

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS
Programa de Pós-Graduação em Psicologia

Nayara Cristina Teixeira Santos

**FATORES PSICOSSOCIAIS RELACIONADOS AO TRABALHO DOS
PROFISSIONAIS DA ÁREA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO**

Belo Horizonte
2024

Nayara Cristina Teixeira Santos

**FATORES PSICOSSOCIAIS RELACIONADOS AO TRABALHO DOS
PROFISSIONAIS DA ÁREA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Psicologia.

Orientador: Prof. Dr. Carlos Eduardo Carrusca Vieira

Linha de Pesquisa: Processos Psicossociais

Belo Horizonte

2024

FICHA CATALOGRÁFICA

Elaborada pela Biblioteca da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

S237f Santos, Nayara Cristina Teixeira
Fatores psicossociais relacionados ao trabalho dos profissionais da área de tecnologia da informação / Nayara Cristina Teixeira Santos. Belo Horizonte, 2024.

87 f. : il.

Orientador: Carlos Eduardo Carrusca Vieira
Dissertação (Mestrado) - Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais.
Programa de Pós-Graduação em Psicologia

1. Trabalho - Aspectos psicológicos. 2. Saúde mental. 3. Tecnologia da informação. 4. Trabalhadores - Saúde mental. 5. Saúde do trabalhador - Proteção. 6. Psicopatologia. 7. Psicologia industrial. 8. Segurança do trabalho. I. Vieira, Carlos Eduardo Carrusca. II. Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Psicologia. III. Título.

SIB PUC MINAS

CDU: 658.013

Ficha catalográfica elaborada por Daniela Luzia da Silva Gomes - CRB 6/2505

Nayara Cristina Teixeira Santos

**FATORES PSICOSSOCIAIS RELACIONADOS AO TRABALHO DOS
PROFISSIONAIS DA ÁREA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação Stricto Sensu em Psicologia da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Psicologia.

Linha de Pesquisa: Processos Psicossociais

Prof. Dr. Carlos Eduardo Carrusca Vieira – PUC Minas (Orientador)

Prof. Dr. João César de Freitas Fonseca – PUC Minas (Banca examinadora)

Prof. Dr. Dimitre Sampaio Moita – UNIVERSIDADE CRUZEIRO DO SUL São Paulo
(Banca examinadora)

Belo Horizonte, 22 de fevereiro de 2024

AGRADECIMENTOS

Ao concluir esta jornada de pesquisa de mestrado, sinto-me profundamente grata e honrada por ter vivenciado um capítulo tão enriquecedor e significativo em minha vida.

Primeiramente, expresso meu profundo agradecimento ao meu orientador, Prof. Dr. Carlos Eduardo Carrusca Vieira, o querido Cadu, cujo trabalho diferenciado, com sabedoria e dedicação, foi essencial para a realização deste projeto. Seu apoio constante, sua disponibilidade, seu estímulo incansável e sua capacidade de ver além das limitações, mas sem desconsiderá-las, foram verdadeiramente inspiradoras, evidenciando de maneira concreta o papel de um mestre.

Ao meu marido, Victor, que esteve ao meu lado em todos os momentos, incentivando-me a superar obstáculos e a celebrar as conquistas. Em situações nas quais pensei em desistir, ele foi amparo, colo, amor e força para mostrar que eu conseguiria. Obrigada por fazer a vida ser mais leve.

À minha filha Gabriela, minha fonte constante de inspiração e força. Seu amor incondicional e seu sorriso foram a luz que iluminou os dias mais desafiadores, obrigada por sempre me encorajar a ser melhor. Aos meus pais pelo dom da vida e por me incentivarem a seguir meus sonhos; ao meu pai por todo amor e em especial à minha mãe, seu papel na minha trajetória acadêmica é imensurável, agradeço por ser pilar sólido de apoio e incentivo. Ao meu “paidastro”, Chicão, sempre presente de maneira incondicional. À minha sogra por ser fonte de amparo e acolhimento.

À minha irmã, Maria Thereza, agradeço pela escuta e por ser um porto seguro nos momentos de choro. Ao meu irmão Wesley pela torcida genuína e história compartilhada. Aos meus irmãos Kliver e Daphine pelo amor construído através da nossa irmandade. Aos meus sobrinhos e afilhados, que me enchem de alegria e carinho.

À minha amiga e colega de jornada no mestrado, Sara, obrigada pela parceria valiosa, pelas trocas de conhecimento e pelo apoio mútuo ao longo dessa caminhada desafiadora. Expresso também profunda gratidão à minha amiga, desde a graduação, Janine, fonte constante de inspiração e amizade, suas palavras e seu exemplo foram faróis que me guiaram nos momentos de dúvida.

