de especialista em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. **Estudos feministas**, ano 10, (1), p.171-188. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/mbTpP4SFXPNjZ397j8fSBQQ/?format=pdf&lang=pt>.

DAUMAS, R. P.; LEITE, P.; SILVA, G. A. T. TASCA, R. I.; BRASIL, D. B.; GRABOIS, G. V.; CAMPOS, G. W. S. (2020). O papel da atenção primária na rede de atenção à saúde no Brasil: limites e possibilidades no enfrentamento da COVID-19. **Cad. Saúde Pública**. (36)6. <http://dx.doi.org/10.1590/0102-311X00104120>.

DAVIS, A. (2016). **Mulheres, raça e classe**. São Paulo: Boitempo, 2016.

DAVIS, A. (2019). Mulheres, raças, classes: desafios para o século XXI [Prólogo]. Em: M. Maruani. (Org.). **Trabalho, logo existo: perspectivas feministas**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2019, p.17-27.

DEJOURS, C. (1999). **O fator humano**. Rio de Janeiro: FGV, 1999.

DEJOURS, C. (2004a). As relações domésticas: entre amor e dominação. Em: S. Lancman & L. I. Sznelwar (Orgs.). **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Rio de Janeiro: Fiocruz, Brasília: Paralelo 15, p.317-336.

DEJOURS, C. (2004b). Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, 14 (3), 027-034.

DEJOURS, C. (2012a). **Trabalho vivo: sexualidade e trabalho** (Tomo I). Brasília: Paralelo 15.

DEJOURS, C. (2012b). **Trabalho vivo: trabalho e emancipação** (Tomo II). Brasília: Paralelo 15.

DEJOURS, C. (2012c). **La panne: repenser le travail et changer la vie**. Montrouge: Bayard.

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

DEJOURS, C. (2015a). **Travail: usure mentale**. Montrouge: Bayard.

DEJOURS, C. (2015b). **Le choix, souffrir au travail n'est pas une fatalité**. Montrouge: Bayard.

DEJOURS, C. (2016a). A centralidade do trabalho para a construção da saúde. Entrevista por Juliana de Oliveira Barros e Selma Lancman. **Rev Ter Ocup Univ São Paulo** 27(2): p.228-235. <http://dx.doi.org/10.11606/issn.2238-6149.v27i2p228-235>.

DEJOURS, C. (2016b). Intelligente pratique et sagesse pratique: deux dimensions mêmconnues du travail réel In: C. Dejours. **Situations de travail**. Paris: PUF, 2016b, p.173-194.

DEJOURS, C. (2017a). Prefácio e Introdução. Em: C. Dejours (Coord.). **Psicodinâmica do trabalho: casos clínicos**. Porto alegre: Dublinense, p.6-19.

DEJOURS, C. (2017b). Clinique du travail et évolution du droit. Em: N. C. Delage; & C. DEJOURS, C. **Clinique du travail et évolution du droit**. Paris: PUF, p.31-62.

DEJOURS, C. (2018). Travail vivant et accomplissement de soi. Em: P. Musso & A. **Supiot. Qu'est-ce qu'un régime de travail réellement humain?** Paris: Hermann, p.97-112.

DEJOURS, C. (2019). **Primeiro, o corpo: corpo biológico, corpo erótico e senso moral**. Porto Alegre: Dublinense.

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Econômicos (2021). Número de desligamentos por morte na educação mais do que dobra no início de 2021. Boletim emprego em pauta. São Paulo: Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Econômicos. <https://www.dieese.org.br/boletimempregoem-pauta/2021/boletimEmpregoemPauta21.html>

DEWERPE, A. (2001). **Histoire du Travail**. Paris: PUF.

DICK, P. (2005). Dirty work designations: How police officers account for their use of coercive force. **Human Relations**, 58(11): p.1363-1390. Disponível em: <http://hum.sagepub.com/content/58/11/1363.full.pdf+html>.

DRUCK, G. (2011). Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? **Caderno CRH**, 24(01), p.37-57. <https://doi.org/10.1590/S0103-49792011000400004>

EMERSON, R. M., & POLLNER, M. (1976). Dirty Work Designations: Their Features and Consequences in a Psychiatric Setting. **Social Problems**, 23(3), p.243-254. Disponível em: <http://www.jstor.org/discover/10.2307/799771?uid=3737664&uid=2&uid=4&sid=21102142762513>.

FILGUEIRAS, V. A.; LIMA, U. M.; & SOUZA, I. F. (2019). Os impactos jurídicos, econômicos e sociais das reformas trabalhistas. **Caderno CRH**. 32(86), p.231-251. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/30731/0>.

FRANCO, T.; DRUCK, G.; & SELIGMANN-SILVA, E. (2010). As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Rev. bras. Saúde ocup.**, São Paulo, 35 (122): p.229-248. <https://doi.org/10.1590/S0303-76572010000200006>.

FUSCO, W. (2012). Regiões metropolitanas do Nordeste: origens, destinos e retornos de migrantes. **REMHU, Rev. Interdiscip. Mobil. Hum.** 20 (39), p.101-116. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/remhu/a/Sc4vqst37D3Zt6mpmp59Ggf/?format=pdf&lang=pt>

G1. (2021). Em meio à pandemia, Brasil abriu 2,3 milhões de empresas a mais do que fechou em 2020, diz ministério. Portal G1. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/02/02/brasil-registra-saldo-positivo-de-23-milhoes-empresas-abertas-em-2020-diz-ministerio-da-economia.ghtml>.

Governo do Estado da Paraíba. (2020). Protocolos Sanitários Serviços de Atenção Primária à Saúde. Secretaria de Estado da Saúde. Disponível em: <https://paraiba.pb.gov.br/diretas/saude/coronavirus/arquivos/usf-1.pdf>

GUÉRIN, F.; LAVILLE, A.; DANIELLOU, F.; DURAFFOURG, J. & KERGUÉLEN, A. (2001). **Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da Ergonomia**. São Paulo: Edgard Blucher, 2001.

HARVEY, D. (2007). **A brief history of neoliberalism**. Oxford: Oxford University Press.

HIRATA, H. (2014). Gênero, classe e raça: Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. **Tempo soc.** 26 (1), 61-73. <https://doi.org/10.1590/S0103-20702014000100005>.

HUGHES, E. C. (1962). Good People and Dirty Work. **Social Problems**, 10 (1), 3-11. ISSN 00377791. Disponível em: <http://www.jstor.org/discover/10.2307/799402?uid=3737664&uid=2&uid=4&sid=21102142762513>.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. 2021. **Desemprego chega a 14,7% no primeiro trimestre, maior desde 2012.** Brasília: Agência IBGE Notícia. Disponível em: <https://censos.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/30793-desemprego-chega-a-14-7-no-primeiro-trimestre-maior-desde-2012-e-atinge-14-8-milhoes-de-pessoas>

KERGOAT, D. (2003). Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. Em: Prefeitura de São Paulo – Coordenadoria Especial da Mulher. **Trabalho e cidadania ativa para as mulheres: desafios para as Políticas Públicas.** São Paulo: Prefeitura de São Paulo – Coordenadoria Especial da Mulher, p.55-63.

KERGOAT, D. (2010). Dinâmica e consubstancialidade das relações sociais. **Novos estud.** CEBRAP. 86, p. 93103, <https://doi.org/10.1590/S0101-33002010000100005>

KREIN, J. D.; ABÍLIO, L.; FREITAS, P.; BORSARI, P.; & CRUZ, R. (2018). Flexibilização das relações de trabalho: insegurança para os trabalhadores. Em: J. D. Krein; Gimenez, G. M; A. L. Santos. **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil.** Campinas: Curt Nimuendajú, p.95-122.

LEROI-GHOURAN A. (1991). **Les chasseurs de la Préhistoire.** Métailié: Paris

LEROI-GHOURAN A. (2014). Libération de la main. *PISTES - Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 16(3). Disponível em: <http://pistes.revues.org/3627>.

MILLANVOYE, M. (2007). As ambiências físicas no posto de trabalho. Em: P. Falzon. **Ergonomia.** São Paulo: Blucher, p.73-84.

Ministério da Economia. (2021). **Mapa de empresas: Boletim do 3º trimestre/2020**. Brasília: Ministério da Economia. Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/boletins/boletim-do-mapa-de-empresas/mapa-de-empresas-boletim-do-3o-trimestre-de-2020.pdf>.

Ministério do Trabalho. (2002). **Classificação Brasileira de Ocupações**. Brasília: Ministério do Trabalho. Disponível em: <http://www.mtecbo.gov.br/cbsite/pages/pesquisas/ResultadoFamiliaCaracteristicas.jsf>

NASCIMENTO, A. (2020). Changement organisationnel, changement culturel? Repères pour l'intervention ergonomique. **Le travail humain**. 2(83), p.161-177.

NASCIMENTO, S. & STOLZ, L. (2020). A Feminização e a Racialização do Trabalho Terceirizado no Setor de Limpeza: reflexões acerca do Direito e da Justiça Social. **Perspectivas Sociais**, Pelotas, vol. 06, nº 01, 136-152. Disponível em: <https://periodicos.ufpel.edu.br/ojs2/index.php/percsoc/article/view/20280/12830>

Organização Internacional do Trabalho. (2017). **O trabalho infantil no Brasil**. Brasília: Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-infantil/WCMS\\_565212/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-infantil/WCMS_565212/lang--pt/index.htm)

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. (2020). **COVID-19 e o mundo do trabalho**. Brasília: Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/covid-19/lang--pt/index.htm>.

Organização Panamericana de Saúde. (2020). **Histórico da pandemia de COVID-19**. Brasília: Organização Panamericana

de Saúde. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19>

ORUPABO, J.; & NADIM, M. (2019). Men doing women's dirty work: desegregation, immigrants and employer preferences in the cleaning industry in Norway. **Gender, Work and Organization**, 1-15. <https://doi.org/10.1111/gwao.12378>.

PASSOS, R. G. (2017). De escravas a cuidadoras: invisibilidade e subalternidade das mulheres negras na política de saúde mental brasileira. **O Social em questão**, Rio de Janeiro, 20 (38), 77-94.

PINHEIRO, L.; LIRA, F.; REZENDE, M.; & FONTOURA, N. (2018). **Os desafios do trabalho doméstico no século XXI: reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD contínua**. Brasília: IPEA. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td\\_2528.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_2528.pdf) Acesso em 03 jul. 2021,

SCHWARTZ, Y. (2000). **Le paradigme ergologique ou un métier de philosophe**. Toulouse, Octarès.

Secretaria Municipal de Saúde de João Pessoa (2015). **Anexo III – Descrição para cada cargo**. Disponível em: <http://antigo.joaopessoa.pb.gov.br/portal/wp-content/uploads/2015/10/ANEXO-III-ATRIBUI%C3%87%C3%95ES-PARA-CADA-CARGO.pdf>.

Secretaria Municipal de Saúde de João Pessoa. (2021). **Unidades de Saúde da Família da Capital têm novo fluxo de atendimento – Atenção Básica**. Disponível em: <https://www.joaopessoa.pb.gov.br/noticias/unidades-de-saude-da-familia-da-capital-tem-novo-fluxo-de-atendimento/>.

SILVA, F. L.; ZAMBRONI-DE-SOUZA, P. C.; ARAÚJO, A. J. S. (2014). Análise das condições e da organização do trabalho dos necrotomistas. **Psicol. Estud.** 19 (1). <https://doi.org/10.1590/1413-7372213280008>.

SILVA, F. L.; ZAMBRONI-DE-SOUZA, P. C.; ARAÚJO, A. J. S.; PINTO, F. M. (2016). Estigmatização e Riscos no Trabalho dos Necrotomistas. **Psic.: Teor. e Pesq.** 32 (1). <https://doi.org/10.1590/0102-37722016012302133141>.

SOMMERFELDT, E. J. & KENT, M. L. (2020). Public relations as “Dirty work”: Disconfirmation, cognitive dissonance, and emotion labor among public relations professors. **Public Relations Review**, 46(4), 101933. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2020.101933>.

SOUZA, C. P.; ARAÚJO, A. J. S., & ZAMBRONI-DE-SOUZA, P. C. (2019). “Aqui tem que ter atividade mesmo, nesse trabalho tem que ser ligado”: riscos, implicações e estratégias de defesa para a saúde de coletores de lixo domiciliar. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, 19(1), 555-563. <https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.1.15307>.

SZNELWAR, L.; UCHIDA, S. & LANCMAN, S. (2011). A subjetividade no trabalho em questão. **Tempo Social** (USP. Impresso), (23), 11-30. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ts/a/Nhfd8gj8YmXzWjmDQqPHBjM/?lang=pt&format=pdf>

SPENCER, H. (1851). **Social Statics**. John Chapman, London.

Teixeira, J. C. (2020). Brazilian housemaids and COVID-19: How can they isolate if domestic work stems from racism?. **Gender, work and Organization**. 28(S1). <https://doi.org/10.1111/gwao.12536>

United Nations. (2020). **UN report finds: COVID-19 is reversing decades of progress on poverty, healthcare and education.** New York: United Nations. Disponível em: <https://unstats.un.org/sdgs/report/2020/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2020.pdf>.

VALTORTA, R. R.; BALDISSARRI, C.; ANDRIGHETTO, L. & VOLPATO, C. (2019). Dirty jobs and dehumanization of workers. **British Journal of Social Psychologist.** 58 (4), 955-970. <https://doi.org/10.1111/bjso.12315>.

World Health Organization. (2021a). **Coronavirus - Overview.** Genebra: World Health Organization. Disponível em: [https://www.who.int/health-topics/coronavirus#tab=tab\\_1](https://www.who.int/health-topics/coronavirus#tab=tab_1).

World Health Organization. (2021b). **Coronavirus - Symptoms.** Genebra: World Health Organization. Disponível em: [https://www.who.int/health-topics/coronavirus#tab=tab\\_3](https://www.who.int/health-topics/coronavirus#tab=tab_3).

World Health Organization. (2022c). **Coronavirus (COVID-19) Dashboard.** Genebra: World Health Organization. Disponível em: <https://covid19.who.int/table>.

## **O TRABALHO DOS AGENTES FUNERÁRIOS EM TEMPOS DE PANDEMIA DA COVID-19: ATIVIDADE, RISCOS E SUAS CONSEQUÊNCIAS**

*Eduardo Breno Nascimento Bezerra  
Edil Ferreira da Silva*

### **Introdução**

**E**m decorrência da pandemia causada pela COVID-19, diversas transformações foram verificadas no mundo do trabalho, exigindo, de muitas categorias profissionais, adequações em suas práticas laborais. Nesse cenário, encontram-se os agentes funerários, que nesse período pandêmico tiveram seu trabalho considerado essencial, por serem os principais responsáveis pelos serviços funerários de vítimas do coronavírus. Assim, esses trabalhadores não tiveram suas práticas paralisadas e, em decorrência disso, encontraram-se muito vulneráveis ao contágio da COVID-19.

Na tentativa de diminuir as possibilidades de infecção pelo coronavírus e reduzir os riscos à saúde desses profissionais, diversos órgãos regulamentadores, como o Ministério da Saúde, recomendaram a adoção de medidas de cuidado e segurança para esses trabalhadores. Por meio da Secretaria de Vigilância em Saúde (SVS/MS), o Ministério da Saúde emitiu, em março de 2020, uma

guia para *Manejo de corpos no contexto do novo coronavírus COVID-19* (BRASIL, 2020). Nesse documento, na segunda edição revisada em novembro de 2020, estão dispostas algumas recomendações para o manuseio de corpos em hospitais, domicílios e espaços públicos para casos suspeitos ou confirmados de COVID-19, bem como algumas indicações para a realização dos funerais.

Atento a esse novo quadro, a Associação Brasileira de Empresas e Diretores do Setor Funerário (ABREDIF) também emitiu um documento, revisado em setembro de 2020, intitulado de *Protocolo Brasileiro para o Setor Funerário Covid-19*. Neste protocolo, são apresentadas algumas diretrizes para trabalhadores do setor, no que se refere aos óbitos relacionados à COVID-19. E, desde março de 2020, muitas secretarias de saúde de vários estados e municípios brasileiros emitiram (e têm atualizado) resoluções acerca do manejo e seguimento dos casos de óbito no contexto da pandemia (BEZERRA & MATOS, 2020).

Dentre as mais variadas recomendações que todas essas instituições têm estabelecido, destaca-se a não realização de velórios e funerais de mortes suspeitas ou confirmadas pela COVID-19 (BRASIL, 2020). Essa prática muda os procedimentos a serem realizados pelos agentes funerários, que não devem mais realizar a preparação e ornamentação do corpo na urna funerária, mas sim seguir outros procedimentos de manuseio e embalagem dos corpos, lacrando-os em sacos e urna funerária, manipulando o corpo o mínimo possível (BRASIL, 2020; ABREDIF, 2020).

A utilização de Equipamentos de Proteção Individual (EPI), que já se constituía como uma prescrição para a execução do trabalho desses profissionais foi intensificada. E novos EPIs para o manejo dos cadáveres foram introduzidos na rotina de trabalho desses trabalhadores (BRASIL, 2020; ABREDIF, 2020). Além disso, os modos de higienização de equipamentos e dos transportes fúnebres também passaram por mudanças, exigindo novas competências para o trabalho desses profissionais (BEZERRA & MATOS, 2020).

Todas essas modificações aconteceram de modo abrupto e veloz para atender aos desafios impostos pelos desdobramentos da pandemia, arranjos que levariam muito mais tempo para serem adaptados em outros momentos (RODRIGUES, MOSCON, QUEIROZ & SILVA, 2020). Evidentemente, todas essas mudanças no trabalho são elementos que trazem repercussões para a vida e para a saúde desses trabalhadores. Conforme destacam muitos autores que discutem a relação entre trabalho-saúde-subjetividade, diante de tais contextos, verificam-se fortes repercussões nas relações que os trabalhadores mantêm com o próprio trabalho, com as organizações e com suas famílias (CLOT, 2007, 2010; DEJOURS, 2004, 2012).

Diante desse quadro, esse capítulo se dedica a refletir sobre o trabalho dos agentes funerários durante a pandemia da COVID-19, buscando compreender as principais consequências que o período pandêmico provocou nas rotinas de trabalho e na saúde desses profissionais. Para tanto, foram tomadas as contribuições das abordagens Clínicas do Trabalho (BENDASSOLLI & SOBOLL, 2011) e, de um modo mais específico, da Clínica da Atividade (CLOT, 2007, 2010) e da Psicodinâmica do trabalho (DEJOURS, 2004a, 2004b, 2012).

A escolha dessas abordagens clínicas se deu, pois apesar de suas diferenças epistemológicas, acreditamos que ambas oferecem subsídios para compreender a atividade de trabalho e as vivências dos trabalhadores no período pandêmico. Inspiradas nas contribuições da Ergonomia da atividade, tanto os teóricos da Clínica da Atividade, quanto da Psicodinâmica do Trabalho reconhecem a diferença entre tarefa e atividade. Contudo, avançam na compreensão de que a atividade de trabalho vai além do que é efetivamente realizado. Clot (2007) introduz o conceito de 'real de atividade' para se referir também ao que escapa ao realizado, de modo que para compreender a atividade de trabalho seja necessário compreender não apenas aquilo que foi feito, mas também o que não foi feito, os fracassos na atividade, o que se desejou fazer e, por questões diversas, foi impedido de ser realizado.

Ao passo que Dejours (2004b) defende que os trabalhadores são ativos ante os constrangimentos gerados no trabalho, sendo capazes de gerir as lacunas entre a tarefa e a atividade, de modo que o trabalhador possui uma liberdade para se adaptar às situações concretas que lhe são apresentadas, e no caso dos trabalhadores objeto de estudo desse capítulo, às situações que foram colocadas pela pandemia.

Os modos como os trabalhadores desempenham sua atividade, os impedimentos e as suas possibilidades de agir (CLOT, 2010), as variabilidades, os imprevistos e as relações com colegas, chefias e clientes influenciam nas vivências de prazer e/ou sofrimento desses trabalhadores e estabelecem grandes relações com sua saúde mental (DEJOURS, 2012). Assim, na tentativa de compreender como essas dimensões da atividade se constituíram nas vivências de agentes funerários num contexto pandêmico, é que esse capítulo foi construído, o qual se reveste de grande importância, considerando o trabalho vivo e essencial que esses profissionais desempenham no cenário inevitável dos processos da morte e do morrer.

## **Método**

Essa pesquisa de abordagem quanti-qualitativa foi realizada com agentes funerários de um grande Grupo Funerário com atuação em dois Estados da Região Nordeste do Brasil. A pesquisa foi realizada em duas etapas, sendo uma delas quantitativa (julho/2020) e outra qualitativa (novembro/2020).

Para a etapa quantitativa, foram utilizados três instrumentos: um questionário sociodemográfico, um questionário estruturado com questões sobre a relação do trabalho-saúde-pandemia e o *Self Reporting Questionnaire* (SRQ-20). O SRQ-20, já validado no Brasil, é um questionário utilizado para detecção de sintomas de algum transtorno mental (SANTOS, ARAÚJO, PINHO & SILVA, 2010; GUIRADO & PEREIRA, 2016). É

composto por 20 questões dicotômicas do tipo sim ou não, das quais quatro correspondem a sintomas físicos, e as demais sintomas relacionados às questões psíquicas.

A coleta de dados mediante esses instrumentos foi realizada de modo on-line, no início do mês de julho/2020. Para tanto, foi elaborado um formulário no *Google Forms* que foi enviado para a gestão de pessoas do grupo funerário, a qual compartilhou o link virtualmente com os agentes. Nessa etapa, 27 agentes funerários responderam ao questionário, o que corresponde a 90% do total de agentes funerários dessa empresa. As idades dos participantes variaram de 22 a 53 anos (média de 35). No que se refere à escolaridade, 88% possuem ensino médio completo, 8% ensino fundamental e 4% ensino superior em andamento.

Apesar das abordagens teóricas utilizadas não focarem métodos quantitativos, essa etapa quantitativa foi pensada, pois, em nossa visão, os dados sobre a saúde desses trabalhadores levantados mediante o uso desses instrumentos contribuem com as discussões dos dados da etapa qualitativa. Além disso, não sabíamos quanto tempo levaríamos para podermos adentrar os espaços de trabalho desses profissionais (mediante um cenário sem previsão de vacinas) e interagir diretamente com eles. Assim, o SRQ-20 e os demais questionários aplicados puderam captar de modo mais rápido esses impactos à saúde dos agentes funerários nos meses iniciais da pandemia.

Para a etapa qualitativa, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com 15 agentes funerários. O roteiro semiestruturado de perguntas teve como pontos principais de investigação: a trajetória profissional dos agentes funerários, a rotina de trabalho, as mudanças no período pandêmico, os sentimentos vivenciados em decorrência da pandemia, bem como as percepções de riscos e cuidados da saúde adotados pelos agentes.

As entrevistas foram realizadas individualmente de modo presencial em sala disponibilizada pela empresa. Como essa etapa foi realizada em novembro de 2020, ainda durante o período

pandêmico, as recomendações de distanciamento de pelo menos dois metros e uso de máscaras foram seguidas durante toda sua realização. Todas as entrevistas foram gravadas, com a autorização dos participantes, e tiveram duração média de 40 minutos.

A análise dos dados quantitativos foi realizada por meio do cálculo da frequência absoluta (FA) e da frequência relativa (FR) de cada variável elencada. O quadro apresentado nos resultados foi elaborado utilizando o Microsoft Excel para Windows, versão 2010. Já para a análise dos dados qualitativos foi realizada a transcrição na íntegra das entrevistas, e os dados foram categorizados tomando-se os objetivos desse estudo.

Para manter o anonimato dos participantes, as falas dos agentes funerários destacadas no decorrer desse capítulo serão identificadas pela sigla AF seguidos do número de ordem de realização da entrevista, por exemplo, a sigla AF01 faz referência ao primeiro agente funerário a conceder entrevista e, assim, sucessivamente.

Cabe destacar que essa pesquisa seguiu todas as recomendações propostas pela Resolução N° 466/12 do Conselho Nacional de Saúde que dispõe sobre as normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. A pesquisa foi cadastrada na Plataforma Brasil e submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Rio Grande do Norte, CAAE: 30795620.3.0000.5537, sendo aprovada com o número de parecer: 4.065.132.

## **Resultados e Discussão**

### ***Aspectos gerais sobre o trabalho dos agentes funerários***

Antes de adentrarmos na análise do trabalho dos agentes funerários em tempos pandêmicos, faz-se importante destacar algumas considerações gerais sobre o trabalho dos participantes dessa pesquisa. Do total dos 27 agentes que participaram da

primeira etapa dessa investigação, todos são do sexo masculino. Esse fato é resultante da política de contratação adotada pelo grupo funerário. Mulheres não são contratadas como agentes funerários. Segundo informações da gestão dessa empresa essa medida é tomada, tendo em vista que se espera desses profissionais que desempenhem um trabalho que envolve o manuseio de corpos, urnas e paramentos funerários pesados, que exigem um maior preparo físico para execução.

A empresa também destacou que os agentes são contratados para realizarem um atendimento funerário sozinho (o que envolve ter que dirigir o carro fúnebre, remover o corpo no local que ele se encontra, higienizar, ornamentar e embelezar o corpo), demandando pessoas com maior condicionamento e força física. Portanto, para esta atividade são exigidas habilidades que são referenciadas em papéis sociais, histórico e socialmente estabelecidas como de homens, em uma visão ainda conservadora de gestão sexual do trabalho. Fogem ao escopo destes papéis sociais os aspectos relacionados às atividades de ornamentação e embelezamento do corpo que no comum da vida é dito que é mais praticado pelas mulheres. Entretanto, como a atividade de manuseio de cadáveres envolve um componente de frieza e contenção das emoções, coisa que, no senso comum, não é característica às mulheres, os homens é que assumem esta tarefa. Esses dados apontam para um sexismo muito forte presente na política de gestão de pessoas dessa organização.

Quando se analisam as trajetórias profissionais desses trabalhadores, apenas um deles já havia trabalhado como agente funerário, todos os demais passaram a ter contato com as atividades funerárias apenas depois do ingresso nesse grupo funerário. Inicialmente alguns desenvolviam apenas a função de cortejista (responsável pelo traslado do corpo do local do velório até o local de sepultamento/cremação) e, posteriormente, passaram a desenvolver todas as etapas do atendimento funerário. Verifica-se, então, que a formação de um agente funerário ocorre *on the job*,

ou seja, é no processo de trabalho que se vai forjando um futuro agente funerário, com a observação do trabalho dos colegas, com a realização de uma tarefa com o intuito de ajudar, auxiliando os colegas para dar conta das variabilidades, nas necessidades da empresa de forma geral. Esse dado aponta para a importância do gênero profissional (CLOT, 2010) dessa categoria, um importante conceito que diz respeito à memória coletiva transpessoal de um ofício, que permite a esses trabalhadores acessar um conjunto de normas e as formas de agir e se portar no trabalho.

O atendimento funerário inicia quando um familiar entra em contato com a empresa e solicita os serviços funerários. Nesse atendimento, é gerada uma ficha com todas as informações sobre o falecido, a qual é enviada para a unidade operacional onde os agentes funerários se encontram de plantão. Ao receber essa ficha de atendimento, o agente funerário entra em cena. A ele cabe realizar o trabalho de preparação do corpo para o velório e sepultamento/cremação. Este trabalho envolve um conjunto de tarefas e atividades. Para iniciar a preparação, o agente funerário deve realizar a remoção do corpo no lugar onde ele se encontra, que pode ser na casa, hospital, Instituto Médico Legal ou algum outro espaço.

Em seguida, inicia-se a higienização do corpo, o tamponamento da boca e nariz, ornamentação da urna funerária (de acordo com o tipo de manto e flores contratadas pela família) e embelezamento do corpo com serviços básicos de necromaquiagem. Cada tarefa explicitada envolve uma série de variabilidades e contingências com as quais o agente funerário vai se deparando, sentindo e agindo. A atividade é cheia de nuances que somente na fala deles é possível levantar e compreender em toda sua complexidade.

Nessa empresa, a exemplo do que ocorre em algumas empresas do setor, há uma divisão de tarefas entre a ornamentação e preparação do corpo, realizada pelos agentes funerários, e os processos de conservação do corpo, conhecidos por tanatopraxia,

que são realizados por profissionais especializados, chamados de tanatopraxistas. Nem todos os corpos passam pelo processo de tanatopraxia, isso fica a critério dos familiares comprarem ou não esse tipo de serviço. Quando o corpo passa pelo processo de tanatopraxia, verificamos que há a necessidade de uma troca de informações entre agentes funerários e tanatopraxistas. Essa relação entre diferentes categorias profissionais faz parte da dimensão interpessoal desse ofício, que é construída a partir do relacionamento com os demais membros da organização (CLOT, 2010). Segundo a Clínica da Atividade, essa dimensão compreende um ponto importante do ofício, sobretudo na compreensão de que a atividade é sempre dirigida ao(s) outro(s), seja as famílias enlutadas, o cadáver, a gestão e os colegas de trabalho. Ressalta, também, a questão da cooperação do trabalho (DEJOURS, 2012).

Os procedimentos de preparação do corpo podem ser realizados tanto nas residências dos familiares, quanto nos laboratórios da própria empresa. Em geral, a primeira opção ocorre quando se trata de um atendimento a ser realizado em zona rural ou em uma cidade vizinha, quando os atendimentos são na zona urbana do município, é comum que o corpo seja levado para os laboratórios da empresa.