Agradeço imensamente ao Luciano e à Neyde por acreditarem no meu potencial, possibilitar e me fazerem enxergar que um sonho é possível de ser alcançado. Aos colegas de trabalho da Mapa que torceram por mim e foram rede de apoio durante esses anos. Ao Prof. Dr. João César pelo incentivo que foi um passo crucial nesta jornada, abrindo portas para novas

oportunidades e aprendizados.

Agradeço também à CAPES, que viabilizou financeiramente a concretização da minha pesquisa por meio do programa de bolsas para incentivo à ciência. E em especial aos participantes da pesquisa pela disponibilidade.

O mestrado não foi apenas um marco acadêmico, mas também uma trajetória de crescimento pessoal, e cada um de vocês contribuiu significativamente para a realização deste sonho.

Finalizo citando Guimarães Rosa (1994): “o correr da vida embrulha tudo, a vida é assim: esquenta e esfria, aperta e daí afrouxa, sossega e depois desinquieta. O que ela quer da gente é coragem.”

Com sincero agradecimento,

Nayara Cristina Teixeira Santos

RESUMO

Este trabalho constitui uma pesquisa de mestrado, que tem como ponto de partida a seguinte pergunta: quais são os fatores psicossociais relacionados ao trabalho de programadores e de desenvolvedores da área de Tecnologia da Informação? A partir de tal questionamento, busca-se investigar os possíveis fatores psicossociais de risco e os fatores psicossociais de proteção que se fazem presentes no cotidiano de trabalho desse público em específico. Assim, esta pesquisa está ancorada no campo da Saúde Mental e Trabalho, sobretudo na perspectiva teórico-metodológica da Psicologia do Trabalho, que considera o trabalho como categoria articulada às construções da subjetividade e dos processos de saúde e adoecimento. Para contemplar os objetivos investigativos, é feita uma pesquisa bibliográfica, com intuito de elucidar as contribuições da Psicologia do Trabalho e as inspirações de algumas vertentes que compõem as Clínicas do Trabalho, como subsídio teórico no que tange ao estudo das experiências laborais e dos fatores psicossociais. Ademais, é elaborado um percurso socio-histórico sobre os fatores psicossociais no trabalho, bem como uma circunscrição do contexto atual dos trabalhadores e das trabalhadoras de T.I. Os procedimentos metodológicos envolvem ainda a realização de sete entrevistas não-dirigidas, feitas com programadores e com desenvolvedores de tecnologia. Posteriormente, o material coletado nessas entrevistas é analisado com base nos pressupostos da Psicologia do Trabalho e nos elementos da Psicopatologia do Trabalho, da Ergonomia da Atividade e da Clínica da Atividade, o que resulta na categorização dos dados em duas categorias temáticas. A primeira delas envolve a discussão sobre os fatores psicossociais de risco, ao passo que a segunda apresenta a análise dos fatores protetivos relacionados ao trabalho. Como resultado, constata-se uma variabilidade de fatores de riscos e de proteção analisados dentro de um contexto amplo e processual, que engloba os determinantes materiais e sociais inerentes às relações de trabalho e aos processos de saúde-doença por meio de uma perspectiva crítica e que comporta as especificidades dos profissionais de T.I e as características do mundo do trabalho na contemporaneidade.

Palavras-chave: Fatores Psicossociais; Risco; Psicologia do Trabalho; Tecnologia.

ABSTRACT

The present work refers to a master's research project, which had as its starting point the following question: What are the psychosocial factors related to the work of programmers and developers in the field of Information Technology? From this inquiry, we sought to investigate the possible psychosocial risk factors as well as protective psychosocial factors that are present in the daily work life of this specific audience. The research is anchored in the field of Mental Health and Work, especially in the theoretical-methodological perspective of Work Psychology, which considers work as a category articulated with the construction of subjectivity and the processes of health and illness. To achieve the investigative objectives, a literature review was conducted to elucidate the contributions of Work Psychology, as well as insights from some approaches that make up Work Clinics, serving as theoretical support for the study of work experiences and psychosocial factors. Furthermore, a socio-historical path was developed regarding psychosocial risk factors at work, as well as the circumscription of the current context of IT workers. The methodological procedures also involved the conduct of seven non-directed interviews with technology programmers and developers. Later, the material collected from the seven interviews was analyzed based on the assumptions of Work Psychology and elements from Work Psychopathology, Activity Ergonomics, and Activity Clinic, resulting in the categorization of data into two thematic categories. The first category involved the discussion of psychosocial risk factors, while the second presented an analysis of protective factors related to work. As a result, a variability of risk and protective factors was observed, analyzed within a broad and processual context that covers the material and social determinants inherent in work relationships and health-disease processes through a critical perspective, considering the particularities of IT professionals as well as the characteristics of the contemporary work world.

Key Words: Psychosocial Factors; Risk; Work Psychology; Technology.

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 – Análise dos riscos psicossociais no trabalho em suas distintas dimensões	37
FIGURA 2 – Salários de TIC e de Telecom no Brasil em 2022	40

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 – Caracterização dos Participantes do Estudo	47
---	----

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 – Crescimento do Macrossetor de T.I. em 2022, categorizado pela Associação Brasileira de Tecnologia da Informação e Comunicação como TIC	39
---	----

LISTA DE SIGLAS

APAF – Assembleia das Políticas da Administração e das Finanças
AT – Análise Temática
BRASSCOM – Associação Brasileira de Tecnologia da Informação e Comunicação
CA – Clínica da Atividade
CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CFP – Conselho Federal de Psicologia
CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
EU-OSHA – European Agency for Safety and Health at Work
Eurofound – European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INRS – Institut National de Recherche et de Sécurité
LILACS – Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde
PDI – Plano de Desenvolvimento Individual
PePSIC – Periódicos Eletrônicos em Psicologia
MPT – Ministério Público do Trabalho
MTE – Ministério do Trabalho e Emprego
NRs – Normas Regulamentadoras
OIT – Organização Internacional do Trabalho
OMS – Organização Mundial da Saúde
PIB – Produto Interno Bruto
PRIMA-EF – Modelo Europeu para Gestão de Riscos Psicossociais
PUC Minas – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais
RAIS – Relação Anual de Informações Sociais
SciELO – Scientific Electronic Library Online
SMRT – Saúde Mental Relacionada ao Trabalho
Softex – Associação para Promoção da Excelência do Software Brasileiro
TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
T.I. – Tecnologia da Informação
TIC – Tecnologia da Informação e Comunicação

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
CAPÍTULO 1 – Os pilares teóricos do estudo realizado	17
1.1. A abordagem da Psicologia do Trabalho como fonte de inspiração para a análise das experiências laborais e dos fatores psicossociais	18
1.2. Contribuições da perspectiva da Psicopatologia do Trabalho	21
1.3. Contribuições da perspectiva da Ergonomia da Atividade	23
1.4. Contribuições da perspectiva da Clínica da Atividade	25
CAPÍTULO 2 – O debate socio-histórico sobre os fatores psicossociais no trabalho	28
2.1. Panorama socio-histórico acerca dos fatores psicossociais relacionados ao trabalho	28
2.2. Panorama atual do setor de Tecnologia da Informação no contexto brasileiro: abordagem descritiva	39
CAPÍTULO 3 – Metodologia	44
3.1. Tipo de pesquisa	44
3.2. Instrumentos de pesquisa	45
3.3. Amostragem e participantes	46
3.4. Padrões éticos na pesquisa	48
3.5. Análise temática do material empírico	48
CAPÍTULO 4 – Resultados do estudo	51
4.1. Fatores de riscos psicossociais	51
4.2. Fatores psicossociais de proteção	66
CONSIDERAÇÕES FINAIS	75
ANEXO A	79
ANEXO B	79
REFERÊNCIAS	80

INTRODUÇÃO

Nesta dissertação, debruçamo-nos sobre a temática dos fatores psicossociais relacionados ao trabalho dos profissionais da área de Tecnologia da Informação (T.I.), especificamente dos programadores e desenvolvedores. Por fatores psicossociais, entendemos a variabilidade de condições forjadas por processos sociais e materiais, que se constituem da interação entre trabalho e trabalhadores(as), aumentando o risco de adoecimento ou a satisfação, a saúde e o bem-estar no trabalho. Para analisar a temática indicada, baseamo-nos no referencial teórico da Psicologia do Trabalho, resgatando, quando possível, contribuições específicas da Filosofia Marxista, da Psicopatologia do Trabalho, da Ergonomia Francesa e da Clínica da Atividade. Ancorados nessa proposta, levantamos a seguinte pergunta-problema: quais são os fatores psicossociais relacionados ao trabalho de programadores e de desenvolvedores da área de Tecnologia da Informação?

Tal questionamento parte das inquietações advindas da experiência profissional, vivenciada no âmbito das organizações ao longo de mais de quinze anos, como psicóloga no setor de Recursos Humanos e de Avaliação Psicológica. Atualmente tenho como escopo de gestão a área de tecnologia, em uma empresa que atua na avaliação psicológica ressaltando os riscos no trabalho e a prevenção de acidentes, o que me coloca em contato direto com os trabalhadores e trabalhadoras de T.I. e com o estudo de riscos psicossociais. Na minha prática profissional, observo que prevalecem concepções de análise dos fatores psicossociais relacionados ao trabalho que têm se ancorado, predominantemente, em perspectivas de caráter higienista ou atreladas ao paradigma da Medicina do Trabalho (Mendes & Dias, 1991). Em tal modelo, prioriza-se a produtividade em detrimento da eliminação, redução e/ou prevenção dos riscos e da promoção da saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras. Noutras vezes, a prática ancora-se na perspectiva da Saúde Ocupacional, em uma abordagem que se reduz à identificação de riscos laborais, sem, contudo, integrar os trabalhadores e as trabalhadoras. E também sem analisar e compreender o processo produtivo e os conflitos entre capital e trabalho que se expressam nesse processo, além de não haver um propósito de transformação mais profunda do trabalho.