Os agentes funerários acabam também por desempenhar outras tarefas como a entrega do corpo ornamentado, a montagem do velório, encargos financeiros (cobranças, pagamentos), a higienização das ferramentas e utensílios utilizados para realizar os atendimentos e, além de tudo isso, um ponto que foi por eles muito discutido: o acolhimento das famílias. Conforme destacou um dos participantes: “a gente faz mais do que um empacotamento de corpo, eles viram que a gente faz mais do que levar um corpo pra um cemitério, a gente faz muito mais do que isso, a gente leva dignidade pra família” (AF10).

A fala destacada demonstra que a função do agente vai além dos cuidados do corpo sem vida, mas seu fazer é totalmente permeado pela atenção às famílias. O trabalhador ressalta que a

atividade é bem mais que somente cumprir as tarefas (preparar e ornamentar cadáveres), demandando ações não previstas, escolhas impedidas e até mesmo os fracassos, o que evidencia o conceito de real da atividade, proposto por Clot (2007; 2010). Para Clot (2010), o real da atividade extrapola a atividade realizada, compreendendo também aquilo que não foi realizado, que não se pode fazer, que se tentou fazer, mas não se conseguiu.

Com base nesse panorama acerca da atividade dos agentes funerários, focaremos nas próximas categorias em apresentar como a pandemia da COVID-19 atravessou e tem atravessado o trabalho desses profissionais que, considerados trabalhadores essenciais, em nenhum momento, pararam de atuar durante este período pandêmico.

### ***O trabalhar de agentes funerários na pandemia***

Assim como diversas categorias profissionais, os agentes funerários precisaram realizar muitas adaptações no seu dia a dia de trabalho em decorrência da pandemia do coronavírus. Os resultados levantados com a aplicação dos questionários demonstram que para 78,9% dos participantes houve algum tipo de alteração nas atividades durante o período pandêmico, e para 45,5% deles essas mudanças foram muito significativas. Esse fato é compreensível, pois, conforme recomendação do Ministério da Saúde (2020), os corpos suspeitos ou confirmados de COVID-19 não devem ser submetidos aos procedimentos de preparação e/ou conservação, o que mudou o modo desses profissionais atuarem.

Nestes casos, os agentes devem se dirigir ao local em que o corpo se encontra, em o sepultamento, sem ornamentar e sem a realização geral, o hospital, acompanhar a família no processo de reconhecimento do corpo, acondicionar o corpo em saco impermeável, desinfetar a superfície externa do saco, em seguida colocar o corpo em urna funerária e lacrá-la e, posteriormente, seguir direto para de velório (BRASIL, 2020). Entretanto, mesmo sem

ornamentar, esses novos procedimentos ainda deixam esses trabalhadores com receios, devido ao medo da contaminação, como destacou um dos agentes:

Tem que ser algo muito rápido, porque tem que abrir o saco pra família reconhecer o corpo, a gente só pode fazer o sepultamento quando a família reconhece. Então você já fica com receio desde a hora que você entra no necrotério, você já fica meio em choque, “vai que eu pegue”, eu vou ter que ir pra casa, meus pais estão em casa, meu filho tá em casa, e você já fica meio assim (AF05).

A presença de fatores de risco do trabalho, principalmente, aqueles relacionados aos biológicos, sempre existiu neste tipo de trabalho. Entretanto, com a COVID-19, esta situação se agudizou devido à capacidade altamente contaminante deste vírus. Por isso, a necessidade de seguir os protocolos. Mas, como sabemos que as prescrições não funcionam como pensadas, externamente os trabalhadores enunciam seus receios e medos. De acordo com os dados do questionário sobre as questões de trabalho na pandemia, 93,9% dos participantes admitiram estar sujeitos à contaminação pela COVID-19 em sua atividade profissional. Lidar com essa insegurança e vulnerabilidade ao adoecimento no trabalho é um fator que, para 75,8%, pode influenciar sua saúde mental.

Convém, porém destacar que até a data de coleta de dados dessa pesquisa, apenas um agente funerário havia testado positivo para COVID-19. Entretanto, pelo fato dele também realizar serviços como técnico de enfermagem em um hospital, não se pode identificar a forma de contágio exata. Apesar do baixo número de infectados, verificamos que o medo da contaminação pelo coronavírus se fazia muito presente no dia a dia de trabalho.

Além da possibilidade de contaminação de si próprios, os dados verificados nas entrevistas demonstraram que essa insegurança também está relacionada ao medo e preocupação desses profissionais de serem agentes transmissores do vírus para seus

familiares, sobretudo considerando que 85% dos agentes familiares são casados ou vivem em união estável e 55% deles possuem filhos. Os fragmentos a seguir deixam claro esse medo e insegurança vivenciados por esses trabalhadores:

O medo por conta da família, não é nem tanto por causa da gente, geralmente eu acho que todos os colegas pensam nisso, mas você chega em casa, tem sua mãe, tem sua irmã, tem sua esposa, tem seu filho. Aí nessa questão, o medo pra mim... eu fiquei com muito mais medo. O medo de contrair a doença e de passar pra terceiros (AF14).

(...) não era nem tanto por mim, era levar pra casa, pra meus avós, era mais esse medo de ser o portador, ficar com aquela culpa, foi por minha causa (AF11).

Nesse sentido, uma forma de tentar amenizar esse risco de contaminação foi com a utilização mais intensa dos EPIs. Se antes os agentes já faziam uso desses equipamentos, eles afirmaram a necessidade de intensificação do uso, tanto nos atendimentos de corpo com suspeitas ou confirmados de COVID-19, quanto nos atendimentos com outras *causa-mortis* que continuaram a ser desenvolvidos por eles, conforme destacaram alguns deles:

A atenção dobrou mais um pouco, até os EPIs tiveram que ser mudados pra uma segurança maior, nossa, do cliente e dos colegas também, porque no momento que eu não vou ter cuidado no atendimento, ter meus cuidados com meu EPI, eu posso assim ser contaminado com vírus e de terminar trazendo pra os demais. (...) Então nessa pandemia: atenção. Redobrou a atenção e os cuidados pra que não viesse acontecer e, graças a Deus, até agora estamos passando (AF01).

A questão da higienização, a gente se preocupou mais ainda, procurou se higienizar mais ainda. Na maioria das vezes a gente chegava do atendimento, dava um tempinho, ia fazer alguma refeição, lavar as mãos como de praxe... Hoje a gente procura trocar a roupa, e sempre tá usando o álcool e outros

produtos. Então assim, a gente mudou muito a nossa rotina. Mas a gente procura o máximo, já dobrado a questão da precaução, a higienização aqui dentro (AF02).

O medo da contaminação fez com que os trabalhadores se organizem de forma individual e coletivamente para fazer frente aos desafios da atividade com grande risco de ficar doente. Na atividade, eles foram percebendo a necessidade de intensificarem as medidas de segurança individual para lidarem com seu objeto de trabalho. Para não ter seu poder de agir afetado (CLOT, 2010) em face dos constrangimentos da COVID-19, as medidas de proteção foram potencializadas para garantir a consecução do trabalho e manter-se saudável. O conceito de poder de agir, aludido acima, corresponde à capacidade que o indivíduo tem de ampliar sua ação no trabalho, seja por meio de sua própria subjetividade, do controle e domínio de suas ferramentas ou das respostas à atividade do outro para dar conta de sua própria atividade (CLOT, 2010, BENDASSOLLI, 2011), fatores fortemente presentes nos relatos dos participantes.

As mudanças no processo de trabalho e os modos de se organizarem foram muitos e variados. Para os agentes funerários a necessidade do uso dos EPIs, da prática de higienização e a atenção redobrada nas etapas do processo de trabalho se demonstram ainda mais relevantes, uma vez que o objeto de trabalho desses profissionais se configura como um risco potencial de contaminação pelo vírus da COVID-19. Ter o contato com cadáveres (contaminado ou não), frequentar espaços como hospitais e necrotérios e, ainda, interagir com o público são fatores de risco que intensificam a necessidade de um constante cuidado, conforme destacou um deles: “A gente trabalha numa área que é perigosa, só que a gente não ligava tanto. Quando a gente viu que isso não era do jeito que a gente tava pensando. A gente se preveniu mais, a empresa dava EPI, a gente pedia mais EPI” (AF06).

O risco iminente de se contaminar fez com que os agentes funerários abandonassem a negação ou minimização dele em

seu cotidiano de trabalho. Para Dejours (2012), a negação dos riscos no trabalho é uma forma eficaz encontrada por muitos trabalhadores que torna possível a realização de uma atividade perigosa. Sem essa negação de percepção dos riscos poderia ser muito difícil, até mesmo inviável, conseguir cumprir as atribuições no trabalho. Contudo, como verificamos na fala de AF06, na pandemia, essa estratégia de defesa já não encontrava a mesma eficiência que outrora.

A suspensão de procedimentos de preparação e conservação do corpo e a não realização de velórios em corpos suspeitos e/ou confirmados pela COVID-19, como já mencionado, foi um aspecto que mudou no trabalho desses profissionais e trouxe reflexos para suas práticas. Para além dos novos procedimentos adotados, isso exigiu dos agentes a necessidade de lidarem com as suas próprias angústias e com as angústias dos familiares enlutados que foram impedidos de velarem seus entes vítimas da COVID-19, conforme se verifica nos relatos destacados a seguir:

Está sendo difícil separar o profissional do pessoal, assistir o desespero do outro acompanhado de dor e sofrimento é bem complicado, o atendimento presencial ficou tenso e arriscado, precisamos nos cuidar e dobrar a atenção aos cuidados à família. Informar uma ausência de velório não é fácil, quando a família insiste ao contrário, o aborrecimento é quase inevitável. A falta da despedida digna, marca negativamente uma vida, pra mim é impossível não lembrar de cada família ao colocar minha cabeça no travesseiro. Sempre achei que a morte, a perda de alguém fosse o ápice de uma despedida sofrida, no entanto a morte por COVID-19 é bem pior (AF06).

Eu lembro que logo no começo da pandemia foi muito pesado pra mim. Era muita coisa nova, sem poder velar e sem poder dar aquele atendimento (...) foi um tempo bem pesado pra mim, que eu tive muitas das vezes que entrar no quarto, entrar no banheiro e chorar mesmo (AF10).

As falas destacadas demonstram que as consequências da pandemia no trabalho dos agentes funerários não foram apenas relativas aos aspectos objetivos e técnicos da organização do trabalho, mas elas ganharam outros contornos, sobretudo no que se refere às consequências psicossociais. Por lidarem diretamente com o sofrimento e as despedidas das famílias enlutadas, os agentes acabam sendo impactados com as situações em que os rituais de despedidas não podem ocorrer, o que gera sofrimento nos familiares que são impedidos de velarem seus entes queridos, mas também nos agentes funerários, que acabam sentindo também essas consequências. Neste sentido, o trabalhar no contexto de pandemia envolveu um conjunto de elementos novos que encetou modos singulares e coletivos no desenvolvimento da atividade, com consequências para a saúde física e mental desses profissionais.

Ter sua possibilidade de ação diminuída frente à não realização dos velórios é um fator que pode contribuir para o sofrimento desses trabalhadores. Conforme destaca Clot (2010), o sofrimento não resulta apenas da atividade realizada, mas também das situações nas quais o trabalhador teve o seu poder de agir esvaziado, ou seja, quando sua capacidade de ação frente à atividade foi diminuída. Isso acaba refletindo na vida desses trabalhadores, seja na qualidade do sono (como destacou AF06) ou no controle emocional (como destacado na fala de AF10).

Os dados das entrevistas dialogam com os levantados na aplicação do SRQ-20 coletados na primeira etapa da pesquisa. Os dados coletados demonstraram que 55,6% dos participantes sentiram-se nervosos, tensos ou preocupados e, aproximadamente, 30% afirmaram que dormiram mal e se sentiram tristes. A tabela a seguir apresenta com mais detalhes os resultados encontrados.

**Tabela 1** - Frequência de respostas dos agentes funerários ao SRQ-20

	<b>Freq. Absoluta</b>	<b>Freq. Relativa</b>
<b>Humor depressivo-ansioso</b>		
Sente-se nervoso tenso ou preocupado	15	55,6%
Assusta-se com facilidade	4	14,8%
Sente-se triste ultimamente	8	29,6%
Tem chorado mais do que de costume	4	14,8%
<b>Sintomas somáticos</b>		
Dores de cabeça frequentes	7	25,9%
Dorme mal	8	29,6%
Sente desconforto estomacal	4	14,8%
Má digestão	2	7,4%
Falta de apetite	1	3,7%
Tremores nas mãos	1	3,7%
Cansa-se com facilidade	4	14,8%
<b>Decréscimo de energia vital</b>		
Dificuldade em tomar decisão	4	14,8%
Trabalho causa-lhe sofrimento	4	14,8%
Sente-se cansado todo tempo	1	3,7%
Dificuldades de pensar claramente	3	11,1%
<b>Pensamentos depressivos</b>		
Sente-se uma pessoa inútil	1	3,7%
É incapaz de desempenhar um papel útil	3	11,1%
Perdeu o interesse pelas coisas	3	11,1%
Pensar em acabar com a vida	1	3,7%
Dificuldades para realizar com satisfação atividades	3	11,1%

**Fonte:** Elaborada pelos autores, 2022.

Os dados apresentados na Tabela 1 demonstram que os sintomas de humor depressivo-ansioso foram os que mais tiveram respostas afirmativas, o que pode ser compreensível, pois a realidade vivenciada por esses trabalhadores durante a pandemia é sem dúvidas um fator que causa ansiedade frente a todas as

mudanças já elencadas. Além disso, algumas pesquisas realizadas a nível mundial têm destacado os efeitos da pandemia na ansiedade. De acordo com Santomauro e colaboradores (2021), no ano de 2020, foram registrados 53 milhões de novos casos de depressão e 76 milhões de ansiedade, o que correspondeu, respectivamente, a altas de 28% e de 26% de casos no período analisado.

Em seguida, destacam-se os sintomas somáticos, com predominância para as dores de cabeça e efeitos no sono. Evidentemente que não temos como afirmar que os sintomas apresentados por eles, nesse período, foram oriundos, exclusivamente, da relação com o trabalho, mas não podemos desconsiderar que o trabalho assume uma parcela importante nessa relação, sobretudo ao evidenciarmos falas como: “é impossível não lembrar de cada família ao colocar minha cabeça no travesseiro” (AF16), “não aguentei e chorei, (...) foi um tempo bem pesado pra mim” (AF10).

Essas falas unem-se aos aspectos levantados com a aplicação do questionário sobre o trabalho na pandemia, no qual 48,5% dos participantes afirmaram que sua saúde mental foi afetada nesse período de pandemia. O que revela que estar atuando no contexto de um trabalho essencial e cuja característica principal neste período é de lidar com objeto de trabalho contaminado/contaminante é um fator que traz muitas consequências para a saúde dos trabalhadores do setor funerário. Esse dado une-se aos levantados em outros estudos realizados com essa categoria, os quais apontaram que os agentes funerários apresentam também altos risco de adoecimento e esgotamento mental, em decorrência da falta de preparo para lidarem com as mais diversas situações que podem ocorrer no ambiente de trabalho (CÂMARA, 2011; FLORES & MOURA, 2018; SOUZA & BOEMER, 1998).

Nöthling, Ganasen e Seedat (2015), como citado em Rodrigues et al. (2016), verificaram em agentes funerários uma maior prevalência de transtornos psiquiátricos, sobretudo de episódios depressivos, quando comparados com profissionais

de outras áreas. A investigação conduzida por Dittmar (1991) também identificou que os trabalhadores do serviço funerário apresentam índices de transtornos mentais e do comportamento superiores quando comparados a outras categorias.

Esse conjunto de dados (desse estudo e dos apontados na literatura) levanta um alerta para a atenção à saúde, sobretudo a saúde mental, desses trabalhadores, uma vez que, se em condições pré-pandêmicas os estudos com essa categoria já apontavam um risco para o adoecimento mental, durante a pandemia se fazia ainda mais necessário estar atento a essas consequências na saúde desses profissionais já tão invisibilizados em nossa sociedade. A invisibilidade dessa categoria foi também outro ponto percebido nessa investigação e que será a seguir apresentado.

## **Invisibilidade e Preconceitos**

A invisibilidade social desses profissionais acabou sendo um elemento que também foi agravado pela pandemia. De acordo com os relatos dos agentes funerários, a pandemia contribuiu para desvelar ainda mais esse processo de invisibilidade muito presente na categoria. A fala de um dos agentes funerários abaixo demonstra muito bem como essa invisibilidade passou a ser sentida por esses profissionais:

E com essa pandemia aí hoje, você ouviu falando de agente funerário? Falaram de médico, de enfermeiro, de IML, de tudo no mundo, mas o agente funerário, ele não foi comentado, quer dizer que ele não é destacado, ele não é visto, mas é ele quem está com a mão na massa. E não parou de trabalhar. É quem mais trabalhou. É quem pegou o problema mais sério (...) era a gente quem ia pegar [o corpo], e arrumar e entregar a família, mas ele não foi visto. (...) o povo mesmo, fora mesmo, só falava de médico, de enfermeiro, do cozeiro... Mas o agente funerário não foi visto (AF06).

Ao falar de outras categorias profissionais, AF06 faz referência ao espaço midiático que os profissionais da saúde ganharam durante a pandemia. Essenciais no enfrentamento à COVID-19, muitas foram as notícias, reportagens e estudos realizados com os profissionais da saúde, entretanto pouco ou quase nada foi vinculado nos grandes veículos de comunicação sobre o trabalho dos agentes funerários, trabalhadores que também tiveram suas atividades julgadas como essenciais. Conforme destacam algumas pesquisas já realizadas com essa categoria, por lidarem diretamente com os processos da morte e do morrer, esses profissionais acabam sendo escamoteados e estigmatizados uma vez que eles representam a materialização da dor e do sofrimento causado pela morte (KOVACS, VAICIUNAS & ALVES, 2014; MENEZES & GOMES, 2011; SOUZA e BOEMER, 1998), e a pandemia da COVID-19 parece ter demarcado ainda mais esse processo de invisibilidade.

Não foi apenas a invisibilidade que foi desvelada, os preconceitos, que historicamente essa categoria profissional está sujeita, também foram acentuados nesse período pandêmico. Durante as entrevistas com esses profissionais, eles destacaram algumas posturas e julgamentos que se intensificaram pelo fato de continuarem trabalhando e lidando com corpos vítimas da COVID-19.

Algo que aconteceu nessa pandemia que balançou bastante, a questão de chegar num lugar e então: “tá cheio de COVID!”. Ou escutar pessoas falando que não queria que a gente fosse lá porque eu tava mexendo com defuntos de COVID e não queria nem que a gente chegasse perto. Então, nesses dias aí, foi bem chato de ouvir isso! (AF11).

Principalmente agora nesse processo de pandemia que a gente tá passando, todo local que a gente chega: “E aí, tu tá trabalhando?”. Tô. “Trabalha em quê?”. Sou agente funerário. Aí você vê a reação das pessoas de recuo, de nojo (AF14).

Diversos são os estudos realizados que destacam os preconceitos e estigmas que esta categoria profissional está sujeita (DITTMAR, 1991; SOUZA & BOEMER, 1998; RUIZ & CARVALHO, 2007; FLORES & MOURA, 2018; CÂMARA, 2011; MENEZES & GOMES, 2011; KOVÁCS, VAICIUNAS & ALVES, 2014; RODRIGUES et al., 2016). Esses preconceitos se manifestam por meio de algumas posturas difundidas na sociedade, expressões de espanto e desprezo das pessoas ao verem um carro funerário, os olhares curiosos e os xingamentos pejorativos são algumas dessas ações (FLORES & MOURA, 2018). Os relatos destacados acima demonstram que a pandemia contribuiu ainda mais para o aumento desse preconceito e, conseqüentemente, a falta de reconhecimento, fatores que podem trazer muitas implicações para a relação entre o trabalho e a subjetividade desses profissionais (DEJOURS, 2012).

Conforme destaca Dejours (2004a), a dinâmica do reconhecimento no trabalho possibilita a compreensão de como alguns trabalhadores conseguem estabilizar sua identidade e evitar o risco de adoecimento (mental ou somático). Graças ao reconhecimento, trabalhar não é somente produzir bens ou serviços, mas perpassa também pela transformação de si mesmo (DEJOURS & GERNET, 2011). E muitos trabalhadores não podem ter identidade no trabalho unicamente por si mesmos, tendo a necessidade de confirmação por intermédio do olhar do outro, que perpassa pelo reconhecimento. O que parece não ocorrer com os agentes funerários, ao menos em nível do reconhecimento da sociedade.

Apesar da desvalorização social da categoria, acentuada pela pandemia, um dos participantes conseguiu ressignificar o quanto a profissão do agente se configura como essencial para a sociedade. Utilizando de mecanismos de autovalorização, o agente destacou que consegue perceber a importância de sua atividade, sobretudo pelo fato de prestarem um suporte aos familiares em momento tão doloroso, conforme se verifica na fala a seguir:

Durante essa pandemia a gente pode observar o quão importante é a figura de um agente funerário nessa hora. Durante a pandemia foi uma das lições que eu tirei, que num momento daquele onde todo mundo tá fragilizado, todo mundo tá sem chão e todo mundo tá ali, mesmo de uma forma limitada a gente poder dar um pouco de dignidade, né? Porque a gente sabe que, a gente vê aí nos noticiários no mundo os corpos sendo enterrados de qualquer jeito, abrindo valas, e a gente podia estar ali num momento, o mínimo que fosse, tá dando uma palavra a família, tá dizendo que infelizmente... A gente tinha que dar alguma palavra a família, tem que dizer alguma coisa à família, então pra mim o que mudou, basicamente aqui no ramo funerário, foi entender o quanto nós somos importantes (AF10).

Essa autovalorização apresentada pelo trabalhador pode ser compreendida como uma estratégia de defesa utilizada por ele, que mesmo sem ter o reconhecimento da sociedade, consegue enxergar a importância de seu trabalho e, por meio desse processo de autoreconhecimento, busca evitar ou diminuir possíveis formas de sofrimento no trabalho. De acordo com Dejours (2004a), as estratégias de defesa são utilizadas como mecanismo de proteção à saúde do trabalhador, uma vez que suavizam a percepção do sofrimento, da angústia, do desgaste e dos riscos no trabalho. Nesse sentido, ao verem seu trabalho como importante e essencial ao outro, o agente consegue entender a utilidade de seu trabalho, de permitir um conforto aos familiares, e assim dar conta de sua atividade num período pandêmico, marcada pelo risco de contaminação e pela desvalorização social.

## **Considerações Finais**

Os dados apresentados nesse capítulo acerca do trabalho de agentes funerários demonstram o quanto essa categoria teve suas rotinas de trabalho impactadas pela pandemia da COVID-19. O aumento do risco de contaminação no trabalho, o reforço

na utilização dos EPIs, a mudança de procedimentos em casos de corpos suspeitos ou confirmados pelo coronavírus e a não realização de velórios trouxeram impactos para esses trabalhadores exigindo deles recriações nos modos de fazer sua atividade.

Estar atuando no contexto de uma atividade essencial durante a pandemia se mostrou como um fator que também tem trazido muitas consequências para a saúde dos trabalhadores do setor funerário. Desde o risco de contaminação com a COVID-19, como o medo de tornarem-se agentes de transmissão do coronavírus em suas casas e entre seus familiares. Além disso, esse cenário tem mexido com esses profissionais e exigido ainda mais deles um controle emocional para lidar com as mais diversas situações que a pandemia tem causado, entre eles o sofrimento das famílias frente à impossibilidade de velar seus entes queridos.

Os impactos pandêmicos não se dão apenas nas mudanças de rotinas, de procedimentos de trabalho e dos riscos à saúde desses profissionais, mas se desdobram também em um aumento da desvalorização social que marca essa categoria. Lidando com um objeto de trabalho que causa aversão na sociedade (os cadáveres), as situações de preconceito e estigmatização por eles já vivenciadas somaram-se a outro fator que também produz medo e repulsa na sociedade (o coronavírus), o que contribui ainda mais com o escamoteamento desses profissionais.

Diante desse cenário, é essencial que as organizações do setor funerário (públicas e privadas) estejam atentas aos efeitos que trabalhar lidando com o sofrimento de familiares, com os estigmas e preconceitos sociais e com os riscos à saúde presentes nesse tipo de atividade, pode trazer para a saúde mental desses trabalhadores. Nesse sentido, faz-se necessária a adoção de medidas que possibilitem um apoio a esses trabalhadores, não apenas aos trabalhadores participantes dessa pesquisa, mas a toda essa categoria profissional, sobretudo para aqueles que se encontram em situação de maior vulnerabilidade.

Por fim, destacamos ainda a necessidade de criação ou fortalecimento dos coletivos profissionais, uma vez que quanto mais esses trabalhadores se sintam parte de um coletivo articulado, maiores serão suas possibilidades de proteção e desenvolvimento nesse cenário pandêmico tão desafiador.

## Referências

Associação Brasileira de Empresas e Diretores do Setor Funerário – ABREDIF. Protocolo brasileiro para o setor funerário, 2020. Disponível em: <[http://www.sesf.com.br/downloads/Manual\\_do\\_Diretor\\_Funerario.pdf](http://www.sesf.com.br/downloads/Manual_do_Diretor_Funerario.pdf)> Acesso em: 06 dez. 2021.

BENDASSOLLI, P. F. (2011). Mal estar no trabalho: do sofrimento ao poder de agir. **Revista Mal Estar e Subjetividade**, 11(1), 65-99. Recuperado em 24 de fevereiro de 2022, de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1518-61482011000100004&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1518-61482011000100004&lng=pt&tlng=pt).

BENDASSOLLI, P. F., & SOBOLL, L. A. P. (2011). Introdução às clínicas do trabalho: aportes teóricos, pressupostos e aplicações. In: P. F. Bendassolli, & L. A. P. Soboll (Org). **Clínicas do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2011, p.3-21.

BEZERRA, E. B. N. & MATOS, L. R. P. (2020). Orientações aos agentes funerários e coveiros frente à Covid-19. In: Maxmiria, M. H.; Diógenes, S. S. & Barreira Filho, E. B. (orgs.) **Trabalho em tempos de Covid-19** [recurso eletrônico]: orientações para a saúde e segurança. Fortaleza: Imprensa Universitária, p.193-204.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde. Departamento de Análise em Saúde e Doenças não Transmissíveis (2020). **Manejo de corpos no contexto da doença causada pelo coronavírus Sars-CoV-2 – Covid-19** [recurso

eletrônico] / Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/coronavirus/publicacoes-tecnicas/recomendacoes/manejo-de-corpos-no-contexto-da-covid-19>. Acesso em: 06 dez. 2021.

CÂMARA, M. C. C. (2011). **O agente funerário e a morte. O cuidado presente diante da vida ausente.** (Dissertação de mestrado. Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, RN).

CLOT, Y. (2007). **A função psicológica do trabalho.** (2ª ed). (A. Sobral, trad.). Petrópolis, RJ: Editora Vozes.

CLOT, Y. (2010). **Trabalho e poder de agir** (G. J. F. Teixeira. e M. M. V. Zica, trans.). Belo Horizonte, MG: Fabrefactum.

DEJOURS, C. & GERNET, I. (2011). Avaliação do trabalho e reconhecimento. In: BENDASSOLI, P. F. & SOBOLL, L. A. P. (Orgs). **Clínicas do trabalho** (p.61-70). São Paulo: Atlas.

DEJOURS, C. (2004a). Addendum: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. (Orgs.) **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho** (p.47-104). Rio de Janeiro: Fiocruz, Brasília: Editora Paralelo 15.

DEJOURS, C. (2004b). A metodologia em psicodinâmica do trabalho. In: S. LANCMAN & L. SZNELWAR (Orgs.). **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho** (p.125-150). Rio de Janeiro: Fiocruz, Brasília: Editora Paralelo 15.

DEJOURS, C. (2012). **Trabalho vivo: Trabalho e emancipação.** Tomo II. (F. Soudant, trad.). Brasília: Paralelo 15.

DITTMAR, W. H. (1991). **Um estudo sobre a prevalência de distúrbios psiquiátricos entre os sepultadores do Serviço Funerário do Município de São Paulo**. São Paulo. (Dissertação de Mestrado - Faculdade de Medicina da USP).

FLORES, V. D. C., & MOURA, E. P. G. de. (2018). Significados de trabalho, prazer e sofrimento no ofício de agentes funerários. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, 18(1), 326-334. <https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2018.1.13337>.

GUIRADO, G. M. P & PEREIRA, N. M. P. (2016). **Uso do Self-Reporting Questionnaire (SRQ-20) para determinação dos sintomas físicos e psicoemocionais em funcionários de uma indústria metalúrgica do Vale do Paraíba/SP**. *Cad Saúde Colet.*; 24(1): 92-8.

KOVÁCS, M. J., VAICIUNAS, N., & ALVES, E. G. R. (2014). Profissionais do Serviço Funerário e a Questão da Morte. **Psicologia: Ciência e Profissão**, 34(4), 940-954. <https://dx.doi.org/10.1590/1982-370001272013>.

MENEZES, R. A. & GOMES, E. C. (2011). “Seu funeral, sua escolha” rituais fúnebres na contemporaneidade. **Revista de Antropologia**, 54(1), 89-131.

NASCIMENTO, R., SANTOS, A., LIMA, T., & PINHO, A. (2019). O Sentido do Trabalho para o Agente Funerário. **Revista de Ciências da Administração**, 21(53), 112-128. doi: <https://doi.org/10.5007/2175-8077.2019V21n53p112>

RODRIGUES, A. C. de A; MOSCON, D. C. B; G. C. QUEIROZ & SILVA, J. C. (2020). Trabalhadores na pandemia: múltiplas realidades, múltiplos vínculos. In: MORAES, M. M.

(Org). **Os impactos da pandemia para o trabalhador e suas relações com o trabalho** [recurso eletrônico]. Porto Alegre: Artmed, p.1-14.

RODRIGUES, C. M. L.; SANTANA, G. B. M.; SILVA, J. C. F. DA; DUARTE, J. M. M.; NOGUEIRA, L. F. DA S.; ARAÚJO, P. H. R.; SILVA, Y. S. G. da. (2016). Trabalhando com a morte: bem-estar no trabalho de agentes funerários. **R. Laborativa**, v. 5, n. 1, p.4-17, abr./2016. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

RUIZ, E. M.; CARVALHO, S. (2006) De Papa-Defunto a Trabalhador: Trabalho e Morte no Cotidiano dos Agentes Funerários. In: Borsoi, I. C. F.; Scopinho, R. A. (Orgs.). **Velhos Trabalhos: Novos Dias**. Fortaleza/São Carlos: EDUFC/EDUFSCAr, p. 219-251.

SANTOMAURO, D. F et al. (2021). **Global prevalence and burden of depressive and anxiety disorders in 204 countries and territories in 2020 due to the COVID-19 pandemic**. *Lancet*; 398: 1700-12 Published Online. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(21\)02143-7](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(21)02143-7)

SANTOS, K. O. B, ARAÚJO, T. M., PINHO, P. S., SILVA, A. C. C. (2010) Avaliação de um instrumento de mensuração de morbidade psíquica: estudo de validação do self-reporting questionnaire (SRQ-20). **Revista Baiana de Saúde Pública**, v. 34, n. 3, p.544-560, jul/set.

SOUZA, K. C. C. de, & BOEMER, M. R. (1998). O significado do trabalho em funerárias sob a perspectiva do trabalhador. **Saúde e Sociedade**, 7(1), 27-52. <https://dx.doi.org/10.1590/S0104-12901998000100003>.

## A PANDEMIA COVID-19 ENQUANTO ESPAÇO DE (IN)VISIBILIDADE DA ATIVIDADE E SETOR FUNERÁRIO EM PORTUGAL

*Beatriz Almeida  
Marta Santos*

### **Introdução**

A COVID-19, enquanto crise sanitária, econômica e social, tornou-se também uma crise do trabalho (COUTAREL et al., 2020), que colocou em evidência as atividades essenciais para a sociedade no combate à pandemia (como as atividades de saúde, de cuidados, de limpeza, e de bens alimentares). Destacaram-se, assim, as assimetrias que caracterizam as condições de trabalho dos trabalhadores essenciais, em termos da sua saúde e segurança, que eram já constrangimentos sentidos por estes no contexto anterior à pandemia (PURKAYASTHA, VANROELEN, BIRCAN, VANTYGHEM, & ADSERA, 2021). Nestes contornos, a crise sanitária passou a ser também um espaço de visibilidade social sobre estes trabalhadores, potenciando as condições para que estes pudessem fazer ouvir os seus direitos e reivindicassem o seu lugar na atividade, atuando para a sua transformação (COUTAREL et al., 2020).

Este espaço promotor de discussão sobre as atividades de trabalho trazido pela pandemia (COUTAREL et al., 2020) demarca-se como uma oportunidade privilegiada para trazer e manter viva a discussão sobre o gênero profissional nos coletivos de trabalho (SANTOS, 2006), especialmente nas atividades mais afetadas pelo contexto pandêmico. Na senda deste paradigma, faz sentido recorrer a uma análise do trabalho sustentada na abordagem da Clínica da Atividade, que, tal como descrita por Yves Clot (1999; 2010), privilegia o poder de agir dos próprios trabalhadores como unidade de análise no desenvolvimento e transformação das situações de trabalho. Em simultâneo, centra a análise na tríade de relação constante constituída pelo trabalhador, as imposições da atividade prescrita e as exigências externas presentes no ambiente de trabalho (CLOT, 1999), na qual este se apresenta como um sujeito ativo, a par do coletivo de trabalho, na procura pela manutenção do seu gênero profissional na atividade (CLOT, 1999). Neste sentido, o presente capítulo debruça-se sobre o papel do trabalhador funerário e de seu coletivo na relação com as condições (entendam-se desafios e oportunidades) emergentes durante a pandemia, ao nível da atividade assim como ao nível macro do setor representativo dela.

Entre os serviços essenciais, a pandemia trouxe para o foco social uma atividade que pela natureza do seu principal objeto de trabalho – a morte – é muitas vezes forçada para um vazio social (SOUZA & BOEMER, 1998). Falamos, então, da atividade funerária enquanto serviço sempre presente, mas cujo trabalho e trabalhadores se encontram habitualmente invisíveis nos diálogos públicos.

Contudo, quando visível no contexto anterior à pandemia, este trabalho encontrava-se tendencialmente toldado por preconceitos e mitos associados à sua relação com a morte (FLORES & MOURA, 2018; SANTOS, 2012) e com o estigma por se tratar de um setor económico relacionado com o falecimento de pessoas (THOMPSON, 1991). Aliás, quando era notícia em Portugal, era principalmente pela negativa, tendencialmente associada com

o favorecimento e presença de determinadas agências funerárias em hospitais (Diário de Notícias, 2019), uma prática proibida pela legislação portuguesa (Decreto-Lei n.º 206/2001 de 27 de julho), e relatada nos jornais a par de títulos pejorativos para os trabalhadores, comparando-os com “abutres” (como no seguinte título: “Cangalheiros-Abutres atacam de novo no “S. João” (s.d<sup>10</sup>)). Contudo, durante a pandemia, a visão social da atividade funerária mudou drasticamente. Enquanto serviço decretado essencial em Portugal (Decreto n.º 3-C/2021 de 22 de janeiro), este adquiriu destaque pelos desafios enfrentados durante o contexto pandêmico pelos seus trabalhadores.

Em cenário de pandemia, os trabalhadores funerários<sup>11</sup> foram colocados na linha da frente, no combate contra a COVID-19, tendo sido obrigados a lidar de perto com os efeitos mais nefastos da crise sanitária – a elevada mortalidade (Centro de Investigação em Saúde Pública, 2021), que, conseqüentemente, aumentou a carga de trabalho destes trabalhadores (MOREIRA, 2021). Este constrangimento, aliado a um contexto de grande contacto com a morte e de potencial risco de exposição à infecção por COVID-19 para estes trabalhadores (OVERMEIRE & BILSEN, 2020), contribuiu para a criação de um espaço de fragilidade na atividade funerária, que acabou por ser reportado em diversos estudos, salientando o impacto no aumento do desgaste mental (MOREIRA,

---

10 Notícia partilhada com as autoras por um trabalhador funerário entrevistado. De notar que, no contacto estabelecido com os trabalhadores, compreendeu-se que o próprio termo “cangalheiros” é utilizado pelos trabalhadores na sua atividade para se referirem a outros trabalhadores que consideram ir contra o seu género profissional (Clot, 1999). No título apresentado, “S. João”, identifica o hospital Centro Hospitalar de São João, um hospital de referência da zona norte do país.

11 Apesar dos trabalhadores desta atividade serem usualmente designados em Portugal como “agentes funerários”, na presente pesquisa opta-se pela utilização da designação “trabalhadores funerários” por permitir abranger todas as funções específicas que são realizadas na atividade funerária em Portugal. Por esta razão, nas verbalizações identificadas, entendemos que os trabalhadores pretendem referir-se a “trabalhadores funerários” sempre que empregam a designação “agentes funerários”.

2021), elevados níveis de *burnout* (OVERMEIRE, KEER, COCQUYT, & BILSEN, 2021), ansiedade e sintomas depressivos mais intensos quando comparados com os níveis da população em geral (DURAND-MOREAU & GALARNEAU, 2021).

A par deste desafio, a atividade funerária destacou-se também pelos impedimentos causados ao seu trabalho, derivados das medidas normativas impostas (Norma n.º 002/2020 e respetivas atualizações), que tornaram as cerimônias fúnebres e funerais mais condicionados, impedindo a realização de velório e preparação dos falecidos para a maioria dos funerais, e a realização de qualquer cerimônia, velório ou preparação para os casos de infecção por COVID-19. Por interferirem com o momento de despedida e de luto das famílias, estes impedimentos fizeram emergir bastante consternação social, ao tornar um momento, por si já difícil, ainda mais difícil, destacando-se títulos de notícias que apelam à falta de dignidade que estas medidas impuseram aos processos de luto da população e ao trabalho dos trabalhadores funerários (como por exemplo a reportagem “Covid-19. O distanciamento da morte no frio do último adeus” (CRUZ, 2021)).

Com efeito, a atividade funerária tornou-se visível nos meios de comunicação social, que reconheceram o trabalho realizado por estes trabalhadores durante a pandemia e procuraram aprofundar a sua vivência, através de notícias como “Funerárias na linha da frente. ‘São muitos dias de sofrimento e não sabemos quando vai acabar’” (MOREIRA, 2021), permitindo-lhes um lugar para se expressarem sobre a realidade do seu trabalho e reconhecendo-os como “Agentes funerários, heróis esquecidos da pandemia” (FENAZZI, 2021). Adicionalmente, no nível macro da atividade em Portugal, estes desafios potenciaram também um contexto no qual o setor funerário, através das várias Associações, atuou ativamente numa procura política pela reivindicação e luta dos trabalhadores pelos direitos de proteção da sua saúde, demonstrando publicamente o seu descontentamento face às medidas regulamentadas pelo Governo português em cenário de

pandemia, sobre as quais o setor refere não ter sido considerado (Jornal de Notícias, 2021).

Apesar da abertura que surgiu em pandemia sobre a realidade vivenciada pelos trabalhadores funerários, observamos atualmente que, com a diminuição da taxa de mortalidade, o reconhecimento adquirido parece estar, de novo, a desvanecer. É nestes contornos que surge este capítulo, com o propósito de tirar partido deste contexto de maior visibilidade do trabalho funerário, visando manter o foco nesta atividade e nos seus trabalhadores.

No presente capítulo, começaremos por situar a atividade e setor funerário em Portugal, para em seguida explorarmos e refletirmos sobre os processos de mobilização e de vivência dos trabalhadores perante os constrangimentos da sua atividade em pandemia COVID-19, e sobre o papel desempenhado pelo setor funerário português durante este período. Por último, refletimos sobre o pós-pandemia da atividade funerária e o poder de agir na atividade, reivindicado pelos trabalhadores, tendo por base de análise a lente da Clínica da Atividade, focando a ampliação do poder de agir do coletivo perante as transformações ocorridas no contexto de trabalho, num lugar duplamente caracterizado por ameaças e potencialidades ao desenvolvimento do gênero profissional destes trabalhadores (CLOT, 1999; 2010), caracterizado por uma nova preocupação com a sua saúde no trabalho.

A análise e reflexão que se seguem são suportadas nos dados qualitativos recolhidos através de uma pesquisa alargada sobre o trabalho funerário em Portugal, assim como em literatura sobre a atividade, notícias nacionais e internacionais. A pesquisa (ALMEIDA, 2021), cuja recolha de dados decorreu entre janeiro e julho de 2021, envolveu um total de 76 participantes, enquanto trabalhadores da atividade ou representantes de Associações do setor. Partindo do objetivo de aproximar a pesquisa à atividade real e colocar os trabalhadores e o seu conhecimento no centro da análise, foram realizadas entrevistas com trabalhadores; observações em contexto de funeral e no espaço de trabalho de agência

funerária e crematório; reuniões coletivas com trabalhadores e com duas Associações do setor; assim como um questionário *online* tendo em vista a recolha de dados quantitativos sobre a percepção dos trabalhadores funerários face às características e condições de trabalho na sua atividade.

O questionário *online* e os guiões de entrevista foram desenvolvidos com base no instrumento INSAT – Inquérito Saúde e Trabalho (BARROS, CUNHA, & LACOMBLEZ, 2019), composto por uma parte inicial de caracterização demográfica, seguida de sete partes temáticas, organizadas com o objetivo de proporcionar a reflexão gradual do trabalhador sobre o seu trabalho (BARROS-DUARTE, CUNHA, & LACOMBLEZ, 2007), nomeadamente: 1) “O Trabalho”; 2) “Condições de Trabalho e Fatores de Risco”; 3) “Condições de Vida Fora do Trabalho”; 4) “Formação e Trabalho”; 5) “Saúde e Trabalho”; 6) “A Minha Saúde e o Meu Trabalho”; 7) “A minha Saúde e o Meu Bem-Estar”. O INSAT foi escolhido enquanto instrumento base para a pesquisa por apresentar a dupla função de proporcionar um meio para caracterizar as condições e características da atividade, enquanto atua também como suporte ao diálogo com os trabalhadores, permitindo aceder às suas percepções e experiência subjetiva sobre a atividade (BARROS-DUARTE & CUNHA, 2014). À estrutura original do INSAT, foram adicionados itens que, com base na literatura existente, permitissem recuperar as características específicas da atividade funerária, tais como: o impacto da pandemia na atividade de trabalho; a relação com outros profissionais durante o exercício da atividade; as características dos tempos de trabalho; e o contacto com o corpo morto e a morte.

## **A atividade e setor funerário em Portugal**

Antes de se avançar na análise sobre as vivências e mobilização dos trabalhadores e do setor funerário em pandemia COVID-19, torna-se importante situar as condições de realização

da atividade e o posicionamento do setor em Portugal, para melhor compreender os reais impactos impostos pelo contexto pandêmico nesta atividade. O serviço funerário, de acordo com os participantes da pesquisa, enquanto serviço que é realizado pelas agências funerárias, pode ser caracterizado como tendo início com a ocorrência de um falecimento, dando origem a um contacto com os trabalhadores da agência. A partir deste momento, os trabalhadores funerários acordam com a família o tipo de cerimônia (p.ex. religiosa ou não) e funeral que é pretendido (p.ex. se será um sepultamento ou se será realizada uma cremação do corpo); simultaneamente, é realizada a recolha, transporte do corpo e a sua preparação (que consiste na sua limpeza e no vestir), assim como os procedimentos burocráticos relacionados com o funeral (como a emissão da certidão de óbito junto das entidades competentes e a obtenção da guia de transporte do corpo).

A par destas tarefas, é efetuado o contacto com as entidades religiosas para a marcação da cerimônia fúnebre e funeral, e a divulgação pública da informação sobre a ocorrência do falecimento e dos horários de realização da cerimônia e funeral. Segue-se a preparação e realização da cerimônia e funeral, que termina com o sepultamento ou cremação do corpo. Após o funeral, as agências também auxiliam as famílias no tratamento de procedimentos burocráticos relacionados com o pedido de subsídios de funeral, pensões de viuvez, procedimentos de testamentos, ou encerramento de contas bancárias. A par destas características, é de realçar que culturalmente, em Portugal, todo o serviço funerário é realizado imediatamente e muito rapidamente após o óbito (MENDES, 2018) – o que contrasta com a realização desta atividade em outros países, como refletido por um dos trabalhadores entrevistados:

Nós vemos os filmes lá fora, não é? Em que o armador recebe o corpo, leva-o para o seu espaço e trata do corpo e só ao fim de uma semana é que põe o corpo disponível à família.

Aqui é impensável no nosso país! É assim, morre hoje e se pudesse fazíamos o funeral hoje. Se demorar mais que dois dias a família já está, a maior parte, já está a reclamar que está a demorar muito tempo. (54 anos. Masculino. Responsável Técnico. Proprietário. 33 anos de experiência).

A par da rapidez de realização do serviço funerário, é de realçar que este pode ser espoletado em qualquer horário (em período noturno, ao fim de semana e em períodos de descanso), embora se mantenha, em simultâneo, a existência de um horário fixo, diurno, para o funcionamento da agência funerária. Esta flexibilidade explica os motivos pelos quais se considera esta atividade como exigindo disponibilidade permanente dos trabalhadores para o serviço (ALMEIDA, 2021). Exigência que se relaciona, por um lado, com a imprevisibilidade da morte, enquanto acontecimento que desencadeia o serviço (ALMEIDA, 2021; JORDAN, WARD, & MCMURRAY, 2019; SANTOS, 2012), ao mesmo tempo que se encontra também relacionada com a sustentabilidade do negócio, dado que quanto mais rapidamente os trabalhadores responderem ao serviço, maior é a garantia de obtenção de novos clientes face a agências funerárias concorrentes (ALMEIDA, 2021; HAST, 1998, citado por WHITTAKER, 2005; UNRUH, 1979).

Considerando o modo como as várias tarefas do serviço funerário se distribuem pelos trabalhadores, recorrendo à Norma Portuguesa n.º 47/2008 de 25 de fevereiro, é possível compreender que, em Portugal, existem três funções específicas afetas a esta atividade e que se complementam na sua realização, nomeadamente: a função de Responsável Técnico; de Agente Funerário; e de Operador de Serviço Funerário. O Responsável Técnico responde pela gestão das equipas de trabalhadores, pelas instalações, e pela promoção de uma relação ética entre os trabalhadores e os familiares acompanhados pela agência funerária. O Agente funerário é responsável pela realização de procedimentos burocráticos, pelo acompanhamento das famílias durante todo o processo do

serviço funerário, e pela organização e supervisão das etapas do serviço. Por sua vez, o Operador de Serviço Funerário é responsável pela recolha, transporte e preparação dos corpos dos falecidos, pelo transporte de equipamentos, e pela preparação e realização de cerimônias fúnebres e funerais (p.ex. ornamentar igrejas e transportar a urna durante o percurso da capela/igreja até ao local de sepultamento). Apesar de próxima, a atividade funerária não inclui os trabalhadores de cemitério (muitas vezes denominados de “coveiros”), que realizam a escavação da sepultura e o seu enchimento com terra, sendo estes trabalhadores empregados pelos próprios cemitérios (FRAGA, 2015).

Focando a passagem do trabalho prescrito ao trabalho real (LEPLAT, & HOC, 1992), compreendeu-se, através do contacto com os trabalhadores, que a divisão das tarefas do serviço funerário não é tão linear como a sua descrição prescrita aparenta (Norma Portuguesa n.º 47/2008 de 25 de fevereiro), tendo-se evidenciado que, na realidade, ocorre uma acumulação e sobreposição de tarefas entre os trabalhadores. Com efeito, os Responsáveis Técnicos frequentemente acumulam a responsabilidade pelas tarefas mais abrangentes à agência funerária (gestão dos trabalhadores e das instalações) com as tarefas de Agente Funerário e, com mais ou menos frequência, as tarefas de Operador de Serviço Funerário. Por sua vez, os Agentes Funerários indicaram realizar as tarefas previstas para esta função, acrescidas das tarefas de Operador de Serviço Funerário. A literatura existente realça que esta acumulação de tarefas pelos trabalhadores é comum nas agências funerárias familiares de microdimensão, dado que neste contexto existem menos trabalhadores para dividir o trabalho (JORDAN, et al., 2019). Ora, a maioria dos trabalhadores envolvidos na pesquisa indicou trabalhar em agências funerárias com menos de dez trabalhadores, o que se encontra em linha com a caracterização do setor funerário em Portugal (MENDES, 2018), daí a percepção de que as suas tarefas vão muito para além do que a sua função designa.

A razão que sustenta a reduzida dimensão das agências funerárias, foi explicada pelos trabalhadores como resultante de uma tentativa de obtenção de uma maior margem de lucro pelos proprietários, assim como pela concorrência no setor, que se caracteriza por uma desconfiança (dentro e fora) das agências funerárias:

Muitos que andam por aí pensam ‘por que que vou contratar mais pessoal se posso ganhar para comprar um Mercedes todos os meses?’ (34 anos. Masculino. Responsável Técnico. Proprietário. 20 anos de experiência).

E quando veio a formação [de Responsável Técnico], eu inscrevi-me a mim e a ele [trabalhador]. Os meus colegas, os armadores, os patrões, diziam ‘tu és maluco, tu vais pagar por ele?’ ... Diziam ‘tu vais pagar ao teu funcionário? Ele quando te apanhar o papel na mão, dá-te um chuto [...] e abre uma funerária (54 anos. Masculino. Responsável Técnico. Proprietário. 33 anos de experiência).

Refletindo sobre o discurso dos trabalhadores entrevistados, é de realçar que a concorrência e o afastamento entre agências funerárias encontram-se inscritos no seu discurso, observando-se que há o reconhecimento de que existem formas de fazer o trabalho que não são validadas pelos profissionais, sendo sempre os trabalhadores de outras agências a “pensar”, “dizer” e “fazer” a sua atividade, de uma forma com a qual os trabalhadores entrevistados não se identificam. Por sua vez, esta relação de afastamento entre os trabalhadores funerários parece estar na origem do modo como a atividade é associativamente representada em Portugal, atuando como potenciadora de um setor que parece pouco unido. Apesar de ser um setor de pequena dimensão, quando comparado com outros, existem quatro Associações que representam a atividade funerária em Portugal e nenhum sindicato de trabalhadores, o que por si só parece revelar a pouca mobilização que existe entre os trabalhadores funerários.

As associações que representam o setor encontram-se distribuídas pelas várias regiões de Portugal continental, a Associação dos Agentes Funerários de Portugal - AAFP, sediada a Norte; a Associação de Agentes Funerários do Centro - AAFC, sediada no Centro; a Associação Nacional de Empresas Lutuosas - ANEL e a Associação Portuguesa dos Profissionais do Sector Funerário - APPSF, ambas localizadas a Sul. Apesar das associações serem várias, a localização da sua sede parece ser o único aspecto que as diferencia entre si, mas que, na realidade, não compromete a sua atuação. Todas apresentam trabalhadores associados de qualquer parte do país, como no caso de alguns dos trabalhadores entrevistados, que exercem a sua atividade na zona Norte e são associados de associações sediadas a Sul.

Considerando a missão definida por cada associação, estas parecem partilhar os mesmos direitos e princípios genéricos – destacando-se nas suas páginas *online*, a defesa e representação dos interesses dos trabalhadores funerários em Portugal. No entanto, apesar das semelhanças evidenciadas, Mendes (2018) indica que é perceptível uma animosidade entre os trabalhadores de acordo com a pertença a diferentes associações. Do mesmo modo, os resultados da presente pesquisa evidenciaram dois posicionamentos face às associações – os trabalhadores que apoiam determinada associação face às restantes; e os que consideram que as associações têm pouca força para representar o setor – não desconsiderando o trabalho que estas realizam – mas que se deve à forma como o setor se fecha sobre si próprio, o que contribui para que os interesses representados não correspondam, por vezes, aos interesses do setor como um todo:

Não temos uma Associação forte. Não acho, tenho a certeza. (...) E atenção que eu não estou a dizer mal dos colegas, não é? (...) Eles [os trabalhadores funerários] continuam a ser um círculo muito fechado. E é assim, se já falou com A, B ou C, se já falou com a própria Associação, falou com um agente funerário, percebe? É que uma coisa é termos uma

associação, alguém que não pertence ao ramo, mas que é pago e está lá para nos defender, acho que é diferente, e outra coisa é estar lá eu, que sou do ramo, que eu vou defender aquilo que eu acho que é bom para mim. (...) E quando lá estão [na Associação], sem dizer mal de ninguém, eles interessam-se é por aquilo que eles acham que é bom para eles, não é para a classe. Pode ser depois, mas primeiro é o que é bom para eles. Por isso é que é tudo muito fechado... (54 anos. Masculino. Responsável Técnico. Proprietário. 33 anos de experiência).

Por sua vez, os responsáveis associativos entrevistados expressaram que procuram fazer a sua parte no desenvolvimento de orientações para as agências funerárias, mas reconhecem que não se conseguem responsabilizar pelo cumprimento, ou não cumprimento, das suas orientações, na medida em que cada uma acaba por ser autônoma na gestão da sua atividade, como se segue o exemplo relativo à utilização de Equipamentos de Proteção Individual (EPI):

No manuseamento [dos cadáveres], isso [a escassez de EPI] nunca nos afeta, pelo menos enquanto eu percebo e pratico aqui em casa. Portanto, eu pelos outros [trabalhadores funerários], cada um responde por si. Porque aqui o equipamento está sempre disponível, eles têm que utilizar sempre o Equipamento Individual de Proteção... (Responsável Associativo).

Partindo do exemplo exposto, este parece denotar que as questões relacionadas com os riscos e consequências para a saúde dos trabalhadores não estão nas principais linhas de defesa das associações. Consequentemente, cada agência funerária passa a ser autonomamente responsável pela gestão das questões de saúde dos seus trabalhadores, o que potencia a inexistência de uma frente unida de reivindicação e de atuação face a estas questões com os trabalhadores funerários.

## **Pandemia COVID-19: um espaço de desafios e mobilização**

Movendo o foco da análise para os desafios impostos ao longo da pandemia à atividade dos trabalhadores funerários, identificamos (ALMEIDA & SANTOS, 2021) que esta emergência sanitária foi vivenciada por estes trabalhadores como um acontecimento com impactos heterogêneos para a sua atividade e não como um acontecimento constante ao longo das três vagas da COVID-19 que foram identificadas em Portugal durante a pesquisa. Neste contexto, os trabalhadores não foram atores passivos na sua atividade, tendo-se mobilizado individualmente e no coletivo para fazer face aos constrangimentos impostos pela pandemia no seu trabalho, procurando, apesar das adversidades, realizar um trabalho que consideraram bem-feito para as famílias que acompanham.

Deste modo, face ao desamparo sentido pelos trabalhadores causado pelos impedimentos à realização do trabalho de forma habitual, estes procuraram criar, apesar de tudo, condições para que os familiares se pudessem despedir dos falecidos em segurança. Um dos exemplos recolhidos foi a alteração do percurso entre o hospital e o cemitério nos casos de falecimento por COVID-19: embora as prescrições não o permitissem, os trabalhadores passavam pela casa dos familiares enlutados para que estes, em confinamento e impedidos de ir ao funeral, se pudessem despedir pela janela de casa. No coletivo, mesmo considerando a já referida elevada concorrência que caracteriza a relação entre agências funerárias, assistiu-se a uma cooperação com as agências concorrentes de modo que fosse possível realizar funerais que seriam postos em causa por terem os seus trabalhadores infectados por COVID-19. Durante este período, para que os trabalhadores infectados não perdessem o seu trabalho e, ao mesmo tempo, a comunidade local não ficasse sem resposta, a cooperação superou a concorrência.

Por sua vez, aprofundando os impactos da pandemia na atividade funerária durante o período de janeiro a julho de 2021, observou-se que os trabalhadores funerários evidenciavam já uma maior familiarização com o contexto pandêmico, embora se tivessem destacado algumas mudanças na atividade, com impactos específicos nas suas condições de realização, reconhecendo-se que esta crise sanitária atuou ora como intensificadora ora como amenizadora do exercício da atividade funerária, essencialmente em termos de uma redução das exigências físicas que habitualmente fazem parte desta atividade.

Deste modo, no contexto pandêmico foi percebida uma intensificação na exposição a agentes biológicos de risco, que era já uma característica da atividade no contexto anterior à pandemia (KELLY & REID, 2011). Foi relatado um aumento de tensão face a esta exposição, e, em simultâneo, a consciencialização dos trabalhadores sobre os riscos a que estavam sujeitos, tornando mais saliente o papel que os Equipamentos de Proteção Individual (EPI) e higienização dos equipamentos de trabalho podem ter na sua atividade:

Estávamos sempre sujeitos a essas bactérias e esses fungos, essa situação toda, agora claro que temos um medo imenso de ser contaminados com a SARS, claro. Tínhamos os nossos cuidados, os nossos equipamentos de proteção que eram umas luvas e umas batas, pronto, e higienização dos espaços e dos locais, agora temos que nos vestir com os fatos, com os equipamentos de proteção máscaras, luvas, óculos, guarda-pés, pronto, uma série de cuidados que não tínhamos antes da pandemia. (37 anos. Feminino. Agente Funerária. Trabalhadora por conta de outrem. 37 anos de experiência<sup>12</sup>).

---

12 Enquanto trabalhadores integrantes de um negócio familiar, esta trabalhadora e um outro trabalhador entrevistado, indicaram que os seus anos de experiência na atividade correspondem à sua idade, não conseguindo identificar um momento que marcasse o início da sua experiência de trabalho, como pode ser constatado na seguinte verbalização: “Acho que desde que nasci, eu nasci... Dentro dos caixões

Aliás, no contexto pandémico, há aqui um acrescente que é: preocupamo-nos muito com a desinfeção. (...) Nesse aspeto da pandemia, veio acrescentar bastante a higienização e a desinfeção das coisas. (42 anos. Masculino. Agente Funerário. Trabalhador por conta de outrem. 15 anos de experiência).

Adicionalmente na dimensão interpessoal da atividade, enquanto trabalho que implica um forte contacto com o público, o contexto de pandemia potenciou a imprevisibilidade causada pelos “outros”<sup>13</sup>, externos, na atividade (CLOT, 1999), especificamente os clientes que requisitam o serviço. Nesta sequência, face às restrições na realização do serviço funerário, a relação com os clientes tornou-se ora mais fácil, ora mais difícil, dependendo, nomeadamente, da aceitação dos procedimentos a adotar nos funerais (Norma n.º 002/2020) pelas famílias enlutadas:

(Contacto mais difícil) Porque as pessoas têm alguma dificuldade em perceber efetivamente que nós por exemplo não podemos vestir os seus familiares, e, portanto, pensam que por vezes é má vontade nossa ou que não queremos fazer. Não, é as exigências da DGS [Direção Geral de Saúde] que temos que cumprir. Mas como há outros colegas de profissão que o querem fazer e expor-se ao perigo a eles e aos outros, acabam por facilitar, mas nós só respeitamos aquilo que a

---

não, mas por acaso foi, isto era do meu avô, eu ficava com o meu avô. No quarto onde a gente dormia era tudo cheio de caixões, antigamente era assim”. (64 anos. Masculino. Responsável Técnico. Proprietário. 64 anos de experiência).