Desta feita, longe de compreender os processos psicossociais e materiais que fundamentam as experiências de trabalho, a perspectiva desse modelo hegemônico, forjado pelos enfoques tradicionais da Medicina do Trabalho e da Saúde Ocupacional, individualiza problemas de saúde e segurança e, com frequência, culpabiliza os sujeitos pelos adoecimentos e pelos acidentes laborais, minimizando os riscos que se configuram nas interações com o

trabalho. Segundo Mendes e Dias (1991), as técnicas e as práticas existentes no âmbito das organizações contemporâneas baseiam-se em premissas equivocadas sobre as relações entre trabalho, saúde e adoecimento; além de não incorporarem, efetivamente, os trabalhadores e as trabalhadoras no processo de construção das medidas de prevenção. Essas medidas geralmente são construídas por especialistas, o que explica, em parte, a pouca aderência dos trabalhadores e das trabalhadoras a elas e a insuficiência dessas medidas para responder aos problemas concretos experimentados no cotidiano laboral. Ao afirmarem que, no contexto das interações entre saúde e trabalho, os trabalhadores e as trabalhadoras procuram exercer influência sobre as condições e sobre os contextos laborais, visando tornar esses ambientes mais propícios à saúde, Mendes e Dias (1991) reforçam que é nessa dimensão participativa que se caracteriza efetivamente o campo da Saúde do Trabalhador.

Ademais, os modelos de atenção à saúde prevalentes nas organizações, ancorados nas perspectivas da “medicina do trabalho” e da “saúde ocupacional” (Mendes & Dias, 1991), mostram-se limitados, pois não abrangem adequadamente a análise das situações reais enfrentadas pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras. Na verdade, individualizam as explicações e privilegiam o aumento da produtividade em detrimento da prevenção de adoecimentos e da promoção da saúde, visto que os riscos psicossociais não se restringem, necessariamente, ao que é estabelecido ou coberto pelo marco legal do campo da Saúde e Segurança no Trabalho.

Em meu cotidiano de trabalho, consigo observar, na prática, o que esses autores trazem em seus estudos. Percebo que as organizações tendem a considerar a análise e a prevenção dos riscos psicossociais destacando apenas as diretrizes impostas pelas Normas Regulamentadoras (NRs), que exigem a avaliação de fatores de riscos psicossociais para algumas das atividades nas quais existe uma maior probabilidade dos trabalhadores e das trabalhadoras se acidentarem. Isto, é claro, quando o fazem, pois sabemos também que, em nosso país, há violações de direitos trabalhistas e de normas de saúde e segurança do trabalho, resultando inclusive em ações de reparação judicial (Vieira & Araújo, 2022).

Partindo dessas observações e inquietações sobre o assunto, esta pesquisa questiona a utilidade do modelo hegemônico no que se refere à identificação e ao enfrentamento dos riscos psicossociais. Não haveria outras possibilidades de análise e prevenção de riscos mais eficazes? Não deveríamos questionar, nos termos descritos por Mendes e Dias (1991), a noção de “risco” que se fundamenta nas perspectivas da Medicina do Trabalho e da Saúde Ocupacional? E não deveríamos também pensar sobre as outras categorias profissionais que sequer estão contempladas nas Normas Regulamentadoras e que, a uma primeira vista, não parecem

apresentar uma alta probabilidade de acidente de trabalho, mas que devido às condições laborais estão expostas a possibilidade de adoecimento?

Nessa direção, nossas investigações se concentram na análise dos fatores psicossociais relacionados ao trabalho de programadores e de desenvolvedores na área de Tecnologia da Informação, atividades que ganham visibilidade durante a Pandemia de Covid-19. A alta demanda por esses profissionais contrasta com as condições de trabalho, evidenciando jornadas extensas e significativas cargas de trabalho. Esta pesquisa busca preencher lacunas sobre as condições específicas desses profissionais, considerando a carência de estudos sobre esse tema, em Língua Portuguesa, nas plataformas mais relevantes, tais como: Literatura Latino-americana e do Caribe em Ciências da Saúde; Portal de Periódicos Eletrônicos de Psicologia; e Scientific Electronic Library Online (LILACS, PePSIC, SciELO). Há muitas produções dedicadas à investigação de atividades que exigem risco físico; no entanto, no caso dos programadores e de desenvolvedores, entendemos que os riscos são outros e este é um dos motivos para a escolha desse público. Em especial, ocupamo-nos dos fatores psicossociais de risco para a saúde desses profissionais.

Segundo Fonseca et al. (2021), os riscos psicossociais relacionados ao trabalho constituem-se, na perspectiva adotada pelo Modelo Europeu para Gestão de Riscos Psicossociais (PRIMA-EF), como “um dos principais desafios contemporâneos em relação à Saúde do Trabalhador” (p. 175). Na visão de Pereira et al. (2020), verifica-se uma diversidade de abordagens teórico-metodológicas no tratamento do tema, não havendo um consenso sobre o que sejam os fatores de riscos psicossociais e, tampouco, uma única orientação para a investigação desses fatores. De maneira geral, os fatores de riscos psicossociais são “apontados como fatores que podem contribuir ou mesmo desencadear estresse, adoecimento físico e mental nos trabalhadores” (Pereira et al., 2020, p. 2). Ao longo de nosso estudo, iremos apresentar outras definições sobre o tema, visto que as dificuldades de definir os fatores psicossociais e de estabelecer, com maior objetividade, os meios para compreendê-los impõem obstáculos à prevenção do sofrimento e do adoecimento no trabalho, bem como à promoção da saúde (Carlotto et al., 2018; Facas et al., 2020).

Nossa pesquisa evidencia a importância atribuída ao trabalho como uma categoria central para o desenvolvimento humano e societário, refletindo a condição perene da existência da sociedade, conforme explanado por Marx (1988). O trabalho é considerado um eixo importante na análise dos processos de subjetivação, saúde e adoecimento, tornando-se objeto de estudo para a Psicologia do Trabalho (Vieira et al., 2023).

Nesse sentido, este estudo se insere no campo da Saúde do Trabalhador, alinhando-se

às perspectivas ético-política e científica desse campo, cujo estabelecimento se dá com o processo de redemocratização de nosso país e com a Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988). Trata-se, em síntese, de uma perspectiva que reflete sobre a centralidade do trabalho nos modos de viver, adoecer e morrer dos trabalhadores e das trabalhadoras, reconhecendo o trabalho como espaço de submissão, dominação, resistência e luta (Mendes & Dias, 1991). Sobre essa perspectiva, discorreremos mais ao longo desta dissertação.

Assim, esta pesquisa tenciona analisar os fatores psicossociais relacionados ao trabalho de programadores e de desenvolvedores na área de Tecnologia da Informação (T.I.). Como objetivos específicos, pretende-se: realizar uma breve análise histórica e teórico-conceitual do debate sobre fatores psicossociais no trabalho; discutir as contribuições da Psicologia do Trabalho para a análise dos fatores psicossociais de risco e proteção; oferecer subsídios para enfrentar os riscos psicossociais específicos dessa categoria profissional e para promover saúde.

Esta dissertação está organizada em quatro capítulos. O primeiro apresenta os pilares teóricos deste estudo; nele, exploramos as intersecções entre Saúde do Trabalhador, Saúde Mental Relacionada ao Trabalho e Psicologia do Trabalho, assim como destacamos a importância dessas abordagens para a compreensão das relações entre trabalho e saúde-doença. O foco recai sobre os fatores psicossociais no trabalho, analisando contribuições teóricas de Le Guillant (2006), Guérin et al. (2001) e Clot (2006, 2010). Baseamo-nos em uma abordagem integrativa das perspectivas da Psicologia do Trabalho, fundamentada no materialismo histórico-dialético de Marx (1988) e, ao mesmo tempo, inspirada pela Psicopatologia do Trabalho, pela Ergonomia da Atividade e pela Clínica da Atividade que compõem as Clínicas do Trabalho. Ressaltamos a análise das relações entre a atividade, as experiências e os processos laborais como cruciais para a compreensão dos processos de subjetivação, saúde e adoecimento.

O segundo capítulo contextualiza o conceito de fatores psicossociais no trabalho em uma análise socio-histórica. Apresentamos a necessidade de aprofundamento nessa temática, especialmente no que concerne à compreensão do cotidiano laboral dos profissionais de Tecnologia da Informação (T.I.). Revisitamos a definição de saúde utilizada pela Organização Mundial da Saúde, considerando suas limitações, e destacamos a colaboração entre Organização Internacional do Trabalho e Organização Mundial da Saúde na década de 1980, enfatizando a importância dos fatores psicossociais no ambiente de trabalho. Neste capítulo, também são mostrados dados sobre o setor de Tecnologia da Informação (T.I.) no Brasil e sobre os modos de organização do trabalho em T.I., evidenciando as exigências feitas a esses profissionais e ao setor para que possam competir globalmente, assim como as adversidades

decorrentes.