- 13 No presente texto recuperamos o termo “outros” utilizado por Yves Clot (1999) na Clínica da Atividade, que (entre a influência do trabalhador enquanto sujeito e do objetivo da tarefa) demarca a atividade de trabalho como algo que é realizado pelos trabalhadores como dirigido para os outros, refletindo-se que abordar as questões da atividade de trabalho é indissociável da reflexão sobre o papel dos outros, e o seu impacto, na atividade real (SANTOS, 2006). Na designação dos “outros”, externos à atividade do trabalhador, podem inserir-se elementos como os clientes, o público, os colegas de trabalho, outros profissionais e entidades reguladoras, entre outros – que contribuem para um conceito de atividade “que se define, cristaliza, organiza na atividade dos outros, com a atividade dos outros, contra a atividade dos outros, apoiando-se ou aproximando-se da atividade dos outros” (SANTOS, 2006, p.3).

DGS nos impõe. (37 anos. Feminino. Agente Funerária. Trabalhadora por conta de outrem. 37 anos de experiência).

(Contacto mais fácil) Agora, agora as pessoas já chegam aqui e já vêm com aquela ideia de, oh pá, faleceu de COVID ‘eu já sei que, já sei que...’. Após um certo período de tempo, ultimamente tem sido bem mais fácil, porque a pessoa já vem consciente de que as coisas realmente têm que ser assim.” (43 anos. Masculino. Agente Funerário. Trabalhador por conta de outrem. 22 anos de experiência).

Por sua vez, a atividade funerária apresenta também uma forte componente de trabalho em articulação com outras entidades, que não deixou de ser afetada pelas implicações da COVID-19. Neste sentido, observou-se que a pandemia intensificou também o poder de influência dos “outros” (CLOT, 1999) no trabalho realizado (a par do aumento da imprevisibilidade analisada acima). Especificamente, as entidades externas ao setor passaram a exercer uma forte influência prescritiva na atividade funerária. Por exemplo, a Norma n.º 002/2020, que regula as restrições à atividade funerária em pandemia, atribuiu liberdade às autarquias locais<sup>14</sup> para o desenvolvimento de medidas a implementar nos cemitérios em Portugal. Em simultâneo, as igrejas e cemitérios (ao nível das freguesias) passaram também a praticar e a aplicar as suas próprias regras à atividade funerária. Assim, a pandemia originou um contexto de elevada diversidade de medidas que os trabalhadores foram obrigados a gerir e a se adaptar, constantemente, para conseguirem realizar o seu trabalho:

---

14 As autarquias locais fazem parte da organização democrática do Estado Português, estas correspondem a órgãos representativos de segmentos territoriais que visam a prossecução dos interesses das respetivas populações (Constituição da República Portuguesa, art. 235.º). Em Portugal Continental (área de foco da pesquisa desenvolvida), as autarquias locais dividem-se, por ordem de dimensão ascendente, em: freguesias, municípios e regiões administrativas (Constituição da República Portuguesa, art. 236.º).

(Impacto da Norma nº. 002/2020) Nós até costumamos dizer que andamos, parecemos bonecos no meio da ponte, porque vamos (...) 2 quilómetros, a urna tem que estar aberta, 2 quilómetros, a urna já tem que estar fechada. Andamos assim um bocadinho, (...) a gente tem que perguntar sempre quando chegámos a um local, como é que é, como é que não é, como é que está o ponto de situação para podermos realizar o funeral e o velório. (42 anos. Masculino. Agente Funerário. Trabalhador por conta de outrem. 15 anos de experiência).

(Regras impostas pelas entidades religiosas) Porque a legislação diz uma coisa, e pronto, temos padres a dizer outra. Porque o que diz a legislação é que o corpo tem de sair do sítio onde está direto ao cemitério. E os padres estão a dar cerimónias, não fazem velórios, mas estão a dar cerimónias a COVIDS, por isso, não é com muito incómodo, não, mas oh pá, a gente sujeita-se. ... Estamos expostos. (43 anos. Masculino. Agente Funerário. Trabalhador por conta de outrem. 22 anos de experiência).

Estas fontes de variabilidade, com as quais os trabalhadores são forçados a lidar, tornam-se particularmente impactantes na atividade funerária, pois, pela relação que estabelecem com os clientes, os trabalhadores acabam por realizar serviços funerários em qualquer parte do país:

Porque isto é, fazemos o funeral a um sogro, depois fazemos o funeral à irmã do sogro, (...) depois é o tio, depois é o primo, e depois claro que essas pessoas uns moram em [X], outros moram em [Y], outros moram em [Z]. Olhe, eu ainda ontem, e eu ainda hoje, precisamente esta madrugada, às 5 da manhã, vou partir para Alcácer do Sal, para ir levantar um corpo para trazer aqui para [X], no distrito do Porto<sup>15</sup>. (42 anos. Masculino. Agente Funerário. Trabalhador por conta de outrem. 15 anos de experiência).

---

15 Percurso de cerca de 700 quilómetros, ida e volta.

No que concerne às exigências físicas que caracterizam esta atividade (LOPES, 2018), observa-se que, apesar da maioria das exigências não terem sido impactadas pelo contexto pandêmico (p.ex. posturas penosas, muito tempo em pé na mesma posição), a pandemia atuou como amenizadora do impacto percebido pelos trabalhadores face a estas exigências, ao contribuir para a redução dos equipamentos e materiais a utilizar durante os funerais, assim como dos seus deslocamentos a pé durante as cerimônias fúnebres:

Quando vamos levar as flores para o cemitério, por exemplo, do velório para o cemitério. E lá está, e aí já posso fazer uma comparação antes e na atual pandemia. Antes havia muito mais flores, nos velórios, nos funerais, muito mais. (...) E isso para nós, era um trabalho árduo, porque nós tínhamos que levar, às vezes estamos a falar de 300 metros, porque uma capela fica fora do cemitério, que são bastante grandes em termos de distância e nós tínhamos que fazer esses trajetos para trás e para a frente até recolher todas as flores. (42 anos. Masculino. Agente Funerário. Trabalhador por conta de outrem. 15 anos de experiência).

Na vertente do setor funerário, as associações reforçaram a sua resposta às necessidades dos trabalhadores durante este período, através da representação pública nas notícias, e da atuação na luta pela reivindicação dos direitos dos trabalhadores face às medidas do governo português durante a pandemia. Assim, desde o início da pandemia COVID-19, as associações mobilizaram-se, tendo, à falta de diretivas do governo português para a atividade funerária, começado por desenvolver orientações de segurança para os seus trabalhadores afiliados, tomando por base as orientações que estavam a ser desenvolvidas pelas associações funerárias em Espanha, como partilhado por um responsável associativo, que identifica que adaptaram um módulo de formação focado nas questões de segurança no contexto de COVID-19:

Foi inserido por acaso, a associação fez um módulo, organizou um módulo de higiene e segurança, e incluiu, portanto, decidiu adicionar ou dar enfoque... porque as doenças infectocontagiosas já lá estão previstas, não é? E aqui demos um cuidado especial, por exemplo, à manutenção e limpeza dos espaços que as funerárias têm de salas de preparação de cadáveres, etc, que às vezes as coisas são um bocado negligenciadas. (...) E, portanto, houve um conjunto de medidas e de cuidados que aconselhámos, inseridas no mesmo módulo, mas que demos... quer dizer, havia um sentido, uma atenção especial relativamente a estas do COVID. (Responsável Associativo).

Enquanto atividade que se encontra na linha da frente após a morte, as associações procuraram, ainda, reivindicar o direito à vacinação prioritária contra a COVID-19 dos seus trabalhadores (Jornal de Notícias, 2021; Lusa, 2021). No entanto, ao contrário do contexto brasileiro, onde, por exemplo, os trabalhadores funerários de Porto Alegre receberam vacinação prioritária (G1 RS, 2021); em Portugal, observou-se um cenário distinto. Apesar de estar regulamentado que os trabalhadores que contactam com cadáveres devem manter as vacinas contra a Hepatite B e Tétano sempre atualizadas, para sua proteção face a agentes biológicos (Portaria n.º 162-A/2015 de 1 de junho), esta obrigação não foi suficiente para justificar um tratamento semelhante perante a COVID-19:

(...) Foi uma coisa que apareceu e que nós não sabíamos para o que íamos, nós fomos entregues às feras, não é? Nós... até foi muito questionado e já agora, permita-me aqui um parêntese, nós fomos muito... aliás, a Associação, a ANEL e a Associação aqui do Porto, foram muito, aliás, foi feita uma contestação muito forte, porque nós, nós também éramos mercedores, como trabalhávamos na linha da frente, também éramos mercedores de receber as vacinas (...) E que continua sem surtir efeitos, porque nós continuamos sem as receber e não sabemos se essa situação se vai realizar antes de tudo normalizar em relação à vacinação ou não...

mas... acho que nesse ponto fomos um bocadinho atirados para o lado. Porque nós também estamos na linha da frente também lidamos com essas situações, e acho que era merecedora de podermos estar nesse alinhamento da saúde. (42 anos. Masculino. Agente Funerário. Trabalhador por conta de outrem. 15 anos de experiência).

No que se refere à realização do trabalho, as associações também não ficaram indiferentes face às medidas para a realização de funerais em pandemia, principalmente face à atualização de 4 de fevereiro de 2021 da Norma nº. 002/2020. Lançada em pleno pico de mortalidade em Portugal, em contexto de atrasos na realização dos funerais (e consequente degradação dos corpos dos falecidos), autorizava a abertura das urnas em casos de infeção por COVID-19, para visualização dos corpos pelas famílias (Jornal de Notícias, 2021). Neste contexto, os trabalhadores sentiram que estas novas medidas potenciavam o risco de exposição à COVID-19, e resultavam de tomadas de decisão sem o envolvimento dos interessados e que não consideravam a sua aplicação concreta na realidade:

Aqui é por parte das entidades, DGS [Direção Geral de Saúde] cemitérios também, que lá está, como não estão no terreno, não têm noção de como se retratam na realidade as coisas. ... Então o cemitério tem uma ideia que não tem noção de como é que se vai fazer na realidade, e impõe, porque as pessoas que estão sentadinhas na secretaria acham que tem que ser assim. (34 anos. Masculino. Responsável Técnico. Proprietário. 20 anos de experiência).

Neste sentido, ocorreu a mobilização de algumas associações, como o caso da ANEL e da AAFC, na tentativa de alteração destas medidas, tendo exposto junto do Ministério da Saúde as suas preocupações para com a saúde dos trabalhadores funerários (Lusa, 2021) e as implicações da visualização do corpo degradado para o luto dos familiares (Jornal de Notícias, 2021). Contudo,

apesar dos esforços desenvolvidos, as medidas não foram alteradas e continuaram em vigor.

Assim, observa-se que a mobilização acrescida por parte das associações não teve o resultado esperado na sua tentativa de reivindicação dos direitos e proteção da saúde dos seus trabalhadores. Estas não conseguiram que os trabalhadores fossem considerados enquanto grupo prioritário na vacinação, nem conseguiram que as medidas para os funerais em pandemia fossem alteradas, apesar do risco imposto para a saúde dos trabalhadores. Consequentemente, apesar da visibilidade adquirida através dos apelos dos trabalhadores funerários nos meios de comunicação social, estes trabalhadores sentiram-se ignorados e esquecidos pelo governo português em pandemia:

A preocupação da Direção Geral da Saúde bem como do Ministério da Saúde foi nula/inexistente com os profissionais deste sector. É lamentável que estas Instituições tenham ignorado totalmente o sector funerário cujo mesmo é essencial na nossa sociedade (Comentário deixado por trabalhador no questionário *online*).

## **Pandemia enquanto espaço de transformação: repensar a atividade funerária no pós-pandemia**

Quando refletimos sobre a atividade funerária, evidencia-se que esta se caracteriza por um trabalho que assenta em modos de trabalho “estáveis e constantes”. Isto é, por se tratar de uma atividade que é espoletada pela morte, um acontecimento intemporal e imutável, embora com modos de trabalho bem enraizados nos costumes culturais funerários de cada país<sup>16</sup>. Esta é, então, uma atividade que apresenta um objetivo e costumes de trabalho muito claros para os trabalhadores, e que, por isso, tem sido alvo de poucas mudanças na forma como é realizada. Talvez por este motivo,

---

16 Retomar a verbalização de exemplo presente na página 235 deste capítulo.

não parece existir muito espaço na atividade funerária para os trabalhadores poderem refletir e repensar o modo como realizam o seu trabalho (MENDES, 2018).

Contudo, apesar da característica inerente e imutável do seu objeto de trabalho, a atividade funerária não é imune às pressões externas que ocorrem na atividade. Deste modo, tal como aconteceu em situações anteriores<sup>17</sup>, a pandemia COVID-19 parece ter sido o “adversário”, que abriu um espaço na atividade para que os trabalhadores se unissem (apesar das evidentes controvérsias entre agências funerárias) e recuperassem coletivamente o seu poder de agir no trabalho (CLOT, 2010).

No contexto pandêmico, os desafios vivenciados pelos trabalhadores funerários foram percebidos como um espaço de oportunidade para o desenvolvimento na sua atividade, que resultou num espaço de reivindicação e de reflexão sobre o seu trabalho e a sua saúde, tornando, então, a pandemia como um ponto de viragem para o seu modo de agir na atividade. Para o pós-pandemia, os trabalhadores levam uma maior preparação para lidar com as famílias que se encontram em situações difíceis de luto (nas quais, a existência de infecção por COVID-19, pelas restrições que impõe à realização do funeral, aumenta a situação de fragilidade, dado que se torna difícil despedir-se com dignidade dos familiares falecidos). Por outro lado, este contexto proporcionou uma maior atenção e preocupação com a sua saúde no trabalho, nomeadamente na exposição a fatores biológicos de risco, e num posicionamento mais crítico face à necessidade de conhecer as causas de morte dos falecidos com que lidam no seu

---

17 Em concreto, vários trabalhadores entrevistados referiram que quando a empresa multinacional que existe em Portugal surgiu, esta foi percebida como uma “ameaça” pelo setor funerário, e que por este motivo, impulsionou a mobilização dos trabalhadores no coletivo para a transformação do modo de realizar a sua atividade, especificamente através da promoção de formação para os trabalhadores pelas Associações.

trabalho, procurando minimizar a exposição a riscos na realização da atividade:

Eu agora tenho muito, tenho muito mais informação. Portanto, antes não tinha essa informação porque não havia também tal preocupação. (...) Nós em termos psicológicos, isto quer queiramos quer não, veio-nos formar ainda mais que aquilo que nós já estávamos. Porque, porque fez-nos muito bem, fez-nos pensar em muitas coisas, a agirmos com certo... com certas coisas que não agiríamos há coisa de 2 anos atrás. Isto tudo por causa da situação do COVID, várias questões, várias situações, novidades, em termos de tudo um pouco, mesmo a própria reação da família, o que fazer um corpo com COVID, quais os cuidados que devemos ter na proteção do mesmo, como deveremos terminar um serviço de COVID. (...) Eu sinto que hoje estou mais preparado do que há 2 anos atrás, ou há 1 ano e meio atrás. (...) Isso para nós foi tudo uma novidade, que nos ajudou de uma certa forma, a crescer como profissionais e a ter outro tipo de cuidados, outro tipo de proteção e, portanto, acho que foi uma... dentro do mal que aqui há, para nós ajudou-nos imenso a crescer, neste conteúdo pandêmico. (42 anos. Masculino. Agente Funerário. Trabalhador por conta de outrem. 15 anos de experiência).

Porque eu consigo ter acesso às causas de morte, e digo aos meus colegas como é que o devem fazer, mas eles muitas vezes subestimam... desde que a guia de transporte<sup>18</sup>, que não tem causas de morte, lhes diga que não há doença infectocontagiosa, ficam contentes. Eu não fico, eu quero saber sempre mais, e vou saber tudo. (...) Eu tenho um conjunto de pessoas a quem eu telefono sempre, para saber quais as causas de morte e o que se passa, porque só assim poderemos ter uma perceção correta. Já aconteceu o médico preencher a certidão de óbito a dizer que é COVID positivo e [escrever

---

18 Por lei, os trabalhadores funerários apenas têm acesso à guia de transporte. A causa de morte, que consta na certidão de óbito passada por um médico, é informação confidencial não partilhada com os trabalhadores.

na guia de transporte] que não é doença infectocontagiosa, já apanhei 'n' assim. (...) Portanto, eu vou sempre ver tudo, ok? (...) Não fazia de uma forma sistemática, confesso. Fazia quando me cheirava a esturro (...). E é sempre igual, portanto aí... só que durante a pandemia é de uma forma sistemática. Portanto, não há funeral que eu organize que não vá ver, e antes não era assim. (57 anos. Masculino. Responsável Técnico. Proprietário. 34 anos de experiência).

## **Conclusão**

Tendencialmente caracterizada por um afastamento, tanto ao nível micro entre agências funerárias, como ao nível da sua representação macro enquanto setor, em pandemia, a atividade funerária viu o seu coletivo reforçado pelo objetivo comum da defesa das condições de realização da sua atividade. Mesmo se os resultados obtidos não foram os esperados pelos trabalhadores, dado que, apesar da sua contestação, as suas necessidades não foram escutadas pelos órgãos do governo em Portugal, as reivindicações no coletivo passaram a existir.

A um nível mais local, os trabalhadores relataram estratégias que implicaram ultrapassar a competitividade para se ajudarem em momentos de maior pressão, tendo-se mobilizado na procura pela realização de um trabalho bem-feito, cumprindo o seu desígnio de permitir aos familiares uma despedida do seu familiar com a maior dignidade possível.

Se a crise sanitária intensificou a exposição a fatores biológicos de risco tendo contribuído para aumentar a fragilidade do contexto de realização deste trabalho, não deixou de ser um impulsionador para a reflexão, conduzida pelos próprios trabalhadores, sobre as questões da saúde no trabalho. Neste sentido, destaca-se o papel ativo dos trabalhadores no ato de pensar sobre a sua atividade, potenciando novos modos de fazer no contexto de pós-pandemia, assentes na transformação do trabalho pelos próprios em resposta às mudanças no seu ambiente envolvente.

A pandemia COVID-19 atuou como um espaço de múltiplos desafios para os trabalhadores funerários, tanto no seio da sua atividade como ao nível do setor. Contudo, apesar de realizarem uma atividade essencial para a sociedade e saúde pública, prevalece nos trabalhadores funerários o sentimento de que, uma vez mais, o seu setor foi esquecido e posto de parte nas políticas públicas. Não obstante, o cenário de pandemia criou um espaço de visibilidade sobre estes trabalhadores, que potenciou as condições para a reflexão sobre o seu trabalho e reivindicação do seu lugar na atividade, com vista à sua transformação (COUTAREL et al., 2020). Refletir sobre as alternativas perante os desafios emergentes durante este período, impactaram também a perspectiva a longo prazo: as experiências vivenciadas impulsionaram os trabalhadores a repensarem a sua atividade para o contexto de pós-pandemia, destacando-se o despertar coletivo sobre o impacto do trabalho na saúde e a necessidade de garantir condições que permitam salvaguardar a saúde enquanto se trabalha. Este novo posicionamento na atividade dá lugar à revitalização de um gênero profissional mais consciente sobre a saúde nos trabalhadores funerários, que potencia assim a ampliação, de forma progressiva, do poder de agir deste coletivo (CLOT, 2010).

## Referências

ALMEIDA, B. & SANTOS, M. (2021). Trabalhar em Contexto de Pandemia: As Percepções dos Trabalhadores da Atividade Funerária Sobre o Impacto da Pandemia COVID-19 no Seu Trabalho. **VII Congresso Iberoamericano de Psicología e de las Organizaciones y el Trabajo**, 531-545. Consultado em: <https://vrip.unmsm.edu.pe/wp-content/uploads/2021/10/LIBRO-SIMPOSIOS-7CIAPOT-Mundo-del-trabajo-y-las-organizaciones-en-transformaci%C3%B3n-2021.pdf>

ALMEIDA, B. (2021). **‘Para nós é tudo 24 horas em 24 horas’: a inscrição da disponibilidade permanente no uso dos tempos de trabalho na atividade funerária em Portugal**. (Dissertação de Mestrado) Recuperado de: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/138156/3/518061.pdf>.

BARROS, C., CUNHA, L., & LACOMBLEZ, M. (2019). INSAT – Inquérito Saúde e Trabalho.

BARROS-DUARTE, C., & CUNHA, L. (2014). Avaliação dos fatores psicossociais de risco: contributos do Inquérito INSAT. In: H. NETO, J. AREOSA, & P. AREZES (Eds.), **Manual sobre riscos psicossociais no trabalho** (p.333-345). Consultado em: <https://hdl.handle.net/10216/92948>. Acesso em: 22/09/2022.

BARROS-DUARTE, C., CUNHA, L. & LACOMBLEZ, M. (2007). INSAT: uma proposta metodológica para análise dos efeitos das condições de trabalho sobre a saúde. *Laboreal*, 3(2), 54-62. doi:10.4000/laboreal.12554.

Centro de Investigação em Saúde Pública. (2021). Excesso de Mortalidade Colateral e devido à COVID-19: 10 meses de pandemia. *Escola Nacional de Saúde Pública*. Consultado em: <https://barometro-covid-19.ensp.unl.pt/wp-content/uploads/2021/01/excesso-de-mortalidade-portugal-2020-8jan2021.pdf>.

CLOT, Y. (1999). **La Fonction Psychologique du Travail**. Paris: PUF.

CLOT, Y. (2010). **Trabalho e poder de agir**. Belo Horizonte: Fabrefactum.

COUTAREL, F. PUEYO, V., LACOMBLEZ, M., DELGOULET, C., BARTHE, B., POÈTE, V., GARRIGOU,

A., DUGUÉ, B., BLATTER, C., GRUNSTEIN, A., LIEHRMANN, E., MICHEZ, B., NEGRONI, P., & THOMAS, C. (2020). Crisis sanitaria y crisis del trabajo: ¿una oportunidad en el caos? *Sociología del Trabajo*, 16, 17-21. doi:10.5209/stra.70687

Artigo 236.º da Constituição da República Portuguesa. Diário da República n.º 86/1976, Série I de 1976-04-10, atualizado a 2005-08-12. Constituição da República Portuguesa. Consultado em: [www.dre.pt](http://www.dre.pt)

CRUZ, M. (2021, 30 de janeiro). Covid-19. O distanciamento da morte no frio do último adeus. **SIC Notícias**. Consultado em: <https://sicnoticias.pt/especiais/coronavirus/2021-01-30-Covid-19.-O-distanciamento-da-morte-no-frio-do-ultimo-adeus>.

Decreto n.º 3-C/2021 de 22 de janeiro. Diário da República n.º 15/2021, 1º Suplemento, Série I. Presidência do Conselho de Ministros. Consultado em: [www.dre.pt](http://www.dre.pt)

Decreto-Lei n.º 206/2001 de 27 de julho. Diário da República n.º 173/2001, Série I-A. Ministério da Economia. Consultado em: [www.dre.pt](http://www.dre.pt)

GALA, M.J. (2019, 16 de dezembro). Funcionários do Hospital de Aveiro acusados de favorecer funerárias. **Diário de Notícias**. Consultado em: <https://www.dn.pt/pais/funcionarios-do-hospital-de-aveiro-acusados-de-favorecer-funerarias-11623372.html>.

DURAND-MOREAU, Q. & GALARNEAU, J.-M. (2021). Mental Health Status of Canadian Funeral Service Workers at the Beginning of the COVID-19 Pandemic. **Journal of Occupational and Environmental Medicine**, 63(6), 330–334. doi:10.1097/JOM.0000000000002204.

FENAZZI, S. (2021). Agentes funerários, heróis esquecidos da pandemia. **Swissinfo**. Consultado em: <https://www.swissinfo.ch/por/agentes-funer%C3%A1rios--her%C3%B3is-esquecidos-da-pandemia/46400374>. Acesso em: 22/09/2022.

FLORES, V. D. C., & MOURA, E. P. G. (2018). Significados de trabalho, prazer e sofrimento no ofício de agentes funerários. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, 18(1), 326–334. Consultado em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?sbcript=sci\\_arttext&pid=S1984-66572018000100007](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?sbcript=sci_arttext&pid=S1984-66572018000100007). Acesso em: 22/09/2022

FRAGA, B. (2015). **Realidade laboral: a invisibilidade do trabalho nos cemitérios**. (Dissertação de Mestrado). Consultado em: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/83268/2/120484.pdf>. Acesso em: 22/09/2022.

G1 RS. (2021). Agentes funerários são vacinados contra a Covid em Porto Alegre. **G1**. Consultado em: <https://g1.globo.com/rs/rio-grande-do-sul/noticia/2021/04/07/agentes-funerarios-sao-vacinados-contra-a-covid-em-porto-alegre.ghtml>. Acesso em: 22/09/2022.

JORDAN, P., WARD, J., & MCMURRAY, R. (2019). Dealing with the Dead: Life as a Third-Generation Independent Funeral Director. **Work, Employment and Society**, 33(4), 700-708. doi:10.1177/0950017018799621.

OLIVEIRA, R. (2021, 12 de fevereiro). Funerárias escrevem à ministra da Saúde para esclarecer norma. **Jornal de Notícias**. Consultado em: <https://www.jn.pt/nacional/funerarias-escrevem-a-ministra-da-saude-para-esclarecer-norma-13345933.html>. Acesso em: 22/09/2022.

KELLY, N., & REID, A. (2011). A health and safety survey of irish funeral industry workers. **Occupational Medicine**, 61(8), 570–575. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqr131>. Acesso em: 22/09/2022.

LEPLAT, J. & HOC, J. M. (1992). Tâche et activité dans l'analyse psychologique des situations. In J. LEPLAT (Ed.), **L'analyse du travail en psychologie ergonomique** (p.47-59). Toulouse: Octarès Éditions

LOPES, K. (2018). **Avaliação de riscos ocupacionais no ambiente de trabalho de uma funerária na cidade de Assu/RN.** (Trabalho de conclusão de graduação). Consultado em: <https://repositorio.ufersa.edu.br/bitstream/prefix/3606/2/Kaliana%20LSL-MONO.pdf> . Acesso em: 22/09/2022.

LUSA. (2021, 10 de fevereiro). Agentes funerários do Centro contra a abertura de caixões em cemitérios. **Expresso**. Consultado em: <https://expresso.pt/coronavirus/2021-02-10-Agentes-fus-nerarios-do-Centro-contr-abertura-de-caixoes-em-cemiterios>. Acesso em: 22/09/2022.

MENDES, R. (2018). **Viver da Morte: A indústria funerária em Portugal** (1ª Ed.). Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos.

MOREIRA, S. (2021). Funerárias na linha da frente. “São muitos dias de sofrimento e não sabemos quando vai acabar”. **Renascença**. Consultado em: <https://rr.sapo.pt/2021/02/06/pais/funerarias-na-linha-da-frente-sao-muitos-dias-de-sofrimento-e-nao-sabemos-quando-vai-acabar/especial/225520/>. Acesso em: 22/09/2022.

Norma n.º 002/2020 (de 16/03/2020 atualizada em 03/07/2020). COVID-19: Procedimentos post mortem. Direção Geral de Saúde. Consultado em: <https://www.dgs.pt/>.

Norma n.º 002/2020 de 16/03/2020 atualizada em 04/02/2021. COVID-19: Procedimentos post mortem. Direção Geral de Saúde. Consultado em: <https://www.dgs.pt/> Acesso em: 22/09/2022.

Norma n.º 002/2020 de 16/03/2020. Infecção por SARS-CoV-2 (COVID-19) - Cuidados post mortem, autópsia e casas mortuárias. Direção Geral de Saúde. Consultado em: <https://www.dgs.pt/>. Acesso em: 22/09/2022.

Norma Portuguesa n.º 47/2008 de 25 de fevereiro. Instituto Português da Qualidade.

OVERMEIRE, R. & BILSEN, J. (2020). Correspondence: COVID-19: the risks for funeral directors. **Journal of Public Health**, 42(3), 655. doi:10.1093/pubmed/fdaa089.

OVERMEIRE, R., KEER, R. L., Cocquyt, M., & Bilsen, J. (2021). Compassion fatigue of funeral directors during and after the first wave of COVID-19. **Journal of Public Health**, 43(4), 703-709. doi:10.1093/pubmed/fdab030.

Portaria n.º 162-A/2015 de 1 de junho. Diário da República n.º 105/2015, 1º Suplemento, Série I de 2015-06-01. Ministérios da Justiça, da Economia, da Saúde e da Solidariedade, Emprego e Segurança Social. Consultado em: [www.dre.pt](http://www.dre.pt). Acesso em: 22/09/2022.

PURKAYASTHA, D., VANROELEN, C., BIRCAN, T., VANTYGHM, M. A., & ADSERA, C. (2021). Work, Health

and Covid-19: A Literature Review. **ETUI Research Paper-Report**. Consultado em: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3856915](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3856915). Acesso em: 22/09/2022.

SANTOS, J. (2012). *Trabalhar com a morte e gerir o trabalho em família: estudo de caso numa agência funerária*. (Dissertação de Mestrado). Consultado em: <http://hdl.handle.net/10400.14/15686>. Acesso em: 22/09/2022.

SANTOS, M. (2006). Análise psicológica do trabalho: dos conceitos aos métodos. **Laboreal**, 2(1). doi:10.4000/laboreal.13678.

SOUZA, C., & BOEMER, M., R. (1998). O significado do trabalho em funerárias sob a perspectiva do trabalhador. **Saúde e Sociedade**, 7(1), 27-52. Consultado em: <https://www.scielo.org/article/sausoc/1998.v7n1/27-52/pt/#ModalArticles>. Acesso em: 22/09/2022.

THOMPSON, W. E. (1991). Handling the stigma of handling the dead: Morticians and funeral directors. **Deviant Behavior**, 12(4), 403-429. doi:10.1080/01639625.1991.9967888

UNRUH, D. R. (1979). Doing funeral directing: Managing sources of risk in funeralization. *Urban Life*, 8(2), 247-263. doi:10.1177/089124167900800207.

WHITTAKER, W. G. (2005). Funeral services: The industry, its workforce, and labor standards. (CRS Report for Congress). Consultado em: [https://ecommons.cornell.edu/bitstream/handle/1813/78682/CRS\\_February\\_2005\\_Funeral\\_Services\\_Industry\\_Workforce\\_Labor\\_Standards.pdf?sequence=1](https://ecommons.cornell.edu/bitstream/handle/1813/78682/CRS_February_2005_Funeral_Services_Industry_Workforce_Labor_Standards.pdf?sequence=1). Acesso em: 22/09/2022.



## A IMPREVISIBILIDADE DA PANDEMIA DE COVID-19 PARA TRABALHADORES INFORMAIS DE JOÃO PESSOA, PARAÍBA

*Lígia Lima Ferraz*

*Thaís Augusta Cunha de Oliveira Máximo*

*Wesley Jordan Pereira da Silva*

*Tatiana de Lucena Torres*

### Introdução

**E**m março de 2020, respondendo à pandemia da Covid-19, o Brasil iniciou estratégias de contenção ao vírus e ao agravamento dos casos, organizadas pelas políticas públicas estaduais e municipais. O ano mencionado, perpassado por incertezas sociais e econômicas, com falta de políticas nacionais solidificadas, finalizou com 14,4% da população brasileira desempregada e com 879 mil trabalhadores afastados que deixaram de receber alguma remuneração (IBGE, 2020).

A situação se agravou em relação ao trabalho informalizado, o qual Antunes (2018) subdivide em três modos de ser: (1) *os trabalhadores informais tradicionais*, isto é, aqueles que vivem de sua força de trabalho, obtendo renda para satisfação individual e familiar, sejam trabalhadores menos instáveis, em serviços fixos onde

desenvolvem suas atividades próprias, sejam os mais instáveis, que realizam atividades ocasionais ou temporárias de baixa capitalização, os chamados “bicos”, em consonância ou não com um trabalho regular; (2) *os trabalhadores informais assalariados sem registro*, aqueles trabalhadores que perderam o estatuto de contratualidade, à margem dos direitos trabalhistas, que são contratados sem carteira assinada; e (3) *os trabalhadores informais “por conta própria”*, produtores de mercadorias ou serviços, donos de pequenos negócios.

Assim, a informalidade compreende, com grande frequência, trabalhos desprovidos de proteção social e que desempenham um papel de propulsor da precarização estrutural do trabalho (ANTUNES, 2018). Em contexto nacional, mais da metade desse grupo (50,6% dos trabalhadores informais, que já constituíam 41% da população antes da pandemia) passou à situação de desemprego entre os anos de 2020 e de 2021 (ALMEIDA et al., 2021). Além disso, especificamente na Paraíba, 40% da população vivia abaixo da linha de pobreza e ainda assim não foram atingidos por políticas públicas, além do chamado Auxílio Emergencial (KERR et al., 2020).

Percebe-se que o cenário de pandemia se inicia dentro de um contexto de crise do capital e de crise estrutural do trabalho, não desconectado do movimento autofágico do capitalismo, e é nas crises que as tendências às alienações se expandem: a segregação urbana e social, a corrosão do trabalho, a eugenia social e o desprezo à ciência (ANTUNES, 2020). Nesse sentido, “a Covid-19 exhibe as características de uma pandemia de classe, gênero e raça” (HARVEY, 2020). Antunes (2020) desenvolveu a analogia do “trabalho sob fogo cruzado”, que referencia a colisão entre a necessidade de trabalhar e o resguardo do isolamento social, que mais tarde se realça na contaminação em massa e maior letalidade na população que vive do trabalho. Frente a isso, o objetivo geral desta pesquisa foi analisar as implicações da pandemia da Covid-19 para a saúde dos trabalhadores informais residentes da região metropolitana de João Pessoa, no estado da Paraíba.

Buscando um panorama das publicações relacionadas ao trabalho informal no contexto da pandemia, realizamos, em 2020, um levantamento sobre essa temática. Para tal, utilizamos como descritores: “Trabalho informal” e “Profissionais informais”, junto aos termos “isolamento social”, “coronavírus” ou “covid-19” ou “pandemia”, nas bases de dados Lilacs, Scielo, BVS Brasil e PePsic. Selecionando os artigos distribuídos nessas bases, em português, encontraram-se 53 publicações. Dessas, 43 artigos se encontraram repetidos entre as bases de dados, resultando na exclusão de publicações duplicadas, juntamente a outros quatro artigos que fugiam da temática. Ao final, foram selecionados seis artigos pertinentes, sendo apenas dois os que falam especificamente sobre o contexto brasileiro. Considerando que esse é um número sensivelmente reduzido de publicações, esta pesquisa se mostrou relevante para o avanço científico acerca do tema

Além disso, este estudo se justifica pelo fato de o grupo pesquisado representar uma grande parcela da população e sofrer de uma invisibilidade que torna suas condições de saúde física e psíquica ainda mais precárias. Esses são trabalhadores que já estavam à margem de direitos trabalhistas, bem como de outros direitos e políticas sociais, o que demonstra um agravamento ainda maior de sua situação de trabalho e fragilização da vida, estando em um conflito entre a sobrevivência, o trabalho e a exposição ao risco da contaminação pela Covid-19.

Para atingir o objetivo de nossa pesquisa, realizaram-se entrevistas com dez trabalhadores informais, que foram posteriormente submetidas à análise de conteúdo temática de Minayo (2011) e discutidas sob o olhar da Psicodinâmica do Trabalho (DEJOURS, 1986; 2009; 2013; 2016). Esta abordagem clínica e teórica do campo da saúde mental e trabalho define o trabalhar como atividade central na construção da identidade do sujeito e na mobilização da subjetividade humana. Dejours (2013) atribui ao processo de trabalho o engajamento do corpo físico, da mente e da alma do sujeito, ou, o que define como “o corpo que

experimenta a vida” (DEJOURS, BARROS & LANCMAN, 2016, p.231) e que implica o saber-fazer humano e subjetivo. Conforme a perspectiva adotada, o trabalho se mostra central para a vida, ao contribuir com a formação e o fortalecimento da identidade no campo social, podendo ser, ora gerador de desgastes psíquicos, ora instrumento terapêutico (DEJOURS, 2009; DEJOURS, BARROS & LANCMAN, 2016).

## **Metodologia**

### ***Participantes***

Participaram desta pesquisa dez trabalhadores informais da região metropolitana de João Pessoa, estado da Paraíba. Os critérios de inclusão determinaram que os participantes deveriam ser trabalhadores inseridos no mercado informal durante o contexto de pandemia da Covid-19, já inseridos previamente ou aqueles que precisaram aderir ao trabalho informal durante esse período. Foram excluídos do processo os trabalhadores que estivessem exercendo atividades formais ou que estivessem aposentados. Assim, os trabalhadores poderiam integrar quaisquer modos de ser da informalidade, conforme descrição de Antunes (2018), com o objetivo de possibilitar a discussão da diversidade e abrangência do trabalho nesse recorte.

### ***Instrumentos e procedimentos***

A pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), com a emissão de parecer favorável número 3.487.027 e Certificado de Apresentação para Apreciação Ética (CAAE: 31141120.3.0000.5188). Os meios de divulgação utilizados foram as redes sociais, com a publicação e difusão de um *card* informativo sobre a pesquisa, contatos telefônicos com associações

de categorias profissionais e trabalhadores conhecidos pelos membros do grupo de pesquisa, e busca ativa por trabalhadores informais pelas ruas da cidade em questão.

O instrumento utilizado foi um roteiro de entrevista semiestruturado, composto por 11 questões baseadas nos objetivos de pesquisa e referencial teórico adotado, com o intuito de investigar diversos aspectos, tais como: o perfil sociodemográfico dos participantes; a sua vivência no trabalho durante a pandemia, incluindo as adaptações necessárias para continuar trabalhando; a sua percepção de estarem expostos aos riscos; e as estratégias individuais e coletivas de enfrentamento.

As entrevistas foram aplicadas individualmente via ligação telefônica e gravadas por intermédio de um aparelho de gravação para possibilitar a sua transcrição. Com isso, objetivou-se respeitar as medidas de isolamento e distanciamento social vigentes durante os meses de maio e junho de 2021, período imediatamente após o país registrar o recorde de óbitos por coronavírus daquele ano e quando ainda se passava pela implementação do Plano Nacional de Imunização contra a Covid-19 (Instituto Butantan, 2021).

### **Análise dos dados**

A análise dos dados foi realizada tomando como base o método da análise de conteúdo temática de Minayo (2011), que propõe a operacionalização de informações qualitativas através da organização e categorização do material. Sendo assim, após a transcrição dos relatos e a leitura do material na íntegra, os participantes foram nomeados de “P1” a “P10”. As entrevistas foram organizadas, inicialmente, por meio dos dados sociodemográficos dos participantes: sexo, escolaridade, estado civil, idade e profissão; posteriormente, o *corpus* das entrevistas foi operacionalizado em duas categorias: a) relações trabalho-saúde-doença na pandemia; e b) pandemia da Covid-19 e a ação de políticas públicas. Essas temáticas foram definidas a partir da fundamentação teórica da

psicodinâmica do trabalho (DEJOURS, 1986; 2009; 2013; 2016) e da diversidade de falas trazidas pelos participantes, possibilitando, assim, uma leitura homogênea e contextualizada dos dados que foram discutidos.

## **Resultado e discussão**

A pandemia da Covid-19 se inicia, no Brasil, em um contexto de crise econômica e social e de consequente expansão do setor informal da economia, composto por trabalhadores privados de proteção social e de condições de trabalho decentes, sendo também os mais atingidos pela Covid-19 em diversos âmbitos: na elevação da informalização e do desemprego, nos cortes significativos de financiamentos a programas sociais que atingiriam a população de baixa renda, e nos maiores níveis de exposição e contaminação por doenças infecciosas, seja por falta de saneamento básico, por estarem mais sujeitos a aglomerações de pessoas decorrentes do trabalho e transporte público, ou na alta densidade populacional por metro quadrado (COSTA, 2020; KERR et al., 2020).

Na falta de medidas nacionais concretas, baseadas na ciência e na saúde coletiva, para manejar esse crescente contexto de instabilidade, as estratégias de contenção foram formuladas pelos governos estaduais e municipais. Na Paraíba, medidas de isolamento e distanciamento social foram promulgadas um dia após a notificação do primeiro caso no Estado, incluindo suspensão de eventos, de transportes públicos, pausa nas atividades de ensino e suspensão de comércio (KERR et al., 2020). Embora essas medidas tenham correlação com a queda do número de óbitos, é sabido que o isolamento e distanciamento social são viáveis somente ao trabalhador formal e assalariado. Já em 2019, o Estado tinha 40% da população abaixo da linha de pobreza e contabilizou, em 2020, 4,3% das residências com excessivo adensamento populacional (KERR et al., 2020).

É nesse contexto que se localiza o relato dos dez profissionais autônomos e informais que participaram desta pesquisa. Todos são residentes da Região Metropolitana de João Pessoa, estado da Paraíba, e realizavam diferentes tipos de trabalho. A tabela 1 sumariza esses participantes.

**Tabela 1-** Caracterização dos participantes por profissão, idade, sexo e raça/cor

Participante	Função	Idade	Sexo	Raça/cor
P1	Catador de materiais recicláveis	57 anos	Masculino	Pardo
P2	Faxineira autônoma	60 anos	Feminino	S/R
P3	Faxineira autônoma (diarista)	39 anos	Feminino	Parda
P4	Vendedor ambulante	39 anos	Masculino	S/R
P5	Cozinheira e fornecedora de buffet	57 anos	Feminino	Branca
P6	Vendedor ambulante	47 anos	Masculino	Pardo
P7	Vendedora ambulante	23 anos	Feminino	Preta
P8	Fotógrafo autônomo	30 anos	Masculino	Branco
P9	Cozinheira e vendedora de bolos	30 anos	Feminino	Branca
P10	Motorista de aplicativo	37 anos	Feminino	Parda

**Fonte:** Elaborado pelos autores, 2021.

Os participantes têm uma média de idade de 41,9 anos, tendo o mais novo 23 anos e o mais velho, 60 anos. Seis eram do sexo feminino e quatro do sexo masculino, a maioria com nível de escolaridade médio completo e solteira. Em relação à raça/cor, três se autodenominaram brancos, quatro pardos, um preto e dois deles não souberam responder. O adensamento populacional das residências dessas pessoas variava, indo desde aqueles que moravam sozinhos, até os que dividiam a mesma casa com seis ou sete pessoas. A média salarial, embora muitos relatassem a frequente oscilação na renda mensal, ficava entre R\$ 600,00 (quase metade de um salário-mínimo na cotação de 2020) e R\$ 2.000,00.

Conforme supracitado, a análise de conteúdo levou a duas temáticas principais, desenvolvidas a seguir: *relações trabalho-saúde-doença na pandemia e pandemia de Covid-19 e a ação de políticas públicas*.

## **Relações trabalho-saúde-doença na pandemia**

Dejours (1986), ao defender um novo conceito de saúde, aponta para a importância de que a definição de saúde no trabalho, embora possa receber contribuição de pesquisadores, seja direcionada pelos próprios trabalhadores, já que são eles os verdadeiros conhecedores da atividade. Diferentemente de um certo idealismo proposto pela definição da Organização Mundial de Saúde (OMS), de “perfeito bem-estar e conforto”, para o autor, a saúde no trabalho se relaciona ao balanceamento entre o sofrimento e o prazer.

Ao discorrer sobre prazer e sofrimento em seu trabalho, P8, fotógrafo autônomo, relata:

O ponto positivo é que eu tenho um pouco mais de liberdade no meu modo de trabalhar. Se eu preciso de descanso eu descanso. [...] O ponto negativo eu acho que é a instabilidade mesmo, porque numa empresa a gente tá trabalhando, perde um pouco da liberdade, mas a gente sabe que no final do mês vai tá lá, tudo seguro (P8, 4 de junho de 2021).

Sua fala, bastante representativa da realidade dos outros participantes, demonstra essa dupla relação com a atividade informal, entre a flexibilização, a liberdade, e a falta de estabilidade: ao mesmo tempo em que há um ponto positivo para a saúde em poder se ver livre de horários e de tarefas rigidamente prescritas, há o frequente relato de estresse, de ansiedade e de adoecimento físico pela impossibilidade de pausar o trabalho de maneira segura financeiramente (ANTUNES, 2020).

P7, vendedora autônoma, faz uma perceptível denúncia à instabilidade: “quem tem emprego fixo, nossa, tá ótimo [...] Agora a gente que trabalha de autônomo, é imprevisível”. Há ainda a denúncia de atividades desgastantes, alta carga de trabalho e, principalmente, de falta de segurança nas situações de vulnerabilidade ou de adoecimento, mais frequentes durante a pandemia, com o aumento da exposição aos riscos de contaminação com o vírus, outros tipos de acometimentos, e acidentes de trabalho, pois os riscos à saúde, durante o cenário de calamidade pública e sanitária, tornam-se ainda mais expressivos e demonstravam uma situação de descaso com esses trabalhadores.

O relato de P10, motorista de Uber, mostra-se representativo:

Teve um dia que uma moça veio, foi na frente, sentou na frente, e eu disse “moça, você tem que colocar a máscara”. E eu já tava com ela, né? Dirigindo, indo pro local, aí ela disse “não, eu vou botar, eu vou botar”. Aí ficou no telefone falando, falando, falando e não colocou a máscara. E eu mandei ela colocar três vezes (P10, 15 de junho de 2021).

Outro exemplo é o relato de P3, faxineira, que prestava serviços em uma casa onde o patrão não fazia uso de máscaras enquanto ela estava presente, assim como a incentivava a não utilizar a proteção, deixando-a ainda mais exposta à contaminação em sua atividade de trabalho.

Sem o amparo de políticas públicas para fortalecer o processo de isolamento e distanciamento social; sem o acolhimento de padrões e clientes na tentativa de diminuir a exposição ao vírus, resta a esses trabalhadores se apoiarem em seus próprios mecanismos defensivos, solitariamente. A negação do risco e do sofrimento e a invisibilidade do trabalho real são pontos que aparecem frequentemente em suas falas, como quando P9, cozinheira, relata que seu trabalho não tem absolutamente nenhum ponto negativo, embora posteriormente conte, quase que sem

querer, situações onde existem o risco e o estresse no trabalho. Outro entrevistado, P6, vendedor ambulante, ao ser perguntado se se sentia seguro ao trabalhar durante a pandemia, responde a essa questão de uma forma muito direta: “Eu me sinto [seguro], porque se eu botar na cabeça, eu não trabalho, não saio de casa, né? Então me sinto [seguro]” (2 de junho de 2021).

A negação é uma estratégia para não sentir, não se angustiar, pois, como afirma Dejours (2013), pensar e trazer à consciência implica na reflexão sobre sua própria situação e condições de trabalho. Aumentar o ritmo de trabalho e ir trabalhar sem pensar nos riscos existentes transparecem a necessidade de desviar o pensamento e de implicação em estratégias de defesa. Um exemplo nesse aspecto é o que pontua P1, catador de material reciclável, ao relatar a urgência em voltar a trabalhar mesmo em um período de muita insegurança: “A gente se esqueceu do óbvio, que era cuidar da saúde” (13 de maio de 2021).

Ainda nesse sentido, P2, faxineira, mostra que: “Eu posso tá doente, doente, aperreada, agitada, mas se eu arrumar um emprego, arrumar um serviço, eu nem durmo de noite de tão ansiosa pra trabalhar” (2 de junho de 2021). Embora aponte esse seu discurso como algo positivo para a sua saúde, também demonstra a instabilidade em seu serviço, que depende diariamente de demandas e, naquele momento, dos decretos de isolamento social.

Apesar dessa interpretação, é necessário compreender o trabalho também como um mantenedor de saúde, seja a saúde física, seja a mental. Diz P1, em relação ao trabalho e sua saúde:

Porque é um trabalho, veja só, ele é até terapêutico na hora da gente separar os materiais, no momento que faz a separação, é uma terapia. E pro corpo, é, não existe coisa melhor do que uma, é, assim, não tem academia que faça, que a gente faça pra gente ficar tinindo ou bem, porque a gente já trabalha e faz todo tipo de exercício necessário pra deixar o corpo bem equilibrado (P1, 13 de maio de 2021).

No tocante à produção de saúde, um ponto forte nos relatos é a percepção do reconhecimento entre os pares. Primeiramente, pelo que Dejours (2013) chama de reconhecimento horizontal: a retribuição moral a partir do trabalho realizado e por pessoas engajadas na organização do trabalho, ou seja, por pares. Como cita P10: “Sim, me sinto, me sinto sim, me sinto [reconhecida]. Tem muitas pessoas que fala que eu sou corajosa, ‘muito bem, você é corajosa, tal’, isso dá mais, assim, estímulo para que você continue, entendeu?” (15 de junho de 2021). É o reconhecimento sobre o trabalho realizado que medeia a relação entre identidade e trabalho, pois é a constatação do trabalho real, sobreposto ao trabalho prescrito, e a gratidão pela contribuição para a organização do trabalho, que são capazes de registrar a identidade no campo social (DEJOURS, 2013). Em relação às afetividades de colegas da comunidade ou de seus familiares, P1 relata enxergar esse respeito e retribuição afetiva como uma expressão de reconhecimento, dos pares, por seu trabalho, comportamento que ele diz se estender às demais funções e atividades de seus companheiros, e que independe de um julgamento de valor e de moralidade por cada função ou atividade que eles realizam.

Em diferente situação, a fala de P8, fotógrafo, demonstra a dicotomia entre o “julgamento de beleza” e o “julgamento de utilidade” de sua atividade, este último referente a um reconhecimento vertical (DEJOURS, 2013), que vem de chefes e/ou clientes:

Eu sinto que eu sou muito reconhecido dentro da minha bolha, as pessoas que conhecem meu trabalho, geralmente quando as pessoas conhecem meu trabalho elas elogiam, curtem, mas ainda tem aquela parte difícil. [...] Eu entro muito em conflito na parte de foto pra vender e foto pra me agradar, sabe? Entre arte e comércio. [...] A parte de vender mesmo, isso às vezes é complicado. Então é um reconhecimento que não é muito válido, as pessoas vão lá, aplaudem, ‘valeu, tá lindo’, mas na hora de comprar é mais complicado (P8, 4 de junho de 2021).

Nessa mesma perspectiva, P7 se refere à falta de reconhecimento, pelas autoridades políticas da cidade, especialmente durante o cenário de pandemia, com os decretos de pausa nas atividades frente à necessidade de isolamento e distanciamento social. É perceptível que o período de pandemia representa para os trabalhadores, à margem da proteção social, uma intensificação do sofrimento no trabalho, seja pela maior exposição ao risco, seja pelo trabalho impedido. Nisso, o desequilíbrio no reconhecimento vertical dificulta a produção de sentido no trabalho, a partir do momento em que o sentido do sofrimento e do fracasso desses trabalhadores, ou do real do trabalho, não pode ser inscrito no campo social (DEJOURS, 2013).

Durante o contexto de pandemia e de intensificação da precarização, o significado do trabalho informal associado à sobrevivência se manifesta de maneira destacada. A ideia aparece com P9, ao relatar que não teve outra alternativa a não ser começar a trabalhar na pandemia; com P10, ao dizer que ser trabalhador informal é uma maneira de não ficar “com nada”, desempregada, e de poder sobreviver; e P3 que, religioso, agradece a Deus por ter saúde para trabalhar, mas pede por melhores oportunidades futuramente.

Observa-se que o trabalho reflete a relação social caracterizada pelas disputas de poder e perpassado pela luta de dominação de classes em um mundo hierarquizado e repleto de constrangimentos (DEJOURS, 2013). Assim, é perceptível que a situação vivenciada por esses trabalhadores – de pandemia e de crise estrutural do capitalismo – agrava a desigualdade social, o preconceito e a exclusão dos que vivem do trabalho e, em consequência, estão mais expostos ao vírus e à precarização.

O seguinte relato de P1, a respeito de sua atividade enquanto catador de materiais recicláveis, ilustra tal realidade:

A nossa categoria foi uma categoria que sofreu muito. Sofreu muito, as pessoas não queriam chegar perto [...] a gente ficava com medo de sair às ruas e pegar uma doença mais

forte, mas quando a gente começou a sentir fome e sentir necessidade, a gente esqueceu de tudo isso e foi pra rua (P1, 13 de maio de 2021).

O mundo real resiste com seus incidentes e imprevistos e confronta aquele que trabalha como uma forma de surpresa desagradável que leva ao sentimento de desamparo e de impotência (DEJOURS, 2013). Conforme relata P6, quando perguntado como se sente em sua situação atual de trabalho: “Me sinto triste, indefeso, ser trabalhador autônomo, né?, só ganha o que trabalha, ele ganha dinheiro como? Fica difícil” (2 de junho de 2021).

Contudo, é necessário entender a tentativa de equilíbrio do campo psíquico e prático em sua atividade, que aposta, majoritariamente, em adaptações individuais. P8, fotógrafo, traz consigo uma reflexão positiva acerca de seus fracassos e dificuldades durante esse período, demonstrando o engajamento de sua personalidade e a mobilização de sua inteligência no trabalho: “Eu tô acreditando que quando as coisas voltarem ao normal eu vou ser uma pessoa muito melhor, muito mais segura, muito mais segura do meu trabalho” (4 de junho de 2021).

P3 também constrói sua identidade no trabalho de forma positiva: “Eu me sinto uma mulher muito orgulhosa do que eu faço, e não tenho vergonha de dizer que sou faxineira, não tenho vergonha” (2 de junho de 2021). Nesse balanço, a saúde no trabalho se mostra relacionada não somente ao fato de não se adoecer, mas é, ainda, um compromisso com a realidade do sujeito, inserido em contexto social, material, afetivo e político (DEJOURS, 1986).

Para se manterem trabalhando, esses trabalhadores precisaram se adaptar ao risco e à exposição. A princípio, todos contam sobre a necessidade de uso de proteções à exposição, como a máscara, o aumento da frequência de higienização das mãos, o uso do álcool em gel, a necessidade de isolamento e distanciamento social e da troca de vestimentas. Já sobre a realização de suas atividades, as adaptações específicas de cada trabalhador não partem

do campo da coletividade, seja pelos coletivos de trabalho ou pela ação efetiva de políticas públicas, mas se expressam na individualidade. Dessa forma, esses trabalhadores aparecem individualizados e à margem da sociedade, novamente.

Em cenário de pandemia, não há como não discordar da tragédia da desigualdade social e exploração no trabalho – bem ilustrada por Antunes em *Trabalho sob Fogo Cruzado* (2020). Com a emergência sanitária, a precarização do trabalho se torna mais acentuada, e há ainda um novo desafio: a necessidade de isolamento social para evitar a exposição ao vírus em contraposição à necessidade de trabalhar daqueles trabalhadores sem acesso a direitos sociais que deveriam protegê-los nesse momento.

## **Pandemia da Covid-19 e a ação de políticas públicas**

A calamidade na saúde pública intensificou o estado de insegurança social em que o país já se encontrava. No entanto, as políticas públicas que deveriam amparar os cidadãos expostos à vulnerabilidade social retrocederam premeditadamente, por exemplo, com os cortes de recursos no Sistema Nacional de Segurança Alimentar e Nutricional (SISAN) (RIBEIRO-SILVA et al., 2020) e com a extinção do Programa Bolsa Família (PBF), que fora substituído pelo programa de transferência de renda Auxílio Brasil, em 2021, deliberado sem discussão com as instâncias da assistência social, como o Conselho Nacional de Assistência Social, e sem definir fontes orçamentárias de longo prazo (GUIMARÃES, 2022).

Durante a realização das entrevistas, todos os trabalhadores relataram impacto financeiro significativo durante a pandemia e contam que a primeira via para continuarem se sustentando, em sua maioria, foi a de amparo de familiares ou colegas. P3 relata ajuda da mãe e da irmã para conseguir continuar a pagar o aluguel e se alimentar; já P8 conseguiu se manter por ter uma reserva financeira referente a seu trabalho anterior ao de autônomo. Em

relação ao amparo de políticas públicas, P7 responde, referindo-se à inexistência de programas sociais ou à falta de acesso aos existentes: “[Governo] Federal a gente não tem. Estadual só vejo pela televisão. E o municipal até que tenta, né? Ele tenta alguma coisa. Cesta básica ou auxílio municipal, não tem isso? Só vejo pela televisão” (2 de junho de 2021).

O único trabalhador que relata amparo governamental é P1, catador de materiais recicláveis, trabalhador associado a uma cooperativa de economia solidária e que exerce sua função em convênio com o poder público. Sobre as medidas que o alcançaram, P1 conta da atuação da Secretaria Estadual de Desenvolvimento Humano (SDH), que apoiou os empreendimentos de economia solidária durante o período, fazendo repasse de alimentos comprados da agricultura familiar para as associações.

Contudo, acrescenta:

O poder público chegou e disse, “olha, vocês vão ter que parar de trabalhar, a gente não vai dar mais o almoço, a gente vai cortar o caminhão e vai ser isso”. Então a gente passou mais de três meses parado, recebendo ajuda de cesta básica. Pra quem tá acostumado a trabalhar e ganhar dinheiro, viver de cesta básica é humilhante, é difícil demais pra um ser humano tá recebendo cesta básica pra poder sobreviver. [...] Existe a água, existe a energia, existe o gás, sem o gás a gente não cozinha, existe um leite de uma criança, existe um remédio de um adulto [...]. Não é só uma cesta básica que vai resolver os assuntos de uma família (P1, 13 de maio de 2021).

Se não existisse tal parceria, que possibilita o compromisso de isolamento social, P1 teria se exposto durante toda a pandemia, como seus colegas que trabalham por conta própria, “porque ou é ir pra rua ou morrer de fome” (13 de maio de 2021). Outra situação é a de P7, que relata que sua família se encontra impossibilitada de contribuir financeiramente com sua subsistência, por sustentarem, principalmente, uma criança de menos de dois anos:

Já teve dia dela [mãe] se privar de refeição pra poder comprar fralda do filho da minha irmã e o leite. Porque a gente aguenta, mas o bebê não aguenta não, moça. Quando dá fome ele não sabe falar “tô com fome” não, ele só mete a chorar. E se não tiver o que ele comer... (P7, 2 de junho de 2021).