No terceiro capítulo, delineamos a abordagem metodológica empregada por este estudo, destacando a escolha de uma perspectiva qualitativa para compreender as experiências, os significados e os sentidos atribuídos pelos programadores e pelos desenvolvedores de Tecnologia da Informação (T.I.) aos seus trabalhos e, ao mesmo tempo, aos fatores psicossociais. A necessidade de explorar contextualmente esses fatores, em um cenário marcado pelo aumento da demanda por serviços digitais, justifica essa abordagem. O capítulo conclui informando sobre as etapas da análise temática adotada, com foco na compreensão dos fatores psicossociais de risco e de proteção no contexto do trabalho em T.I.

No último capítulo, expomos e discutimos os resultados da pesquisa, à luz de nossa abordagem teórica. A pesquisa centrou-se na categorização de elementos vinculados aos fatores psicossociais de risco e de proteção no ambiente de trabalho, realizando essa classificação com base no material empírico produzido junto aos trabalhadores e às trabalhadoras. O capítulo se desdobra em dois tópicos principais: um explora os fatores psicossociais de risco e o outro contempla os fatores psicossociais de proteção. As análises e as discussões desses resultados geram reflexões que consideramos úteis para o entendimento da complexidade dos fatores psicossociais no contexto laboral.

Finalmente, apresentamos as considerações finais desta dissertação, avaliando o estudo realizado e a relevância de seus achados no âmbito da literatura científica, bem como pontuamos limites e questões para investigações posteriores.

CAPÍTULO 1 – OS PILARES TEÓRICOS DO ESTUDO REALIZADO

Visando a contemplar os objetivos investigativos, o primeiro capítulo desta dissertação está dividido em quatro tópicos. No primeiro deles, exploramos as abordagens da Psicologia do Trabalho, e nos demais sequencialmente a Psicopatologia do Trabalho, a Ergonomia Francófona e a Clínica da Atividade, como inspirações para a análise das experiências laborais e dos fatores psicossociais.

Tal estrutura é pensada tendo em vista que esta pesquisa se situa na interseção entre os campos da Saúde do Trabalhador, da Saúde Mental Relacionada ao Trabalho (SMRT) e da Psicologia do Trabalho¹. Enfatizamos a relevância da Psicologia do Trabalho para a compreensão das relações entre trabalho e saúde-doença. A Saúde do Trabalhador, originada na Saúde Coletiva, assume papel vital ao considerar a emergência da classe operária industrial em meio a transformações políticas, econômicas e sociais (Lacaz, 2007).

Este estudo focaliza a categoria trabalho, considerando-a como um elemento central no desenvolvimento humano e societário, conforme referencial do Materialismo Histórico (Marx, 1988). Viegas (1989) tece um paralelo entre as apreensões positivas e as negativas geradas pela palavra trabalho; no sentido negativo, o trabalho é associado às ideias de tormento, de sofrimento e de algo imposto, que tem origem no termo *tripallium*, um instrumento de tortura formado por três paus. Apesar de tal etimologia, a autora comenta que a palavra *labor* aponta para uma perspectiva mais positiva, já que trabalhar significaria cultivar, fazer cultura. Inclusive, Viegas (1989) questiona a preponderância do aspecto negativo do trabalho:

[...] por que será que o trabalho tornou-se esse sentido negativo? Será que o sentido negativo que a sociedade capitalista carrega, de trabalho como sendo alguma coisa que priva o tempo de lazer, que tira o tempo do lazer, será que esse sentido negativo, anti-vida, quer dizer, colocar no trabalho o sentido de a pessoa não viver; a pessoa fala assim: “pronto, agora posso viver, não tenho mais que trabalhar” (p. 01).

Segundo a concepção de Marx, o trabalho seria alienado, “anti-vida”, não podendo ser visto como uma construção do ser da pessoa e sendo capaz de produzir prazer, à medida que conduz ao esgotamento físico e mental (Viegas, 1989). Ademais, no trabalho alienado, ocorre uma perversão, no sentido da criação humana, de modo que o mundo de objetos fique cada vez mais poderoso, ao passo que os trabalhadores e as trabalhadoras fiquem cada vez mais pobres, pertencendo menos ainda a si mesmos (Viegas, 1989).

¹ Neste estudo, definimos Psicologia do Trabalho como as abordagens psicológicas que priorizam o trabalho em detrimento das organizações, considerando-o como principal ponto de observação e de análise dos fenômenos laborais, conforme definido pela vertente marxiana.

Para esta pesquisa, abordamos o trabalho como uma condição da existência da sociedade e, ao mesmo tempo, como uma atividade fundamental para a compreensão dos processos de subjetivação, saúde e adoecimento (Vieira et al., 2023). Neste capítulo, exploramos tais premissas teóricas, destacando as contribuições significativas de Le Guillant (1954), Guérin et al. (2001) e Clot (1999).

Dada a complexidade do nosso objetivo de pesquisa, centrado nos fatores psicossociais, reconhecemos a insuficiência de escolher exclusivamente uma única abordagem, das citadas anteriormente. Optamos, portanto, por resgatar aspectos relevantes de cada uma dessas perspectivas a fim de obtermos uma compreensão mais aprofundada de como os fatores psicossociais no ambiente de trabalho podem impactar ou proteger a saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras.

Além disso, a ordem selecionada para referenciá-las não é arbitrária. Ao longo de diferentes épocas, o tema do trabalho é abordado com ênfase em pontos específicos. Assim, é possível compreender o percurso histórico percorrido pela Psicologia do Trabalho e a construção das Clínicas do Trabalho, refletindo sobre o avanço dessas abordagens como ciência, conforme será discutido a seguir.

1.1. A abordagem da Psicologia do Trabalho como fonte de inspiração para a análise das experiências laborais e dos fatores psicossociais

Para aprofundar a análise sobre fatores psicossociais, adotamos a abordagem da Psicologia do Trabalho, inspirada no materialismo histórico-dialético de Marx (1988). Além disso, nos baseamos nas reflexões teóricas da Psicopatologia do Trabalho de Le Guillant (2006), da Ergonomia Francesa (Guérin et al., 2001) e da Clínica da Atividade de Clot (2006, 2010). Nosso estudo relaciona-se também com o campo da Saúde do Trabalhador – em razão de seus pressupostos éticos, políticos e teóricos – e visa a contribuir para a transformação do trabalho, para a prevenção do adoecimento e para a promoção da saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras.

Nessas perspectivas, o trabalho é concebido como uma categoria central na formação da subjetividade e na determinação dos processos de saúde e doença, alinhando-se à visão marxiana de trabalho, entendido em seu duplo movimento como processo mediador da relação entre o ser social e a natureza, no qual o ser social se constitui (Marx, 1988). Destacamos, além disso, a importância das contribuições de Marx (1988) para a construção de uma perspectiva psicológica crítica em relação à formação da subjetividade diante dos modos de produção

capitalistas (Vieira et al., 2023). Isso porque, segundo a concepção de Antunes (2009), o trabalho pode ser entendido, em seu sentido mais genérico e abstrato, como produtor de valores de uso, isto é, como expressão de uma relação metabólica entre o ser social e a natureza. Assim, por meio do trabalho, o indivíduo é capaz de dialogar com seu tempo e de intervir sobre o meio em que vive, podendo agir intencionalmente na transformação da realidade (Rabelo et al., 2016).

A abordagem teórico-metodológica da Psicologia do Trabalho, inspirada nas já aludidas fontes teórico-metodológicas, ressalta a importância da análise das relações entre a atividade, as experiências e os processos laborais para a compreensão dos processos de subjetivação e interpretação dos fenômenos relacionados ao contexto profissional (Vieira et al., 2023). Esses autores também destacam que a Psicologia do Trabalho se dedica à investigação e à compreensão do trabalho em suas diversas dimensões, expressões e consequências. Nesse escopo, são examinados os processos de subjetivação, desenvolvimento, saúde e adoecimento dos trabalhadores e das trabalhadoras, considerando suas inter-relações com os processos econômicos e psicossociais (Vieira et al., 2023).

Com apontamentos relativos à importância do trabalho para a Psicologia, Vieira (2009) nos lembra que o trabalho não é apenas um contexto da atividade ou um trabalho psíquico, ele convoca a totalidade do indivíduo e implica relações efetivas capazes de afetar sensivelmente as saúdes física e mental. Segundo essa perspectiva, não se trata de negar a subjetividade, mas de retomá-la a partir das condições efetivas nas quais é construída (Vieira et al., 2007).

Nossa perspectiva também incorpora elementos das abordagens da Psicopatologia do Trabalho, da Ergonomia da Atividade e da Clínica da Atividade. No que se refere à Clínica da Atividade, trata-se de uma das abordagens Clínicas do Trabalho, as quais “valorizam a centralidade psíquica e social do trabalho, constituindo um recurso para subsidiar processos de resistência e superação por parte dos coletivos de trabalho” (Bendassolli & Soboll, 2021, p. 27). Convergingo com a Psicologia do Trabalho, as abordagens Clínicas do Trabalho, e aqui em particular a Clínica da Atividade, destacam as experiências, os saberes e os valores dos trabalhadores e das trabalhadoras no processo de pesquisa-intervenção, incluindo o estudo das origens e das manifestações plurais do sofrimento no trabalho (Bendassolli & Soboll, 2021).