O caso de P7 é um reflexo da situação de vulnerabilidade no país, intensificada pela crise econômica e pela calamidade de saúde: a insegurança alimentar e a falta de proteção social se tornam presentes no dia a dia dos cidadãos. Ainda assim, contrariando a ciência e o contexto econômico, o país seguiu cortando verbas de projetos sociais que deveriam amparar essa população (RIBEIRO-SILVA et al., 2020; GUIMARÃES, 2022), especialmente no que se refere à população em empregos informais ou em situação de desemprego. Esse grupo é intensamente marginalizado, com pouco ou nenhum acesso a direitos, licenças, proteção social e segurança no trabalho, apresentando, em decorrência, maior suscetibilidade à Covid-19, pela alta exposição ao vírus no ambiente de trabalho mesmo em períodos críticos de contaminação (GRAGNANI, 2020).

O auxílio emergencial, oferecido pelo Governo Federal de forma tardia ao início da pandemia, mostrou-se insuficiente, especialmente no que compete ao valor oferecido no momento de coleta das entrevistas, que passara por cortes de gastos, variando entre R\$ 150,00 a R\$ 375,00, de acordo com a composição familiar. O valor médio proposto inicialmente pelo Governo Federal era de R\$ 200,00, sendo aumentado para R\$ 600,00 posteriormente (R\$ 1.200,00 para mães solteiras) no ano de 2020, após pressão da Central Única dos Trabalhadores (CUT) e parlamentares de oposição ao governo (ROCHA, 2021).

Sobre isso, P10 comenta:

O auxílio que tava no valor de 600 reais, ainda tava bom, porque a economia tava girando, o pessoal tava comprando,

entendeu? [...] Eu que fico fazendo Uber, que fico andando, eu tô vendo o quanto as pessoas estão necessitadas, muita gente pedindo. Você não pode parar num sinal que é o povo pedindo. Tá terrível, a economia, o povo tá terrível, tá terrível mesmo. Você andando você consegue ver como é que tá a necessidade do povo (P10, 15 de junho de 2021).

As falas dos demais trabalhadores andam em consonância ao que P10 relata, a exemplo de P5, cozinheira, que, em junho de 2021, afirma que os R\$ 150,00 não compram “nem o botijão de gás, não pagam nem a energia”; ou P7, que conta que o auxílio só é suficiente para pagar água e energia, e sobrava apenas R\$ 50,00 para os demais gastos. Da mesma maneira, conta P4, vendedor ambulante, em relação ao aumento do preço do botijão de gás. Outros casos são como os de P2, que não teve acesso ao auxílio por ter dado entrada no seguro-desemprego, que também não conseguiu receber; ou de P3, diarista, que já recebia o Bolsa Família, impossibilitando o recebimento do auxílio emergencial, antes da unificação desses programas. P8 conta que quando o auxílio diminuiu de valor, precisou retomar as atividades de trabalho fora de casa.

O isolamento e o distanciamento social foram outra política de enfrentamento à pandemia adotada pelos governos estaduais e municipais, com o objetivo de diminuir a exposição da população ao vírus e conter a contaminação. No entanto, isso não é uma realidade para esses trabalhadores. Os decretos do município de João Pessoa rodearam participantes desta pesquisa de instabilidade – em especial, os que têm a praia como local de trabalho, que ora isolavam totalmente ao público, ora abriam para a circulação apenas pela faixa de areia.

Na semana em que os vendedores ambulantes P4, P6 e P7 foram entrevistados, entre os dias 1 e 7 de junho de 2021, um novo decreto estava sendo estabelecido, mas ainda não havia determinação de quanto tempo deveriam ficar sem circular pelo local, nem estava amplamente divulgado entre eles os horários permitidos

para trabalhar. Sobre isso, P7 fala: “Uma hora ele [o prefeito] fala ‘abre’, outra hora ‘fecha’... ‘não, não pode ir, agora pode’. Esse último agora foi fechar sábado e domingo, vamos ver se ele segura [sic], se ele não vai pedir pra fechar tudo de novo” (2 de junho de 2021). Ao ser perguntado sobre como fazia para se sustentar nesses momentos, P4 conta que trabalhava escondido da fiscalização, já que todo o seu sustento era proveniente daquela atividade.

O fracasso no trabalho, o real do trabalho e o sofrimento do trabalhador de uma maneira geral são invisibilizados socialmente (DEJOURS, 2009), aqui, especialmente, em situações de conflito entre a necessidade de trabalho e a necessidade de isolamento social, onde o trabalhador se vê obrigado a utilizar de artimanhas e trapacear normas para superar as adversidades, como bem mostra o entrevistado. Essa dicotomia é comentada por P5:

Eu tô passando por muita coisa difícil, mas eu acho necessário muita coisa por conta dessa pandemia, porque o que está em jogo é a saúde das pessoas, né? Eu sinto que precisa parar, é bem complicado, a gente sente falta do trabalho da gente, mas sente também... fica preocupado porque tem que parar, essa doença tem que parar (P5, 2 de junho de 2021).

Logo, percebe-se que a classe trabalhadora precisa abdicar de sua saúde, da possibilidade de atenuar a exposição ao vírus, por outra necessidade ainda mais urgente: trabalhar para sobreviver. Manter o isolamento e o distanciamento social é uma maneira lógica e cientificamente comprovada de diminuir a contaminação viral, mas essa possibilidade não foi ofertada a esses trabalhadores, mesmo quando havia uma imposição à medida, já que essa população não tinha garantia de acesso a direito trabalhista algum. As políticas públicas, quando tomadas, não foram aplicadas de maneira que houvesse diálogo com os trabalhadores. Há, portanto, uma interdição nos espaços de fala no mundo do trabalho: não há acordos, não há a constituição de regras do trabalho ou da cidadania (DEJOURS, BARROS & LANCMAN, 2016).

Por fim, os entrevistados foram questionados sobre sugestões à atuação dos governos (federal, estaduais e municipais) durante a pandemia. Entre as falas, aparecem: o aumento das oportunidades de emprego; o incremento de itens como fraldas, remédios e leite na cesta básica de famílias com crianças; o incentivo ou investimento no início de carreira de profissionais autônomos/informais; e o aumento e manutenção do auxílio emergencial. P10 reforça a necessidade de diálogo direto com a população: “Eu ando em tudo que é canto e eu tô vendo a necessidade do povo, o Estado não consegue ver isso? Ele vá pra rua pra ele ver a necessidade do povo” (15 de junho de 2021).

## **Conclusão**

As discussões suscitadas por esta pesquisa tiveram como finalidade investigar a realidade de trabalhadores informais de João Pessoa em contexto de pandemia, analisando as implicações à sua saúde e acessando suas vivências em períodos de isolamento e distanciamento social, bem como os impactos das políticas públicas em suas vidas.

Os relatos dos entrevistados transpareceram o que a teoria prevê sobre o trabalho informal: uma realidade de trabalho invisibilizado e isolado, no qual os trabalhadores lidam com o sofrimento de forma individualizada, sem amparo de possíveis coletivos de trabalho e sem o mínimo de garantias sociais, especialmente em períodos tão críticos como o pandêmico. Os trabalhadores relatam com positividade a experiência de liberdade oferecida pelo trabalho fora do regime CLT, no entanto, sofrem com a perda de estabilidade financeira e de amparo em momentos de crise e de adoecimentos.

Nesse sentido, há um desequilíbrio entre o trabalho gerador de saúde e o trabalho gerador de adoecimento, pois a atividade não é vista como mobilizadora. Intensificado pelo seu grande impacto financeiro, o trabalho para essas pessoas termina sendo

sinônimo de garantia de sobrevivência. Nesse cenário, os coletivos de trabalho se encontram, por diversas vezes, desagregados ou enfraquecidos.

Como estuda Dejours (1986), a saúde no trabalho não é o “perfeito bem-estar”, mas sim a possibilidade de dar ao corpo o repouso que necessita, o cuidado com os adoecimentos e a promoção de sentidos. Esses trabalhadores não têm momentos de cuidado com a saúde, seja por falta de acesso, seja por viverem do trabalho de forma a não possuírem tempo de folga.

No mais, as políticas públicas se mostraram fundamentais para a garantia de recursos básicos para essa população, contudo, revela-se uma falta de diálogo do poder público com os trabalhadores, refletindo em políticas insuficientes e inconsistentes, que geraram instabilidade, tais como a diminuição do valor do auxílio emergencial ou a imprevisibilidade dos decretos de isolamento social. Enfatiza-se, dessa forma, a necessidade de construção de políticas em conjunto com os trabalhadores, para o que poderiam contar com a atuação das universidades federais. Um exemplo é o incentivo às atividades de pesquisa e de extensão universitária, com destaque à importância da construção de uma ciência que dialogue com os trabalhadores.

É importante dar destaque, também, à urgência de se priorizar a regulamentação de postos de trabalho para que haja a garantia de direitos sociais básicos a esses trabalhadores, que representam cerca de 41% da população brasileira.

## Referências

ALMEIDA, W. D. S. D., SZWARCOWALD, C. L., MALTA, D. C., BARROS, M. B. A., SOUZA JÚNIOR, P. R. B., AZEVEDO, L. O., ... & SILVA, D. R. P. D. (2021). Mudanças nas condições socioeconômicas e de saúde dos brasileiros durante a pandemia de COVID-19. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, 23. doi: <https://doi.org/10.1590/1980-549720200105>.

ANTUNES, R. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviço na era digital**. Boitempo editorial, 2018.

ANTUNES, R. **Coronavírus: o trabalho sob fogo cruzado**. São Paulo: Boitempo, 2020.

COSTA, S. D. S. (2020). Pandemia e desemprego no Brasil. **Revista de Administração Pública**, 54, p.969-978. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-761220200170>.

DEJOURS, C. (1986). Por um novo conceito de saúde. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, 14 (54).

DEJOURS, C. (2009). Entre o desespero e a esperança: como reencantar o trabalho? **Revista Cult**. Recuperado de <https://revistacult.uol.com.br/home/christophe-dejours-como-reencantar-o-trabalho/>.

DEJOURS, C. (2013). **Travail Vivant: Travail et émancipation**. Paris: Payot.

DEJOURS, C., BARROS, J., & LANCMAN, S. (2016). A centralidade do trabalho para a construção da saúde. **Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo**, 27(2), 228-235. doi: <https://doi.org/10.11606/issn.2238-6149.v27i2p228-235>

GUIMARÃES, C. (2022). O Brasil se despede do Bolsa Família. **EPSJV Fiocruz**. Disponível em: <https://www.epsjv.fiocruz.br/noticias/reportagem/o-brasil-se-despede-do-bolsa-familia>. Acesso em: 28 jul. 2022.

GRAGNANI, J. (2020) Por que o coronavírus mata mais as pessoas negras e pobre no Brasil e no mundo. **BBC News Brasil**. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-53338421>. 28 jul. 2022.

HARVEY, D. **Anticapitalismo em tempos de pandemia: marxismo e ação coletiva**. Boitempo Editorial, 2020.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2020). **PNAD: covid-19**. Ocupações. 2020. Recuperado de <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php/>.

Instituto Butantan. (2021). **Retrospectiva 2021: o segundo ano da pandemia é marcado pelo avanço da vacinação contra Covid-19 no Brasil**. Recuperado de: <https://butantan.gov.br/noticias/retrospectiva-2021-segundo-ano-da-pandemia-e-marcado-pelo-avanco-da-vacinacao-contra-covid-19-no-brasil>.

KERR, L., KENDALL, C., SILVA, A. A. M. D., AQUINO, E. M. L., PESCARINI, J. M., ALMEIDA, R. L. F. D., ... & BARRETO, M. L. (2020). Covid-19 no Nordeste brasileiro: sucessos e limitações nas respostas dos governos dos Estados. **Ciência & Saúde Coletiva**, 25, 4099-4120. doi: <https://doi.org/10.1590/1413-812320202510.2.28642020>

MINAYO, M. C. de S. (2011). Análise qualitativa: teoria, passos e fidedignidade. **Ciência & Saúde Coletiva**, 17(3), p.21-626. doi: <https://doi.org/10.1590/S1413-81232012000300007>

RIBEIRO-SILVA, R. D. C., SANTOS, M. P., ARAGÃO, E., GUIMARÃES, J. M. M., FERREIRA, A., BARRETO, M. L., ... & SANTOS, S. M. C. (2020) Implicações da pandemia COVID-19 para a segurança alimentar e nutricional no Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**, 25(9), p.3421-3430. doi: <https://doi.org/10.1590/1413-81232020259.22152020>

ROCHA, R. (2021). Auxílio de três parcelas de R\$ 200 proposto pelo governo é inaceitável, diz CUT. CUT - Central Única dos Trabalhadores. Recuperado de <https://www.cut.org.br/noticias/auxilio-de-tres-parcelas-de-r-200-proposto-pelo-governo-e-inaceitavel-diz-cut-00fb>.



## TRABALHO E SAÚDE DE ENTREGADORES POR APLICATIVOS: GERENCIAMENTO ALGORÍTMICO E AMPLIAÇÃO DOS RISCOS EM MEIO À PANDEMIA DE COVID-19

*Cirlene de Souza Christo*  
*Laura Vieira da Silva Aroso*  
*Ana Luiza Salles Sampaio*  
*Helena Strecker Gomes Carvalho*  
*Karina Maria Lisboa Rubin*  
*Juan Carlos Claro da Rocha Buriticá*  
*Renato José Bonfatti<sup>19</sup>*  
*Leticia Pessoa Masson*

### Introdução

**E**m uma conjuntura econômica, social e jurídica, marcada por crescente desigualdade social, altas taxas de desemprego, informalidade, perda de direitos sociais e desregulamentação das relações de trabalho, o trabalho por plataformas digitais vem

---

19 *In memoriam*. Dedicamos este texto ao pesquisador e amigo Renato José Bonfatti, que esteve na pesquisa desde o início e que sempre estará conosco na lembrança de suas ricas contribuições.

apresentando um rápido e significativo crescimento no Brasil. As plataformas viabilizam a diluição das fronteiras temporais, espaciais e organizacionais do trabalho, chegando a configurar uma nova modalidade que vem sendo denominada *trabalho por aplicativo*: trabalho em caráter de prestação de serviços que é realizado localmente, sob demanda (DE STEFANO, 2016), por meio da designação de tarefas originadas de clientes via plataformas. Estas são controladas por empresas que retêm um percentual cada vez mais significativo da troca efetuada, em função do alto domínio dos mercados locais alcançado por elas.

Todavia, no lugar dessa dispersão do processo produtivo se efetivar por uma descentralização também do comando, ela tem sido operada por uma centralização cada vez mais direta e internacional do controle sobre os trabalhadores (FONTES, 2017). E, ainda, as empresas-plataforma compartilham com eles os riscos do negócio pela transferência da responsabilidade pelos serviços prestados, assim como de uma série de encargos, como o uso de suas próprias ferramentas e meios de trabalho e o estabelecimento de um contrato de trabalho que tem as isentado de restrições legais impostas pelas garantias trabalhistas.

O ganho de escala alcançado na dispersão geográfica com a plataformização do trabalho (GROHMANN, 2020) é viabilizado pelos recentes desenvolvimentos das tecnologias de informação, da microeletrônica e dos sistemas de telecomunicações. Mas esse fenômeno não pode ser compreendido sem se considerar as significativas reconfigurações dos mundos do trabalho em curso há décadas. Elas são caracterizadas por um processo de flexibilização tanto da produção, como das relações e modos de gestão do trabalho, que operam em última instância na demanda por um trabalhador também flexível, que além de atuar e ser remunerado sob demanda, é levado a agir como um gerente de si próprio, todavia subordinado (ABÍLIO, 2020a) às regras e critérios definidos pelas empresas-plataforma.

Reitera-se aqui a posição de Casilli (2018) de que tais empresas não são apenas negócios digitalmente melhorados, mas mecanismos de coordenação que combinam algorítmicamente a oferta e a demanda do mercado e, não menos importante, arbitram na gestão de diferentes interesses dos atores envolvidos, dentre os quais consumidores, produtores e prestadores de serviços. Em variados graus de complexidade, os sistemas de gerenciamento algorítmico funcionam tipicamente com base na extração de dados e monitoramento via tecnologia e na possibilidade de tempo real de resposta para a tomada de decisão gerencial. Assim, a despeito das denominações dadas por empresas como a *Rappi*, a *Loggi*, a *Uber Eats* e a *James* aos trabalhadores – parceiros, colaboradores e, até mesmo, empreendedores, como um modo de negar o vínculo empregatício –, a forma de governança baseada em algoritmos tem sido denunciada como uma liberdade programada, possibilitando uma autonomia que se dá em subordinação (ABÍLIO, 2019).

Essa posição tem como argumento a suposta objetividade e neutralidade dos processos de tomada de decisão nos sistemas de governança baseados em algoritmos, como se pudessem ser isentos de escolhas humanas. Ao contrário, acompanhando Carelli (2017), adota-se a hipótese de que, por mais difícil que seja demonstrar, devido à não transparência de seus processos, se trata de um sistema programável, com regras e comandos estipulados e modificáveis via determinação de objetivos/metapas, sustentado em sistemas de vigilância que permitem medir/avaliar o desempenho em tempo real.

Esse quadro aponta para a necessidade de compreensão das relações entre essas reconfigurações e o aprofundamento do processo de precarização social, com implicações na vida e nos processos saúde-doença dos trabalhadores. Assim, coloca-se a necessidade de realizar estudos sobre como, no quadro brasileiro, se configuram as experiências cotidianas de trabalhadores que estão expostos a essas novas modalidades de organização e gestão

do trabalho por plataformas e as relações entre essas configurações de trabalho e a saúde de determinados grupos de trabalhadores. Situação essa agravada pelos efeitos da pandemia que passam pelo risco de contágio e adoecimento em si, assim como por repercussões psicológicas e sociais. Dentre os grupos de trabalhadores significativamente afetados, um tem se destacado no debate social especialmente a partir das mobilizações recentes (STRECKER et al., 2021) da categoria por melhores condições de trabalho: os entregadores por aplicativos que atuam em contextos urbanos.

Com a necessidade de isolamento como forma de prevenção à contaminação pelo coronavírus em função da pandemia da Covid-19, eles foram considerados *trabalhadores essenciais* (Decreto nº 10.329, de 28 de abril de 2020). Mas, ao mesmo tempo em que se proviam condições para que uma parcela da população não se expusesse à contaminação pelo vírus na obtenção de itens necessários à reprodução da vida, eles foram temidos – e até estigmatizados – como potenciais vetores da doença (VESPA, 2020), em função de seu trabalho implicar uma diversidade de contatos em diferentes localidades.

Segundo análise dos dados da PNAD-Covid-19 em 2020 (LAPA, 2021), apenas 11% dos entregadores realizaram testes-diagnósticos. Dentre eles, aproximadamente 4,5% testaram positivo, número significativamente acima do índice geral da população brasileira, que estava em 3,04%. Há ainda indícios de que a remuneração dos entregadores foi negativamente afetada com a pandemia (SOPRANA, 2020) e de que esses trabalhadores tiveram baixo apoio das empresas na adoção de medidas preventivas (ABÍLIO et al., 2020).

O aumento na demanda de entregas e a elevação das taxas de desemprego pela crise ampliada pela Covid-19 contribuíram para o crescimento do número de entregadores que aderiram aos aplicativos. Segundo levantamento realizado pela Rede de Estudos e Monitoramento da Reforma Trabalhista (ABÍLIO et al., 2020), esse aumento contrastava com a queda do rendimento

dos trabalhadores, apesar de manterem as longas jornadas de trabalho. 62,3% dos entregadores participantes da pesquisa afirmaram não ter recebido qualquer apoio das empresas para diminuir os riscos de contaminação existente durante a realização do seu trabalho. E, entre os métodos de prevenção disponibilizados, a opção mais citada foi o recebimento de orientações sobre como realizarem o seu trabalho com menor contato com os consumidores dos serviços.

Com esse capítulo, visa-se a contribuir para o debate sobre como os modos de organização e de gerenciamento do trabalho adotados por empresas-plataforma podem ter consequências para o processo saúde-doença, e sobre como a pandemia de Covid-19 interagiu com o processo de desproteção trabalhista em curso no Brasil. Para tal, fazemos uma discussão de resultados de uma pesquisa em andamento desde 2019 com entregadores por aplicativos que atuam nas cidades do Rio de Janeiro e de São Paulo.

## **Métodos**

O estudo vem se dando no contexto de um projeto integrado de pesquisa e extensão, que envolve diversas instituições do Rio de Janeiro. Sob a premissa epistemológica do campo da Saúde do Trabalhador (MINAYO-GOMEZ, 2011) de que o saber sobre a nocividade no trabalho deve ser fruto de uma ação compartilhada entre técnicos e trabalhadores, a estratégia metodológica da pesquisa se orientou para a construção de um dispositivo grupal, que, em Ergologia, se denomina *Encontros sobre o Trabalho* (EST) (DURRIVE, 2010; ATHAYDE; ZAMBORINI-DE-SOUZA & BRITO, 2014). Por ele, buscou-se privilegiar o ponto de vista dos trabalhadores sobre sua situação de vida e trabalho. A construção desse dispositivo foi precedida de uma aproximação ao campo e uma análise global do trabalho (GUÉRIN, LAVILLE, DANIELLOU, DURAFFOURG & KERGUELEN, 2005) que se deram por meio de:

- Análise de documentos sobre o processo de trabalho, como: termos de uso das plataformas *iFood* e *Rappi* para os entregadores, código de conduta da *Uber*, termos das plataformas *Uber* e *James* para os usuários e sites do *iFood*, *James* e *Uber*.
- Levantamento de dados e de manifestações individuais e coletivas dos entregadores por meio de matérias jornalísticas veiculadas na mídia e em redes sociais como *Facebook*, *Youtube* e *Instagram*. Tal levantamento foi intensificado durante os primeiros meses de pandemia, coincidindo com a suspensão de nossa ida a campo e com a emergência da movimentação nacional de entregadores nas manifestações de julho de 2020, nomeadas *Breque dos Apps*.
- Entrevistas com 24 entregadores e 5 entregadoras, realizadas entre setembro de 2019 e março de 2020 em bairros de classe média alta, situados na zona sul do Rio de Janeiro, em locais em que aguardavam a solicitação dos serviços, como praças e calçadas em frente a centros comerciais e supermercados. Esses espaços costumam ser compartilhados por vários entregadores, fazendo com que algumas entrevistas tivessem a participação de mais de um entregador.

Realizadas a partir de um roteiro com questões abertas sobre seu trabalho – regras, rotinas, recursos, custos, problemas, experiências e relação com as empresas-plataforma e entre os coletivos de trabalhadores –, buscou-se nessas entrevistas investigar o trabalho a partir das experiências e singularidades das situações de trabalho e de vida dos participantes. Destaca-se o intuito de se estabelecer uma escuta ativa, sem julgamentos prévios, buscando construir pontes com os entrevistados para que eles se investissem no diálogo, atuando não apenas como informantes, mas também como sujeitos da análise do seu trabalho.

Também seguindo esses princípios e com o foco da análise na dimensão das atividades de trabalho, os EST foram realizados em três sessões remotas, via aplicativo Zoom, no mês de setembro de 2020, com duração média de 1h30 e participação total de 6 entregadores e 2 entregadoras que atuam nas cidades do Rio de Janeiro e de São Paulo, sendo a maior parte deles ligados a associações e outros coletivos de trabalhadores. Os participantes foram contatados a partir dos trabalhadores entrevistados nas ruas e por meio de páginas pesquisadas nas mídias sociais (como de associações e outros movimentos e organizações coletivas de entregadores) e da indicação de possíveis participantes feita pelos primeiros entregadores contatados.

Tais encontros, tendo como propósito serem espaços de diálogo entre saberes ditos científicos e saberes da experiência, tiveram como temas transversais o cotidiano de trabalho e os processos saúde-doença a ele associados. Ao longo das reuniões, foi realizada uma validação das análises preliminares feitas pelo grupo de pesquisadores junto aos participantes, bem como solicitado a eles a indicação de temáticas e relatos a serem privilegiados na construção de um documentário sobre seu trabalho, lançado em abril de 2021<sup>20</sup>.

Já no segundo semestre de 2021, foi realizada a aplicação de um questionário online entre trabalhadores plataformizados – entregadores e motoristas – visando a um levantamento sobre a sua situação de saúde em relação à Covid-19. O questionário teve pequena adesão – com ao todo 83 respondentes de diversas regiões do país, sendo 54 deles entregadores (65%). Apesar disso, possibilitou a emergência de dados importantes do ponto de vista qualitativo, além da expansão do projeto junto a outros trabalhadores que através do instrumento se colocaram à disposição para

---

20 “Trajetos e trajetórias invisíveis na cidade”. Disponível no canal da VídeoSaúde Distribuidora no Youtube: <https://www.youtube.com/watch?v=mKocF338F5c&t=404s>.

contribuir com novas etapas do estudo. O projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa ENSP/FIOCRUZ (parecer 3.273.038; CAAE: 08672919.7.1001.5240).

## **Resultados e discussão**

Identifica-se entre os entregadores participantes da pesquisa uma diversidade de sentidos atribuídos ao trabalho, que pode estar relacionada a trajetórias de vida e trabalho diferentes, mas que, de alguma forma, são atravessadas pela experiência do desemprego. Entre os entrevistados nas ruas antes da pandemia, a maioria era composta por homens jovens que precisavam ajudar na renda familiar ou que viam uma oportunidade de conciliação do trabalho com as atividades de estudo e tinham o trabalho de entrega como única forma de sustento. Indagados sobre qual era o seu trabalho, muitos se referiram às atividades profissionais exercidas anteriormente a essa ocupação e não às de entrega.

Alguns se identificavam como desempregados, classificando o trabalho de entrega como uma ocupação temporária, uma complementação de renda, um bico. Há que se destacar que um dos principais fatores indicados por eles para a adesão às plataformas era a ausência de exigência de formação e experiência anterior de trabalho que, em um contexto de desemprego, se apresenta como uma forma possível de subsistência, marcada por um modo particular de exploração da força de trabalho. Exploração que se faz de uma massa de trabalhadores cuja necessidade vital de subsistência, travestida de uma suposta liberdade, torna-se um valor máximo e urgente (FONTES, 2017). E isso não se dá sem uma construção ideológica que vem legitimando essa configuração de trabalho (BASTOS, 2019). Mas, seria apressado afirmar simplesmente que os trabalhadores estariam alienados de sua condição:

Eles salvam a nossa semana, mas acabam com a nossa vida  
(J. - entregador ciclista, entrevista em Botafogo, 17/09/19).

Sabe como é, qualquer trabalho que der dinheiro nessa situação a gente vai (S. - entregador ciclista, entrevista próximo ao Shopping Rio Sul, 11/03/2020).

É óbvio que a gente não tá nisso por que a gente acha o melhor trabalho do mundo, é um trabalho cheio de explorações, cheio de percalços, em que a gente é desrespeitado diariamente, e que realmente o salário não compensa, mas é a opção que as pessoas estão tendo (A.- entregadora ciclista de São Paulo, I EST, 01/09/2020).

### ***Autonomia ou transferência de riscos***

Apesar do reconhecimento da subordinação jurídica nessa relação contratual ser uma expectativa de alguns participantes da pesquisa, muitos afirmam preferir uma relação de independência com relação às empresas. A autonomia na definição do modo como vão realizar o trabalho, em que horário e sobre o quanto podem ganhar é afirmada como o aspecto positivo dessa forma contratual: “Apesar de ser muito difícil a relação entregador-aplicativo, é interessante não ter um chefe enchendo o saco o tempo inteiro” (F. - entregador ciclista, entrevista no Campus Praia Vermelha, UFRJ, 01/10/2019).

Essa posição também é identificada na fala de alguns entregadores em São Paulo durante uma manifestação por melhores condições de trabalho (MAIA, 2020). Todavia, esse poder de decisão sobre com quais aplicativos, quando, onde e quanto irão trabalhar tem sido confrontado pela falta de condições de trabalho e dificuldades de manter o nível de rendimento, que faz com que, muitas vezes, tenham que estender sua jornada de trabalho (MACHADO, 2019) para alcançarem uma remuneração que atenda suas necessidades. É importante ressaltar que o valor auferido não é definido pelo tempo que ficam disponíveis ao trabalho, mas pelas entregas efetivamente realizadas. Grande parte do tempo que dispõem para o trabalho é perdido entre as chamadas, ou seja, não é remunerado, e isso é um importante problema

para a categoria (ALIANÇA BIKE, 2019). “K. definiu seu trabalho como ‘ficar na praça com o aplicativo ligado, esperando a plataforma enviar um pedido e fazer a entrega’” (Diário de campo, Largo do Machado, 13/03/2020).

Em vez de liberdade, fazer a gestão do tempo se coloca como uma necessidade, ademais, essa gestão é feita em meio a condições possíveis. Os entrevistados indicam que a distância entre o local de trabalho e o local de moradia pode trazer um custo financeiro e/ou físico muito alto, influenciando na decisão de voltar ou não para casa nos horários de menor demanda. Mas, nenhuma condição se iguala ao efeito que a imprevisibilidade do recrutamento e dos parâmetros de remuneração têm sobre a gestão (possível) de seu próprio tempo. E faz-se necessário frisar que tal dimensão vem sendo esgarçada com o contexto da pandemia de Covid-19, com a ampliação do número de solicitações de entrega, mas também da crise do emprego e dos trabalhadores em busca de meios de sobrevivência, o que tem gerado concomitantemente a ampliação do tempo disponível para o trabalho e uma redução da remuneração efetivamente alcançada por eles.

O que a gente veio percebendo é que de uns 3 meses pra cá, quando foi acabando essa parte do lockdown, parece que o aplicativo começou a não ligar mais pra gente, diminuiu incentivo, que dava pra dar uma melhorada no que a gente recebia, e hoje não tem mais” (B. - entregador ciclista do Rio de Janeiro, I EST, em 01/09/2020).

Uma descentralização do processo de trabalho, com transferência ao trabalhador de elementos que compõem os riscos do negócio, expressa-se, tanto nas entrevistas e nos ESTs, como na análise dos termos de uso impostos pelas plataformas aos entregadores, cuja liberdade, pode-se dizer, resume-se a aderir ou recusar. Esses termos se orientam principalmente para o fornecimento de garantias para a empresa-plataforma e, quando muito, para os usuários. Deixam claro que os meios para a realização do trabalho

– como a bicicleta, a moto, o *smartphone* e outros acessórios, incluindo os equipamentos de proteção, assim como os custos com manutenção, combustível, internet e alimentação – ficam a cargo dos trabalhadores.

Na relação entre empresas, clientes e trabalhadores expressa nos termos, uma gama de riscos é descrita. Por nenhum deles tais companhias assumem responsabilidade. E, por mais que os meios e riscos estejam a cargo dos entregadores, pode-se dizer que as exigências para a realização do trabalho são em boa parte definidas pelas plataformas, colocando em questão a autonomia que tem, de fato, o entregador na realização de seu trabalho. Exemplo disto é o relato de baixo oferecimento de EPI's voltados ao combate à Covid-19 por parte das empresas. No questionário que aplicamos em 2021, somente 20% dos entregadores (11) afirmam ter recebido máscaras e 33% (18) álcool em gel por parte das empresas. Nos Encontros, trabalhadores ressaltaram ainda que mesmo quando isto ocorria era de maneira extremamente insuficiente:

Aí vem o iFood e bota tudo como se fosse mil maravilhas, como se tivesse tudo lindo e não está. Não está. O James mesmo, na época da pandemia, distribuiu álcool em gel, mas foi um sachê do tamanho do sachê de ketchup. Eles deram acho que uma média de uns 30 pacotinhos para cada um, e até hoje está aí, eu não recebi mais nada. Máscara. Deram uma máscara, e eu não sei... eu acho que eles pensaram que a máscara dura para sempre. Eu mesmo, acho que tenho umas 20 máscaras aqui que eu mesmo comprei. Porque não dá" (B. - entregador ciclista do Rio de Janeiro, I EST, em 01/09/2020).

Além disso, quando precisaram se afastar por algum motivo associado à doença (como ter tido sintomas ou ter tido que cuidar de alguém adoecido, por exemplo), caso de 38,8% (21) dos entregadores respondentes, 19 deles (90%) dizem não ter tido auxílio das empresas, mesmo quando prometido. A subprescrição ou falta

de clareza na prescrição dos meios e condições para a realização do trabalho, longe de conferir a eles a dita autonomia, acaba por configurar um sobretabalho pelo qual os entregadores não são remunerados.

Ao se manter no controle sobre a definição dos resultados a serem obtidos e dos critérios de remuneração pelos serviços, assim como de desempenho, as plataformas mantêm um rígido – mesmo que indireto – controle dos trabalhadores. Para tornar o trabalho possível e até mesmo conseguir trabalho, é preciso continuamente criar estratégias, porém, conforme alerta Abílio (2019), estas são subordinadas aos resultados esperados, critérios e exigências definidas pelas empresas.

Os aplicativos de entrega, eles agem da forma que eles querem, eles te incentivam a correr, dando bônus, ou de repente ele te incentiva, ele fala que só faz a intermediação do serviço, mas não é. Eles usam de artifícios, onde eles têm atitudes patronais e escravistas. Por que eu tô dizendo isso? Toca uma corrida e ela não te é interessante, seja pelo valor ou pela distância, às vezes é muito longe para você ir lá e não compensa, você recusa aquele serviço. Eu tô falando num âmbito geral dos aplicativos como um todo. Eles têm um bloqueio branco. O que que acontece? Você não pega aquela corrida, aí o aplicativo fica sem tocar para você por 1, 2, 3 horas... te bloqueiam por 1, 2, 3 dias. Então, assim, ele te obriga. Eles falam que só fazem um intermédio e que você não é obrigado, mas isso é mentira. E aí a pessoa fica naquele estresse, que às vezes ela faz até com má vontade” (C. - entregador motofretista de São Paulo, I EST, 01/09/2020).

Como resultado, boa parte do tempo de trabalho é gasto na busca dos melhores dias, horários e locais para trabalhar e na espera pelo recrutamento para realizar o serviço. Gestão situada do trabalho que se dá submissa às exigências provenientes de uma imposição de tarefas e resultados a alcançar, baseada em parâmetros de produtividade e qualidade definidos pelas

empresas-plataforma, de modo pouco transparente, e em sistemas e dispositivos tecnológicos que produzem um modo muito próprio de gerenciamento do trabalho.

### **Gerenciamento algorítmico**

Via dispositivos tecnológicos, as empresas exploram a possibilidade de monitorar ativamente as atividades dos entregadores que, associada a um tratamento algorítmico dos dados em tempo real, viabiliza, de maneira distanciada, o controle e direcionamento do trabalho (DUGGAN, SHERMAN & CARBERY, 2019). Sua característica principal é prescindir da supervisão humana direta, na medida em que as instruções e o sistema de controle são incorporados no próprio aplicativo, cabendo aos entregadores a responsabilidade pelo tratamento dos problemas que se expressam nas situações concretas de trabalho.

Alguns aplicativos você não tem como saber qual é a quilometragem que você vai ter que andar antes de aceitar. Por exemplo, UBER é assim. Então, você não tem como calcular se é possível você fazer aquilo (...). Então só depois de você aceitar, e depois de pegar o pedido que você vai saber para onde você vai, qual é a sua rota. E muito desses aplicativos... é... não é uma rota... é uma rota que, desculpa, mas é tirada do c\* deles, porque tem rotas que é impossível pegar de bicicleta, pegar vias expressas, pegar esse tipo de caminho assim... e que não é pensado para bicicleta, mas tá ali, o GPS calcula como se fosse possível você fazer de bicicleta, e uma vez que você já aceitou, você tem que ir” (A.- entregadora ciclista de São Paulo, I EST, 01/09/2020).

Dentre as dificuldades que implicam gasto de tempo e energia, os entrevistados relatam travas do sistema e problemas no rastreamento dos endereços das entregas. Em caso de cancelamentos de pedidos, afirmam que a empresa *Rappi*, por exemplo, exige a devolução dos produtos em sua sede, caso contrário,

contraem uma dívida com ela. Ademais, problemas com seus veículos de trabalho, trânsito, roubos, furtos e alagamentos têm o tratamento delegado aos entregadores.

Eu fui bloqueada indevidamente pelos aplicativos da Rappi e do Uber Eats porque eu me recusei, na Rappi, a fazer uma entrega de ciclista. Recusei a fazer uma entrega referente a um saco de ração de cachorro de quase 20 kg, e uma caixa de brinquedos de cachorro. Não tinha como carregar isso tudo de bicicleta sozinha. E eu falei que não tinha como fazer, levei tudo de volta para a loja, e tirei foto, fotografei tudo. E eles me bloquearam e iam me cobrar o valor referente ao total da compra, 500 reais, que era uma ração importada. E aí foi uma briga (...) depois eles ressarciram o valor que eles já tinham tirado de mim indevidamente, e em seguida me bloquearam (D. - entregadora ciclista do Rio de Janeiro, I EST, 01/09/2020).

(...) Me preocupo o dia inteiro se meu pneu vai furar, senão perdi meu dia de trabalho basicamente pra ter que comprar outro pneu (...) (D. - entregadora ciclista do Rio de Janeiro, I EST, 01/09/2020).

Outra questão recorrente é a falta de suporte das empresas no encaminhamento dos problemas enfrentados. O contato com elas se dá basicamente via aplicativo ou e-mail com representantes de suporte, muitas vezes por meio de respostas automatizadas ou semiautomatizadas. De modo geral, esse distanciamento produz uma dificuldade para que questões mais complexas sejam acolhidas e respondidas pelas plataformas. E essa suposta impessoalidade do sistema de gerenciamento algorítmico acarreta um maior distanciamento das plataformas dos problemas enfrentados nas situações concretas de trabalho (ALVAREZ et al., 2021; MASSON et al., 2021), fazendo recair exclusivamente sobre os entregadores os custos do tratamento de todas e quaisquer variabilidades das situações de trabalho que, como se vê, não são banais e são tendencialmente desconsideradas pelas plataformas.

Aconteceu alguma coisa com o lanche, é culpa do motoqueiro, aconteceu alguma coisa com a entrega, a culpa é dele, entendeu? O aplicativo, como o B. falou, eles não estão nem aí se você tem a sua versão. Você tem a sua versão, às vezes o pneu furou, às vezes aconteceu alguma coisa que você teve que pedalar pro outro lado, alguma situação de perigo na rua, entendeu? Tudo tem seu lado, tem visão pra todo mundo. Agora, os aplicativos não querem saber, eles não dão espaço de voz, eles não dão voz pra gente (E. - entregador ciclista do Rio de Janeiro, I EST, 01/09/2020).

Em seu termo de uso, o *iFood* afirma não fiscalizar as atividades de entrega. Porém, exige que o GPS esteja ativo durante todo o tempo, o relógio no horário correto e a bateria do *smartphone* carregada. Na prática, ao instalar o aplicativo, os entregadores permitem às empresas-plataforma acesso à sua localização, incluindo movimentos e velocidade, assim como mensuração das horas trabalhadas, identificação das atividades aceitas ou não e de seus resultados. Os dados, massiva e algoritmicamente tratados, são usados para direcionar em tempo real o comportamento dos entregadores, segundo os interesses da empresa. Um exemplo é a determinação algorítmica do aumento ou rebaixamento de preços, para que os entregadores atuem em áreas, dias e horários de maior demanda – dias chuvosos, por exemplo – ou permaneçam em jornada de trabalho por mais tempo (Aliança Bike, 2019).

Incentivos financeiros, como preços dinâmicos e promoções, são usados para aumentar a oferta de mão de obra em determinados locais e horários, mas eles variam, sem que os entregadores sejam previamente informados, segundo critérios sobre os quais as empresas também não dão transparência. Cabe aos trabalhadores dispendir tempo e energia, não remunerados, para buscar essa informação com os colegas ou assumir o risco de se deslocar em busca do trabalho para, muitas vezes, descobrir, por exemplo, que o incentivo ou a alta demanda já não existem mais – já que na prática não têm acesso às lógicas por trás do gerenciamento

algorítmico, que apenas tentam supor quais são e que são ainda permanentemente mutantes. “W. estava conversando com outros jovens entregadores que estavam passando dicas sobre o trabalho, como permanecer próximo aos estabelecimentos, sobre o horário de pico daquela região ser das 18 horas às 21 horas e outras coisas” (Diário de campo, Largo do Machado, 30/10/2019).

Algumas vezes, descobrem que a demanda existe, mas o trabalho não é distribuído pelas plataformas de modo equânime entre os entregadores. Elas estabeleceriam escores de classificação dos trabalhadores, beneficiando os considerados mais produtivos e punindo os que não se adequam às regras e critérios por elas impostos. Critérios esses que também não são previamente negociados ou sequer claramente informados. O *iFood*, por exemplo, faz uso de um sistema de pontuação dos entregadores na decisão de distribuição do trabalho. Segundo entregadores mais experientes, os iniciantes têm que se submeter a longas jornadas sem serem convocados ao trabalho. Classificações desse tipo definem as prioridades de alocação dos pedidos entre os entregadores, forçando os iniciantes a trabalharem em horários que não são de pico, isto é, submetendo-se prioritariamente ao interesse da empresa de ter uma oferta de mão de obra disponível e não ao seu interesse de diminuição do tempo não remunerado de trabalho. O exemplo dos novatos corrobora a hipótese de que a suposta liberdade dos trabalhadores está condicionada à submissão a parâmetros de produtividade definidos pela empresa. Sua melhor escolha (ou a possível) é ficar disponível para o trabalho nos horários não necessariamente mais vantajosos para si.

Outro efeito desse sistema de classificação, além de fazer com que se tenha que conviver com a permanente incerteza de rendimentos, é a ameaça de perda de seu meio de subsistência pela possibilidade de bloqueios temporários ou mesmo de dispensa do aplicativo a qualquer tempo e sem a possibilidade de diálogo sobre o que os motivaram.

Eles não te dão um direito de resposta. Os companheiros falando na [áudio picotado] o que eles dizem dos bloqueios? Você lida com robô. Você recebe uma mensagem, né. Eu fui bloqueado na Rappi, no início do mês de agosto, pela segunda vez. E qual é o conteúdo da mensagem? Eles falam assim: ‘houve um problema na ordem’. Você não sabe que ordem, qual entrega, qual foi o problema, o que que aconteceu (G. - entregador ciclista do Rio de Janeiro, I EST, 01/09/2020).

### ***Riscos à saúde***

Os elementos das atividades de trabalho dos entregadores, que se processam por essa “intermediação” das empresas-plataforma até aqui apresentados, possibilitam a identificação de importantes riscos à saúde. Ressalta-se que o conceito de risco aqui usado é um elemento teórico construído historicamente dentro de um dado contexto político-econômico-social que objetiva a mediação da relação dos seres humanos com os perigos, pretendendo um melhor controle dos possíveis danos (NAVARRO, 2019). Por ele, entende-se que os diversos tipos de riscos interatuam nas situações de trabalho e precisam ser estudados considerando sempre a dinâmica global dos processos de trabalho (LAUREL & NORIEGA, 1989).

A gente se alimenta muito mal, a gente come muitos lanches. E algo normal nos entregadores é a gastrite, porque não se alimenta direito, às vezes fica um período gigantesco. Eu cansei mesmo de ficar com fome o dia inteiro mesmo assim, tipo, é... ficar com tanta fome que a fome passava, né... Então... outra situação que a gente vê é pedra nos rins, o cara não quer parar nem pra mijar. Então ele bebe... desculpa, urinar [risos]. É que eu estou acostumado a falar com a galera né. Então, ele, tipo, não para nem para usar o banheiro, aí ele evita beber água, então pedra nos rins é algo comum. Dor nas costas... tem muitos que reclamam disso,

né... se para pra conversar com entregadores assim, e se você comentar sobre dor nas costas, vários deles que têm mais de cinco anos na rua, que têm mais experiência, têm esse problema. Ou seja pelo uso da mochila, que pode danificar a coluna de forma irreversível, ou seja pela moto, que é dura, e o asfalto, pelo menos daqui de São Paulo, é bem danificado, é bem ruim (H.- entregador motofretista de São Paulo, I EST, 01/09/2020).

Dias de chuva são horríveis. Eu tenho uma capa que protege da chuva, mas assim, molha e é muito ruim, é muito ruim dia de chuva. [áudio muito picotado]. Eu fico me perguntando porque eu tô fazendo isso, e eu sei que é porque eu preciso de dinheiro pra poder sobreviver, mas é um trabalho extremamente humilhante, na minha opinião. Mais do que os outros dias, em dias de chuva, porque em dias de chuva eu volto pra casa doente, eu acordo no dia seguinte para trabalhar doente, e tenho que trabalhar o dia inteiro doente, porque não tem o que fazer (D. - entregadora ciclista do Rio de Janeiro, I EST, 01/09/2020).

Dentre os riscos, o de acidentes salta aos olhos, especialmente ao considerarmos o trabalho dos entregadores por aplicativo em meio ao trânsito intenso das grandes cidades. Acidentes que não são computados como deveriam: acidentes de trabalho. Em 2019, na cidade de São Paulo, houve um aumento de 63,6% de mortes por acidentes de trânsito envolvendo ciclistas (RESK & CARVALHO, 2020) e de 47,3% de motociclistas mortos em acidentes de trânsito nos meses de março e abril de 2020 (período em que a cidade estava em quarentena) em relação ao mesmo período de 2019 (HENRIQUE, 2020). Além do alto número de acidentes – com destaque para o período da pandemia –, os participantes da pesquisa relataram falta de apoio das empresas em casos de acidentes vivenciados por eles:

Já sofri acidente de trabalho e não tive suporte do aplicativo. Me responderam duas horas depois e ainda cobraram o valor

do lanche que derramou na bag (N. - entregador ciclista, entrevista, Copacabana, 15/10/2019).

(...) Aí consegui falar de novo com o suporte, avisei que esse meu amigo tinha caído, que ele tinha sofrido um acidente, e o suporte nem se preocupou em perguntar se ele tava bem, só falou: ‘como é que tá a entrega?’ (B. - entregador ciclista do Rio de Janeiro, I EST, 01/09/2020).

Quando eu sofri o meu acidente, a única coisa que eu conseguia pensar era a entrega, eu tava assim... estatelada no meio da rua, não sei como que não passaram por cima de mim, porque era super escura a rua que eu estava, mas eu só conseguia pensar que eu ia ser bloqueada, e que eu não ia conseguir fazer a entrega, e que eu ia ter que pagar a pizza do cara (A. - Entregadora ciclista de São Paulo, I EST, 01/09/2020).

Esse risco é potencializado quando atua sinergicamente com outros, como a fadiga gerada pelo esforço físico, principalmente entre os ciclistas, em longas jornadas de trabalho sob a constante pressão temporal ligada à produtividade que os aplicativos exigem e incentivam com a oferta de bônus, por exemplo. Tudo isto num contexto de trabalho em que se apresenta uma alta demanda geral de atenção para o enfrentamento de diversas questões, como a interação no trânsito, risco de furtos, assaltos e gestão dos demais constrangimentos que vão surgindo nas situações concretas de trabalho.

Dentre os constrangimentos, os participantes da pesquisa constantemente se referiram à falta de condições para a realização do trabalho e mesmo do atendimento de suas necessidades básicas, como, por exemplo:

Pegando essa questão da saúde, a gente não tem uma base, né, então eu vejo muito colega aí na rua em total situação de insalubridade. Você para, de repente, debaixo de uma praça aguardando uma chamada. Não tem um local que você

possa ir no banheiro, não tem um local que você possa sentar, beber uma água, comer dignamente, você botar o seu celular pra carregar, porque vai descarregando, né... (...). Então essas próprias empresas poderiam, nas bases que eles têm, liberar um espaço para que os entregadores possam ir no banheiro (G. - entregador ciclista do Rio de Janeiro, I EST, 01/09/2020).

E, chamando a atenção para questões de gênero que perpassam as relações de trabalho, as entregadoras participantes dos EST argumentam que a falta de condições de trabalho adequadas tem implicações ainda mais graves quando essa atividade é realizada por mulheres.

Mulheres demoram muito mais para serem aceitas nesses aplicativos do que homens. Eles têm real uma questão com mulheres. Eu demorei quase 3 vezes o tempo que o meu amigo para ser aceita nos aplicativos. Inclusive o iFood me liberou só depois de 6 meses, foi muito tempo de espera, então eu poderia real ter passado necessidade. Vou trazer alguns pontos relacionados à saúde mental e à saúde física. Agora na saúde mental, eu vou focar mais nas mulheres, que eu vou falar mais desse cotidiano mesmo. Eu sofro assédio cotidianamente trabalhando. Assim... é horrível. Eu costumo chamar que é assédio triplo: eu sofro assédio de outros entregadores, sofro assédio do cliente, e sofro assédio do estabelecimento que eu estou indo buscar comida, então é uma situação extremamente ruim. Já passei por situações de ter que me trancar em prédio, porque eu fui fazer entrega, fui fazer entrega pra um cara e ele queria me [áudio picotado]... no apartamento dele. Já tive que fazer entrega em estabelecimento... isso é cotidiano, se eu não permito, o estabelecimento de dar aquela deixa de fazer aquela suposta cantada, eles demoram a liberar o meu pedido, e eu me atraso na minha entrega, ou seja, é ruim, isso é péssimo. Então muitas vezes eu fico presa num lugar porque eu não cedo a assédio, e aí eles me deixam ali de castigo porque eu

não quis ceder às investidas...(…) E quando eu trabalho à noite, geralmente eu trabalho até 10 horas, na maioria dos dias, e tem período [fala picotada], porque mulher trabalhando à noite, pelo menos no início da pandemia, agora como as coisas flexibilizaram tá um pouco mais movimento na rua, mas no início da pandemia eram ruas desertas, vazias, não tinha ninguém nas ruas, então era muito muito difícil, me sentia extremamente vulnerável, não sabia se eu ia voltar para casa todo dia (...) (D. - entregadora ciclista do Rio de Janeiro, I EST, 01/09/2020).

A discriminação de classe e o racismo também são bastante presentes no cotidiano desses trabalhadores. Um entrevistado indicou ter seu acesso negado ou limitado em diversos estabelecimentos, assim como ser maltratado por porteiros, em função da cor da sua pele e ou da forma de se vestir (D., Botafogo, 17/09/19). Assim, a violência simbólica também é algo que traz grandes exigências, incluindo a que se produz em relações sociais de classe e étnico-raciais. Essa muitas vezes se expressa na forma de desconfiança, que se dá por parte das empresas-plataforma, mas também para além delas, como dos clientes e donos de estabelecimentos que utilizam seus serviços.

Antes de falar de saúde, e isso pode cair até no lado da saúde mental, é a questão até do que o amigo falou anteriormente aí, a invisibilidade social que nós temos. Não só nós, não só nossa categoria, mas como a maioria das categorias que são braçais, serviçais, a gente já sofre esse preconceito, essa invisibilidade social, e só agora em época de pandemia que, de repente, a gente é um pouquinho mais valorizado. A gente não pode, obviamente, generalizar, mas fato é que nós somos invisíveis socialmente falando (C. - entregador motofretista de São Paulo, I EST, 01/09/2020).

Bom, existem duas coisas assim que a gente tá... que a gente recebe, nós entregadores recebemos da sociedade, que: um, ou você

é um pobre coitado que tá ferrado que precisa de dinheiro a qualquer custo e você vai fazer qualquer coisa - visto que o entregador não é um cara que faz qualquer coisa, isso também é um emprego. E tem a questão de ou você é um pobre coitado, ou você é um cara que vai roubar lanche ou vai fazer alguma besteira. Essas são algumas... roubar uma entrega né, não só um lanche. Essas são algumas das visões que os usuários de aplicativos têm da gente (E. - entregador ciclista do Rio de Janeiro, I EST, 01/09/2020).

Essas falas apontam para contornos específicos que a invisibilidade social e o (des)valor do trabalho podem tomar na experiência desses trabalhadores e que se atribuem não apenas ao trabalho que se realiza, mas também a quem o realiza. No quadro de constrangimentos enfrentados, devem-se considerar ainda, no plano organizacional, as estratégias adotadas no gerenciamento do trabalho de estímulos à produtividade que produzem imprevisibilidade quanto à renda – seja pelas penalizações com possíveis bloqueios de acesso aos aplicativos ou pelas variações nos preços das entregas –, resultando em vivência de permanente insegurança e incerteza quanto ao seu sustento, além de ampliação da carga de trabalho pela necessidade de se esforçar e se arriscar na busca pelo trabalho, podendo não obter as vantagens prometidas.

Você entra numa 'nóia psicológica'. Porque, como é muito pouco dinheiro que você recebe por corrida, você vai aceitando um monte de corrida, o que vai aparecendo. A maioria dos dias não é assim, não tem esse movimento, a gente fica muito tempo ocioso, mesmo com vários aplicativos. Mas assim, essa coisa de você ficar... aceitar mais de uma corrida, e correr pra conseguir atender, mas aí atrasa porque o cliente não quer descer, enfim, porque o estabelecimento atrasou. E aí cai tudo no entregador, tipo a culpa de tudo cai no entregador, e a gente está do lado mais fraco, então a gente que tem perigo de levar bloqueio, de não ter ali uma assistência (A. - Entregadora ciclista de São Paulo, I EST, 01/09/2020).

É perceptível a instrumentalização do medo que os entregadores têm de serem desligados com vistas à intensificação do trabalho e à submissão dos que estão ocasionalmente incluídos a padrões e referências de produção e qualidade definidos pelas empresas segundo seus interesses de lucro. Ela se dá por uma naturalizada e perversa ideia – e questionável relação contratual que disfarça seus mecanismos de subordinação – de que os que já têm sua saúde desgastada e os que não são submissos aos critérios e formas de controle impostos pelas empresas podem ou devem ser descartados.

### ***Estratégias e ações coletivas***

Apesar de a atividade de entrega propriamente dita ser realizada sem interação com os colegas de trabalho e do sistema de avaliação e premiação colocá-los em situação de concorrência no acesso aos pedidos, os coletivos de trabalhadores que se formam nos locais em que esperam os pedidos e nas redes sociais parecem ter um importante papel na construção de estratégias para lidar com as exigências e constrangimentos do trabalho.

Muitos ajudam em situações de necessidade, compram almoço para os colegas que não podem parar para ir almoçar e ajudam em problemas com a moto (S. - entregador ciclista, entrevista próximo ao Shopping Rio Sul, 11/03/2020).

Nesse grupo [WhatsApp] todos tentam se ajudar bastante, inclusive postam fotos e ficam de olho quando alguma bicicleta é roubada (M. - entregador ciclista, Largo do Machado, 10/02/2020).

Os entrevistados relatam que é no interior desses coletivos que eles obtêm grande parte das informações que precisam sobre o funcionamento do aplicativo, dicas sobre os locais e horários de maior demanda e promoções, assim como encontram suporte em situações como assaltos ou acidentes. Ademais, os grupos

funcionam como local para falar sobre as situações difíceis que vivenciam, sobre as pressões que sentem na relação com o aplicativo, com as pessoas que fazem, fornecem e recebem os pedidos e com as que interagem no trânsito.

É importante ressaltar mudanças observadas nas formas de organização coletiva dos entregadores, no Brasil, diante do contexto da pandemia de Covid-19. Se antes a maioria dos grupos se limitava a ser rede de apoio local para ajudas do dia a dia, com a pandemia é perceptível uma expansão do escopo dessa organização coletiva, com destaque nas redes sociais, com a criação de páginas de cunho político e postagens informativas sobre os coletivos, suas movimentações e pautas (STRECKER et al., 2021). Junto com protestos civis de pautas raciais e políticas, grupos como os “Entregadores Antifascistas” passaram a fazer manifestações nas ruas de São Paulo, com reivindicações como: melhores condições de trabalho, melhores taxas, fim dos bloqueios, distribuição de equipamento de proteção individual e garantia de alimentação.

Após isso, deu-se, em julho de 2020, a realização de duas paralisações nacionais (*Breques dos apps*), cobrando melhores condições de trabalho às empresas, além de outras formas de pressão ao poder público (como o *Breque por direitos*, ocorrido em Brasília, em setembro de 2020). Já em 2021, foi possível ver um crescimento de manifestações e paralisações mais descentralizadas e com mais força e duração em cidades menores, como do interior de São Paulo (em São José dos Campos foram por 6 dias de greve!).

## **Considerações Finais**

Percebe-se uma tendência mundial do trabalho controlado por plataformas digitais se impor a diversas atividades profissionais, promovendo reconfigurações nas condições e modos de organização do trabalho, com implicações no processo saúde-doença dos trabalhadores. A centralização do controle via gerenciamento

algorítmico e a transferência dos riscos aos trabalhadores – tanto de elementos dos negócios, quanto de manutenção de seu trabalho e dos custos e meios de proteção à saúde e segurança – têm se mostrado como as principais características dessa nova modalidade de trabalho, representada fortemente pela atuação de entregadores por plataformas. No Brasil, ela tem se configurado como uma alternativa de subsistência para um grande número de trabalhadores, com destaque expressivo durante a pandemia de Covid-19 e ampliação da crise econômica brasileira e dos índices de desemprego e informalidade.

Mesmo que com a indicada superação de algumas inconveniências para os trabalhadores da relação de subordinação pelo emprego, o trabalho de entregadores por plataformas vem se configurando como uma forma específica de subordinação, na medida em que, submetidos a um gerenciamento algorítmico, esses trabalhadores não dispõem do alardeado grau de autonomia sobre o seu trabalho. A gestão efetuada por eles nas situações concretas de trabalho se dá em meio às condições possíveis para a sua realização. Estas são definidas por critérios de desempenho impostos pelas empresas-plataforma que, por sua vez, exploram a possibilidade de monitoramento ativo e consequente direcionamento de suas atividades, sem a necessidade de supervisão direta e de aproximação aos problemas concretos do trabalho.

As implicações negativas desse enquadramento do trabalho, em um contexto social, político e econômico de retirada de direitos e proteção social, são potencializadas pelo estabelecimento de um lugar social destinado a esses trabalhadores, uma condição socialmente referenciada e naturalizada de que devem estar disponíveis o tempo todo, de que não têm direito a condições básicas de descanso e alimentação, de que não precisam ser remunerados por todo o seu trabalho, de que não precisam ser ouvidos e de que podem se expor aos acidentes, às intempéries e à violência, assim como ao coronavírus.

Exemplo do cruzamento destes diversos elementos que contribuem para fragilizar as condições de vida, saúde e trabalho destas pessoas é o caso de dois trabalhadores que, ao responderem negativamente ao questionário sobre terem se vacinado contra a Covid-19, o justificam por medo dos efeitos colaterais, tendo um deles explicitado que isto poderia lhe impedir de trabalhar para poder quitar suas dívidas, e que, por isso, estava precisando muito trabalhar e não podia perder dias de trabalho. Conhecer a fundo como se estrutura esse modo de gerenciamento e organização do trabalho ainda se coloca como uma necessidade de investigação científica, principalmente pelo baixíssimo grau de visibilidade e transparência sobre como se dão esses processos sustentados por algoritmos. Nesse texto, tivemos indicação de que a análise das experiências concretas de trabalho pode ser um caminho frutífero, especialmente se realizada em conjunto com coletivos de trabalhadores.

## Referências

ABÍLIO, L. C. (2019). Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, 18(3), (p.41-51).<https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue3-fulltext-1674>.

ABÍLIO, L. C. (2020). Uberização: a era do trabalhador just-in-time? **Revista Estudos Avançados – IEA – USP**, 34(98), (p. 111-126). <https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.3498.008>.

ABÍLIO, L. C.; ALMEIDA, P. F.; AMORIM, H.; CARDOSO, A. C. M.; FONSECA, V. P.; KALIL, R. B. & MACHADO, S. (2020). Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, 3. (p.1-21). <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v.74>.

Aliança Bike. (2019). Pesquisa de Perfil dos Entregadores Ciclistas de Aplicativo. São Paulo: *Aliança Bike*. <https://aliancabike.org.br/pesquisa-de-perfil-dos-entregadores-ciclistas-de-aplicativo/>

ALVAREZ, D.; MASSON, L.; OLIVEIRA, S.; CHRISTO, C.; LEAL, S.; SALOMÃO, G. & AMARAL, S (2021). Uma análise das normas antecedentes e reservas de alternativas mobilizadas na atividade de motoristas e entregadores por aplicativos, **Laboreal** [Online], Volume 17 Nº1, <http://journals.openedition.org/laboreal/17925>; DOI: <https://doi.org/10.4000/laboreal.17925>

ATHAYDE, M.; ZAMBORINI-DE-SOUZA, P. C. & BRITO, J. (2015). Intervenção E Pesquisa Em Psicologia: Uma Postura Ergológica. In: BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. **Métodos de pesquisa em psicologia do trabalho: clínicas do trabalho**. 129-157. São Paulo: Atlas.

BASTOS, J. R. (2019). **Produção de sentidos do trabalho: o caso Uber**. Trabalho de conclusão de curso. Rio de Janeiro: Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio de Janeiro.

CARELLI, R. L. (2017). O Caso Uber e o Controle por Programação: de carona para o Século XIX. *In*: LEME, A. C. R. P.; RODRIGUES, B. A.; JÚNIOR, J. E. R. C. **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. 1. ed. São Paulo: Ltr.

CASILLI, A. (2018). Existe una cultura laboral digital global? Marginación del trabajo, desigualdades globales Y colonialidade. *In*: CASILLI, A. **Trabajo, conocimiento y vigilancia: 5 ensayos sobre tecnología**. La Paz: Editorial del Estado Plurinacional de Bolivia. (p.9-45). [https://www.researchgate.net/publication/334863068\\_Trabajo\\_conocimiento\\_y\\_vigilancia\\_5\\_ensayos\\_sobre\\_tecnologia](https://www.researchgate.net/publication/334863068_Trabajo_conocimiento_y_vigilancia_5_ensayos_sobre_tecnologia)

DE STEFANO, V. (2015). The Rise of the “Just-in-Time Workforce”: On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the “Gig-Economy.” **Comparative Labor Law and Policy Journal**, 37, (p.471-504) [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2682602](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2682602)>. Acesso em: 26 de maio de 2020.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto nº 10.329, de 28 de abril de 2020**. Altera o Decreto nº 10.282, de 20 de março de 2020, que regulamenta a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, para definir os serviços públicos e as atividades essenciais. (2020).

DUGGAN, J.; SHERMAN, U. & CARBERY, R. (2019). Algorithmic management and app-work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM. **Human Resource Management Journal**, 30(1) (p.114-132) <<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/1748-8583.12258>>. Acesso em: 26 de maio de 2020.

DURRIVE, L. (2010). Pistas para o ergoformador animar os encontros sobre o trabalho (Anexo Capítulo 7). (p.309-318) In: Yves Schwartz, Louis Durrive (Org.); **Trabalho e Ergologia: conversas sobre a atividade humana**. 2ª edição, Niterói: Eduff, 2010.

FONTES, V. (2017). Capitalismo em tempo de uberização: do emprego ao trabalho. **Marx e o Marxismo**, Niterói, 5(8), (p.45-67). <http://www.niepmarx.blog.br/revistadoniep/index.php/MM/article/view/220>

GROHMANN, R. (2020). Plataformização do trabalho: entre dataficação, financeirização e racionalidade neoliberal. (p.106-122) **Revista EPTIC**. 22(1).

GUÉRIN, F.; LAVILLE, A.; DANIELLOU, F.; DURAFFOURG, J. & KERGUELEN, A. **Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da ergonomia**. São Paulo: Edgar Blücher, 2005.

HENRIQUE, A. Morte de motociclistas cresce durante período de quarentena em São Paulo. **Folha de S. Paulo**, São Paulo. [https://agora.folha.uol.com.br/sao-paulo/2020/05/morte-de-motociclistas-cresce-durante-periodo-de-quarentena-em-sp.shtml?pwgt=kthugovlxxwvuvkz2tvjgrh8z2tkivskimoie0vn00vtg-tfm&utm\\_source=whatsapp&utm\\_medium=social&utm\\_campaign=compwagift](https://agora.folha.uol.com.br/sao-paulo/2020/05/morte-de-motociclistas-cresce-durante-periodo-de-quarentena-em-sp.shtml?pwgt=kthugovlxxwvuvkz2tvjgrh8z2tkivskimoie0vn00vtg-tfm&utm_source=whatsapp&utm_medium=social&utm_campaign=compwagift).

LAPA, R. S. (2021). **Trabalho em plataformas digitais durante a pandemia da Covid-19: análise dos dados da PNAD Covid-19/IBGE**. Parte 1 – Entregadores de aplicativo. Brasília: UnB, 25 p.

LAUREL, A. C. & NORIEGA, M. *Processo de Produção e Saúde: Trabalho e Desgaste Operário*. São Paulo: Hucitec, 1989.

MACHADO, L. Dormir na rua e pedalar 12 horas por dia: a rotina dos entregadores de aplicativos. **BBC News Brasil**, São Paulo. <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-48304340>.

MAIA, D. Motoboys fazem buzinação em SP por melhor condição de trabalho na crise do coronavírus. **Folha de São Paulo**, São Paulo. <https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2020/04/motoboys-fazem-buzinaco-em-sp-por-melhor-condicao-de-trabalho-na-crise-do-coronavirus.shtml>.

MASSON, L. P., ALVAREZ, D., OLIVEIRA, S. S., TEIXEIRA, M., NASCIMENTO, S. L., SALOMAO, G. S., AMARAL, S. P. & CHRISTO, C. S. (2021). “Parceiros” assimétricos: trabalho

e saúde de motoristas por aplicativos no Rio de Janeiro. **Ciência & Saúde Coletiva**.

MELLO, I. Sem banheiro e álcool gel: entregadores de app ignoram corona por sustento. **UOL**, São Paulo. <https://noticias.uol.com.br/saude/ultimas-noticias/redacao/2020/03/24/sem-banheiro-e-alcool-gel-entregadores-de-app-ignoram-corona-por-sustento.html>

MINAYO-GOMEZ, C.; MACHADO, J. M. H. & PENA, P. G. L. **Saúde do trabalhador na Sociedade Brasileira Contemporânea**. Rio de Janeiro: FIOCRUZ, 2011.

NAVARRO, M. V. T. Conceito e controle de riscos à saúde. In: NAVARRO, M. V. T. **Risco, radiodiagnóstico e vigilância sanitária**. (p. 37-75) Salvador: EDUFBA, 2009.

PEREIRA, F. Entregadores protestam contra redução de valor pago por aplicativos em SP. **UOL**, São Paulo. <https://noticias.uol.com.br/saude/ultimas-noticias/redacao/2020/04/17/motoboys-de-sp-protestam-contrabaixospagamentosdeaplicativosdeentrega.html>

RESK, F. & CARVALHO, M. A. Mortes de ciclistas sobem 64% em um ano na cidade de São Paulo. **O Estado de S. Paulo**, São Paulo. <https://sao-paulo.estadao.com.br/noticias/geral,mortes-de-ciclistas-sobem-64-em-um-ano-na-cidade-de-sao-paulo,70003167826>

Soprana, P. Sem proteção, motoboys enfrentam risco do coronavírus e filas em supermercados. **Folha de São Paulo**, São Paulo. <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/03/sem-protecao-motoboys-enfrentam-risco-do-coronavirus-e-filas-em-supermercados.shtml>

STRECKER, H., SAMPAIO, A. L., BURITICÁ, J., AROSO, L., RUBIN, K., CHRISTO, C., & MASSON, L. (2021). The Collective Organization of Delivery Workers in Brazil during the covid-19 Pandemic: A View Based on Social Media. **Journal of Labor and Society**. <https://doi.org/10.1163/24714607-bja1003>

VESPA, T. Sem saída, entregadores ficam entre a Covid-19 e o bloqueio dos aplicativos. **UOL**, São Paulo. <https://noticias.uol.com.br/cotidiano/ultimas-noticias/2020/06/09/entregadores-re-latam-falta-de-epi-medo-da-covid-19-e-trabalho-escravo.htm>.

Obs. – O projeto de pesquisa conta com financiamento do Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (PIBIC/CNPq) e do Programa de Fomento ao Desenvolvimento Científico e Tecnológico Aplicado à Saúde Pública - ENSP/Fiocruz da Vice-direção de Pesquisa e Inovação, da ENSP/Fiocruz.



## **SOBRE AS AUTORAS E AUTORES**

### **Alessandra Renata Geremias**

Doutoranda em Psicologia Social na UFPB, Mestra em Saúde Coletiva pela Universidade Estadual de Campinas/SP-UNICAMP (2020). Graduação em Serviço Social pela Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho/ Campus Franca (2010). Membro do Grupo de Pesquisa Subjetividade e Trabalho e membro do Grupo de Estudo das Relações Étnico-Raciais e o Serviço Social.

E-mail- [alegeremias@gmail.com](mailto:alegeremias@gmail.com)

### **Aline Macedo Carvalho Freitas**

Enfermeira. Mestrado em Saúde Coletiva pelo Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva da Universidade Estadual de Feira de Santana (PPGSC-UEFS). Doutoranda em Saúde Coletiva pelo PPGSC/-UEFS. Pesquisadora integrante do Núcleo de Epidemiologia do Departamento de Saúde do PPGSC-UEFS.

E-mail: [allycarvalho@hotmail.com](mailto:allycarvalho@hotmail.com)

### **Álvaro Roberto Crespo Merlo**

Médico do Trabalho, Doutor em Sociologia pela Université Paris 7. Professor Titular na Faculdade de Medicina da Universidade Federal do Rio Grande do Sul e no Hospital de Clínicas de Porto Alegre, Serviço de Medicina Ocupacional, Ambulatório de Doenças do Trabalho.

E-mail: merlo@ufrgs.br

### **Ana Luiza Salles Sampaio**

Estudante de psicologia pela Universidade Federal do Rio de Janeiro.

E-mail: nalusallessampaio@gmail.com

### **Anísio José da Silva Araújo**

Formação de Psicólogo pela Universidade Federal da Paraíba (1983), Mestrado em Administração pela Universidade Federal da Paraíba (1991), Doutorado em Ciências pela Fundação Oswaldo Cruz (2001) e Pós-doutorado pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Professor aposentado da Universidade Federal da Paraíba e professor voluntário no Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, fazendo parte do núcleo Subjetividade e Trabalho.

E-mail: anisiojsa@uol.com.br

### **Beatriz Almeida**

Bolseira de Investigação na área de Psicologia do Trabalho na Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto (FPCEUP), Portugal. É Mestre em Psicologia Organizacional, Social e do Trabalho pela FPCEUP. Na sua atividade profissional, concebe e implementa projetos de consultoria em temas relacionados com a Psicologia do Trabalho, realizados em conjunto com equipes multidisciplinares, empresas e entidades, alicerçados na análise da atividade, conceção, desenvolvimento e avaliação de intervenções, apoiadas pela coconstrução e participação ativa dos trabalhadores envolvidos. Tem como principais interesses de pesquisa a relação entre o trabalho e a saúde, e a promoção da diversidade e inclusão em contexto laboral. Atualmente, encontra-se a trabalhar no desenvolvimento de um projeto Erasmus+, com parceiros internacionais, focado na conceção de formação profissional tendo em vista o desenvolvimento do poder

de agir de dirigentes da Administração Pública para a promoção da diversidade e inclusão nos contextos de trabalho.

E-mail: bealmeida@fpce.up.pt

### **Bruno Chapadeiro Ribeiro**

Psicólogo e Mestre em Ciências Sociais pela Unesp, Doutor em Educação pela FE-Unicamp (com período sanduíche pela École des Hautes Études en Science Sociales - EHESS/Sorbonne) e Pós-Doutor em Saúde Coletiva pela EPM-Unifesp. Professor Adjunto do Departamento de Psicologia de Volta Redonda (VPS) do Instituto de Ciências Humanas e Sociais (ICHS) da Universidade Federal Fluminense (UFF). AbraSUS.

E-mail: brunochapadeiro@yahoo.com.br

### **Carmem Regina Giongo**

Psicóloga e Mestre em Psicologia, Doutora em Psicologia Social e Institucional, Pós-Doutora em Psicologia Social e Institucional. Professora no Curso de Mestrado em Psicologia da Universidade Feevale.

E-mail: ca.aiesec@gmail.com

### **Cecília Poesia Leal e Lima**

Graduanda do curso de Bacharelado em Psicologia da Universidade Estadual da Paraíba - UEPB. Gerente de marketing e comercial da Transformare Empresa Jr. Conselheira da PB Júnior e membro do Comitê de Ética PB Júnior.

E-mail: cecilia.lima@aluno.uepb.edu.br

### **Cirlene de Souza Christo**

Possui Graduação em Psicologia, Mestrado e Doutorado em Psicologia Social pelo Programa de Pós-graduação em Psicologia Social da Universidade do Estado do Rio de Janeiro - UERJ, com período de estágio no Atelier de Psicologia do Trabalho do Centro de Psicologia da Universidade do Porto / Portugal. Professora no

Departamento de Psicologia Social do Instituto de Psicologia da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ).

E-mail: cirlenechr@gmail.com

### **Claudia March**

Nutricionista - UFRJ, com Mestrado em Saúde Coletiva - UFBA e Doutorado em Serviço Social – UFRJ. Professora do Instituto de Saúde Coletiva da UFF.

E-mail: claudiamarch@id.uff.br

### **Diego de Oliveira Souza**

Doutor e Mestre em Serviço Social. Especialista em Saúde do Trabalhador. Graduado em Enfermagem.

Professor da Universidade Federal de Alagoas - Campus Arapiraca.

E-mail: enf\_ufal\_diego@hotmail.com ou diego.souza@arapiraca.ufal.br

### **Edil Ferreira da Silva**

Doutor em Saúde Pública pela Escola Nacional de Saúde Pública, Fundação Oswaldo Cruz/Rio de Janeiro. Professor do Departamento de Psicologia da UEPB. Docente do Programa de Pós-graduação em Psicologia da Saúde/UEPB, Docente do Programa de Pós-graduação em Serviço Social/UEPB.

E-mail: edilsilva@uol.com.br

### **Eduardo Breno Nascimento Bezerra**

Doutor em Psicologia (UFRN). Mestre em Psicologia Social (UFPB). Psicólogo (UEPB) e Administrador (UFCEG). Atualmente, é professor de Psicologia na Universidade Federal do Ceará (UFC) - Campus de Sobral.

E-mail: eduardobreno@hotmail.com

**Helena Strecker**

Graduada em Psicologia pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ),

Pesquisadora do MediaLab (UFRJ).

E-mail: helenastrecker1@gmail.com

**Hervylla da Costa Almeida**

Graduada em Psicologia pela Universidade Federal da Paraíba. Gerente de Projetos/Produto | Metodologias Ágeis | Gestão de Squad.

E-mail: hervylla\_@hotmail.com

**Juan Buriticá**

Graduando em psicologia pela Universidade Federal do Rio de Janeiro e, atualmente, faz iniciação científica na área de saúde do trabalhador pela Escola Nacional de Saúde Pública da Fiocruz.

E-mail: juanibrtk@gmail.com

**Karina Rubin**

Graduada em Psicologia pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ).

E-mail: karina.rubin23@gmail.com

**Karine Vanessa Perez**

Doutorado e Mestrado em Psicologia Social e Institucional pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Estágio sanduíche na Université Catholique de Louvain-la Neuve (UCL). Pós-Doutorado na Université du Québec à Montréal. Graduação em Psicologia pela Universidade do Oeste de Santa Catarina (Unoesc). Universidade de Santa Cruz do Sul (Unisc) / Centre de ressources en employabilité Montréal Centre-Ville (CREMCV).

E-mail: karinevanessaperez@gmail.com

### **Katia Reis de Souza**

Pesquisadora do Centro de Estudos da Saúde do Trabalhador e Ecologia Humana da Fundação Oswaldo Cruz (CESTEH/ENSP/FIOCRUZ). Possui Graduação em Serviço Social e Mestrado em Educação e Ciências da Saúde pela Universidade Federal do Rio de Janeiro; Doutorado em Saúde Pública pela Fundação Oswaldo Cruz (2008).

E-mail: [katia.reis@fiocruz.br](mailto:katia.reis@fiocruz.br)

### **Laura Vieira da Silva Aroso**

Laura Aroso, Psicóloga formada pela Universidade Federal do Rio de Janeiro. Durante a graduação, participou enquanto extensionista do grupo Trabalho em Plataformas Digitais: diálogos sobre condições de vida e relações sociais concretas (ENSP/FIOCRUZ; IP/UFRJ; UFF), pesquisando sobre a saúde e condições laborais dos trabalhadores por aplicativo.

E-mail: [lauraaroso@outlook.com](mailto:lauraaroso@outlook.com)

### **Letícia Pessoa Masson**

Doutora em Psicologia Social. Pesquisadora no Centro de Estudos da Saúde do Trabalhador e Ecologia Humana da Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca (ENSP/Fiocruz).

E-mail: [leticia.masson@fiocruz.br](mailto:leticia.masson@fiocruz.br)

### **Lígia Lima Ferraz**

Graduada em Psicologia na Universidade Federal da Paraíba, com experiência em ensino, pesquisa e extensão na área de Psicologia do Trabalho. Mestranda no Programa de Pós-graduação em Psicologia da Saúde da Universidade Estadual da Paraíba. Membro do Grupo de Pesquisa em Subjetividade e Trabalho (GPST/UFPB) e do Núcleo de Pesquisas e Estudos sobre o Desenvolvimento da Infância e Juventude (NUPEDIA/UFPB).

E-mail: [ligialimaferraz@gmail.com](mailto:ligialimaferraz@gmail.com)

### **Luiz Carlos Fadel de Vasconcellos**

Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz), Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca (Ensp), Departamento de Direitos Humanos, Saúde e Diversidade Cultural (DIHS) – Rio de Janeiro (RJ), Brasil.

E-mail: lcfadel@gmail.com

### **Manuella Castelo Branco Pessoa**

Professora-Adjunta vinculada ao Departamento de Psicologia da Universidade Federal da Paraíba (UFPB). Graduada em Psicologia pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB); Mestre em Psicologia e Doutora em Psicologia Social pela UFPB, com estágio na modalidade sanduíche no Instituto de Iberoamérica da Universidade de Salamanca (Espanha). Pós-Doutorado pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Saúde da Universidade Estadual da Paraíba (UEPB). Vice-líder do Núcleo de Pesquisa e Estudos sobre a Infância e Adolescência (NUPEDIA). Pesquisadora vinculada ao Grupo de Pesquisa Subjetividade e Trabalho (GPST).

E-mail: manucastelobranco2@gmail.com

### **Maria Elisa Borges**

Doutora em Psicologia Social, Professora adjunta do Departamento de Psicologia da Universidade Federal Fluminense - Campus de Volta Redonda – RJ.

E-mail: melisaborges@uol.com.br

### **Marta Santos**

Investigadora em Psicologia do Trabalho, membro do Centro de Psicologia da Universidade do Porto e Professora associada da Universidade do Porto. Os seus principais interesses de investigação estabelecem-se na relação entre trabalho, saúde e formação. Atualmente, concebe e implementa projetos de investigação-ação em empresas sobre temas como a reconstrução de percursos

profissionais, o reconhecimento da aprendizagem anterior e o regresso ao trabalho após acidentes, com particular atenção à conceção de instrumentos que apoiam análises neste domínio. Está também envolvida numa análise crítica dos processos de inclusão e exclusão no local de trabalho, por exemplo, de acordo com grupos etários, gênero e pontos de bifurcação no percurso profissional devido a problemas de saúde, seguindo uma abordagem que vai necessariamente para além do nível da empresa. É também membro da Direção de Laboreal, revista científica internacional e interdisciplinar que publica artigos (em português e espanhol) centrados na atividade real.

E-mail: [marta@fpce.up.pt](mailto:marta@fpce.up.pt)

### **Melyssa Thais Rodrigues da Silva**

Graduada em Psicologia na Universidade Federal da Paraíba, com experiência em ensino, pesquisa e extensão na área de Psicologia do Trabalho. Mestranda no Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social da Universidade Federal da Paraíba. Membro do Grupo de Pesquisa em Subjetividade e Trabalho (GPST/UFPB) e do Núcleo de Pesquisas e Estudos sobre o desenvolvimento da Infância e Juventude (NUPEDIA/UFPB).

E-mail: [melyssat.rodrigues@gmail.com](mailto:melyssat.rodrigues@gmail.com)

### **Mirella Cahú**

Juíza do Trabalho. Doutoranda no Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social da Universidade Federal da Paraíba. Mestre em Psicologia Social pela UFPB. Especialista em Psicologia Organizacional e do Trabalho – FAFIRE. Gestora do Programa Trabalho Seguro - TRT13. Membro do Grupo de Pesquisa em Subjetividade e Trabalho (GPST/UFPB).

E-mail: [mirella\\_cahu@hotmail.com](mailto:mirella_cahu@hotmail.com)

### **Monique Araújo de Freitas**

Graduada em Psicologia na Universidade Federal da Paraíba, com experiência em ensino, pesquisa e extensão na área de Psicologia do Trabalho. Membro do Núcleo de Pesquisas e Estudos sobre o desenvolvimento da Infância e Juventude (NUPEDIA/UFPB).

E-mail: moniquearaujo94@hotmail.com

### **Paloma de Sousa Pinho**

Enfermeira. Professora-Adjunta da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB) com Mestrado em Saúde Coletiva pelo PPGSC/UEFS e Doutorado em Saúde Pública pelo ISC/UFBA. Vice-Líder do Núcleo Saúde, Educação e Trabalho/UFRB e do Núcleo de Epidemiologia/UEFS.

E-mail: paloma@ufrb.edu.br

### **Paulo César Zambroni-de-Souza**

Formação: Graduado em Psicologia (UFRJ), Mestre em Psicologia (UFRJ), Doutor em Psicologia Social (UERJ, com sanduiche na Université de Provence / Aix-Marseille Université), Pós-Doutor na Equipe Psychanalyse-Santé-Travail – CNAM). Instituição onde trabalha: Universidade Federal da Paraíba – UFPB.

E-mail: paulozamsouza@yahoo.com.br

### **Renato José Bonfatti** *\*in memoriam*

Graduado em Medicina pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (1980) e em Filosofia pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (1996), com Mestrado em Filosofia pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (1997) e Doutorado em Ciências da Engenharia de Produção pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (2004). Foi Professor Pesquisador do Centro de Estudos em Saúde do Trabalhador e Ecologia Humana, CESTE-H, da Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca, da FIOCRUZ, com experiência na área de Medicina, com ênfase em Saúde do Trabalhador e Medicina de Reabilitação, tendo atuado

principalmente nos seguintes temas: saúde do trabalhador e ergonomia.

### **Rosangela Gaze**

Médica sanitarista (Unirio, 1979), Mestre em Saúde Coletiva (IESC/UFRJ, 1999) e Doutora em Medicina (Medicina Preventiva/UFRJ, 2011). Exerce atividades docentes no Instituto de Estudos de Saúde Coletiva/Universidade Federal do Rio de Janeiro. Integra a equipe de coordenação do Fórum Intersindical Saúde-Trabalho-Direito/Rio de Janeiro e do Grupo de Estudos Multiplicadores de Vigilância em Saúde do Trabalhador/Dihs/Ensp/Fiocruz e a equipe do Núcleo Saúde-Trabalho-Direito do Centro Brasileiro de Estudos em Saúde/Cebes. Na construção do conhecimento, com prazer e arte, é cronista e colaboradora na diagramação dos textos da Coluna Opinião “Saúde-Trabalho-Ambiente-Direitos Humanos & Movimentos Sindical e Sociais” do Multiplicadores de Visat.

E-mail: rosangelagaze@gmail.com

### **Silvânia da Cruz Barbosa**

Doutora em Psicologia Social pela UFRN, com estágio doutoral na Universidad Complutense de Madrid. Mestre em Psicologia Social pela UFRN. Especialista em Administração de Estratégia Empresarial pela UEPB. Graduada em Psicologia pela UEPB. Professora associada e pesquisadora do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Saúde/UEPB. Atua, principalmente, em temas como: Bem-estar no trabalho; Síndrome de burnout; Estresse ocupacional; Qualidade de vida profissional.

E-mail: silv.barbosa@gmail.com

### **Sylvia Rosário Dias**

Advogada, graduada em Ciências Jurídicas e Sociais pela UFRJ e especialista em Direito e Saúde pela ENSP/Fiocruz. Mestranda em Saúde Pública pela ENSP/Fiocruz.

E-mail: sylvia.rosario@gmail.com

### **Tânia Maria de Araújo**

Psicologia (UFMG), Mestrado em Saúde Comunitária (DMP-UFBA), Doutorado em Saúde Pública (ISC-UFBA).

Instituição: Núcleo de Epidemiologia - Programa de PG em Saúde Coletiva - Universidade Estadual de Feira de Santana.

E-mail: araujo.tania@uefs.br

### **Tanise Kely Bezerra de Souza**

Mestra em Modelos de Decisão pela UFPB. Bacharela em Estatística pela UEPB. Foi professora substituta da Universidade Estadual da Paraíba (2011-2017). Atua, principalmente, em temas: Testes paramétricos; Testes não-paramétricos; Estatística Aplicada à Saúde e Administração; Pesquisas com uso do SPSS.

E-mail: tanise\_kely@hotmail.com

### **Tatiana de Lucena Torres**

Psicóloga, Doutorado em Psicologia (UFSC) e Pós-Doutorado em Psicologia Social (UFPB). Professora no Departamento de Psicologia da Universidade Federal da Paraíba (UFPB). É membro do Grupo de Pesquisa Subjetividade e Trabalho (GPST/UFPB), do Grupo de Estudos e Pesquisas em Trabalho (GEPET/UFRN), do Grupo Internacional de Estudos e Pesquisas sobre Envelhecimento e Representações Sociais (GIEPERS) e da Red Iberoamericana de Estudios en Jubilación, Trabajo y Envejecimiento.

E-mail: tltorres2@gmail.com

### **Thaís Augusta Cunha de Oliveira Máximo**

Psicóloga, Doutora em Psicologia pela UFPB, Pós-Doutorado em Psicologia pela UFMG. Professora-Adjunta do Departamento de Psicologia da UFPB. É membro do Grupo de Pesquisa Subjetividade e Trabalho (GPST/UFPB).

E-mail: thaisaugusta@gmail.com

**Verônica Fernandez**

Graduação em Nutrição (UFF). Mestrado em Saúde Coletiva (ENSP/FIOCRUZ).

Professora do Instituto de Saúde Coletiva (UFF).

E-mail: veronicafernandez@id.uff.br

**Wesley Jordan Pereira da Silva**

Graduado em Psicologia pela Universidade Federal da Paraíba, com experiência em atividades de pesquisa, extensão e ensino. Mestrando no Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UFRN. Membro dos grupos de pesquisa: Grupo de Pesquisa em Subjetividade e Trabalho (GPST/UFPB) e Núcleo de Pesquisa e Estudos sobre o Desenvolvimento da Infância e Adolescência (Nupedia/UFPB).

E-mail: jordanpwesley@outlook.com

**Wladimir Ferreira de Souza**

Pós-Doutorado em Saúde Pública pela ENSP/Fiocruz; Mestre e Doutor em Psicologia Social pelo PPGPS/UERJ; Psicólogo graduado pela UERJ, Instituição onde trabalha/estuda: Professor Associado do Instituto de Psicologia da Universidade do Estado do Rio de Janeiro

E-mail: souzalandi@uol.com.br

### **Sobre o livro**

**Revisão linguística e normalização técnica** | Elizete Amaral de Medeiros

**Imagem da capa** | freepik.com

**Design da Capa, Projeto Gráfico e Diagramação** | Jéfferson Ricardo Lima Araujo

**Tipologias Utilizadas** | Adobe Caslon Pro 12/14 pt  
Bahnschrift 14/16 pt

O presente livro tem como objetivo elucidar as transformações do mundo do trabalho vivenciadas no período da pandemia do coronavírus e mostrar como se configurou o *trabalhar* neste contexto em diversos setores. A Psicologia do Trabalho, a Saúde do Trabalhador, a Epidemiologia em Saúde e outras abordagens foram convocadas para pensar e discutir este período difícil, olhando também para sua importante contribuição para a compreensão dos mundos do trabalho, mostrando a realidade nua e crua da atividade em diversos setores, além de revelar a potência criadora e os caminhos de resistência dos/as trabalhadores/as. Que as dramáticas apresentadas nesta coletânea possam encetar nossas lutas por condições mais dignas de trabalho e por processos saúde-doença mais favoráveis à conquista da saúde.