Consoante essa premissa, Cardoso (2015) ressalta a importância de conceder aos trabalhadores e às trabalhadoras a oportunidade de expressar suas percepções sobre vivências laborais, proporcionando *insights* valiosos sobre as demandas, as respostas e as condições oferecidas pelas organizações. Escutar atentamente os trabalhadores e as trabalhadoras possibilita relatos sobre como eles e elas estão enfrentando as demandas impostas, bem como

respostas sobre as tarefas e as dificuldades cotidianas. Além de considerações sobre como as organizações, por exemplo, proporcionam ou não condições para a realização das tarefas exigidas, um aspecto importante para a análise de fatores psicossociais relacionados ao trabalho.

Na sua construção teórico-metodológica, a Psicologia do Trabalho assume uma perspectiva ético-política, afastando-se da psicologização das relações laborais que explicam os fenômenos no trabalho reduzindo-os à esfera psíquica e aos fatores individuais, seja nos acidentes de trabalho ou nos processos de adoecimento psíquico (Vieira et al., 2023). Compartilhamos desse posicionamento, uma vez que a Psicologia do Trabalho objetiva uma transformação significativa nos processos psicossociais e econômicos estabelecidos sob os princípios da sociabilidade capitalista e do regime neoliberal.

O neoliberalismo, sistema econômico que potencializa os valores do capitalismo clássico, é uma das marcas da realidade atual e incide sobre as condições laborais do público-alvo da pesquisa. Franco et al. (2021) afirmam que a doutrina neoliberal surgiu no século XX como uma alternativa à crise social e econômica do capitalismo. Ademais, os autores assinalam que as crises sistêmicas relacionadas à lógica de funcionamento do capital encontram suas saídas em teorias totalmente centradas no indivíduo (Franco et al., 2021). Como consequência, tem-se a redução dos indivíduos a agentes empresariais de si mesmos, carregados de expectativas, descolados de suas condições objetivas e totalmente responsabilizados por seus fracassos (Franco et al., 2021).

Seguindo essa linha argumentativa, Neves et al. (2021) explicam que o neoliberalismo escancara uma lógica de produção atrelada ao tamponamento das fragilidades, das inconsistências e das precariedades humanas, através da busca pela produtividade máxima a qualquer custo. Tal funcionamento não se limita aos modos de produção e de consumo, mas incide também sobre as subjetividades. Para Safatle (2021), o neoliberalismo pressupõe um conjunto de comportamentos, modos de avaliação e justificativas responsáveis pela definição de modelos de individuação, nos quais se encontram sistemas normativos de disposição das condutas, de produção dos afetos e de determinação das formas de sofrimento. Assim, é possível dizer que os modelos socioeconômicos se caracterizam como modos de gestão das subjetividades: “Isso implica dizer que não se sofre da mesma forma dentro e fora do neoliberalismo” (Safatle, 2021, p. 33). Essas estruturas são criticadas por comprometerem as condições de vida e trabalho, resultando na imposição de sofrimentos, de enfermidades, de mortalidades e de degradações ambientais, como apontado por Vieira et al. (2023). Portanto, ao analisar os fatores psicossociais, é essencial considerar a inter-relação dos sujeitos com o meio e com suas relações sociais, destacando a importância de ir além de noções que reduzem

a construção da subjetividade a fatores individuais (Cardoso, 2015).

Dessa forma, ao estabelecer conexões entre o modo de produção capitalista e a deterioração da qualidade de vida, a Psicologia do Trabalho assume o compromisso de promover uma transformação significativa nas estruturas e nos processos sociais, visando à melhoria das condições de vida e de trabalho, superando disparidades, opressões e discriminações existentes (Vieira et al., 2023). A Psicologia do Trabalho e as Clínicas do Trabalho se configuram como abordagens para apoiar os processos de resistência e de superação por parte dos coletivos de trabalho (Bendassolli & Soboll, 2021), uma perspectiva alinhada com o cerne desta proposta de pesquisa.

Esse cenário nos conduzirá a uma análise mais aprofundada e mais específica sobre as considerações de Le Guillant (2006) para a Psicopatologia do Trabalho, de Guérin et al. (2001) para a Ergonomia da Atividade e de Clot (2010) para a Clínica da Atividade, contribuindo para a investigação de fatores psicossociais e enriquecendo nosso estudo.

1.2. Contribuições da perspectiva da Psicopatologia do Trabalho

As contribuições de Louis Le Guillant, psiquiatra francês, um dos principais líderes da Psiquiatria Social e um dos fundadores da Psicopatologia do Trabalho na década de 1950, constituem um avanço rumo a novas propostas de abordagem clínica e analítica, uma perspectiva que considera os aspectos subjetivos e objetivos como indispensáveis à análise psicopatológica (Souza & Athayde, 2006). Sendo um dos precursores da Psicopatologia do Trabalho, Le Guillant estabelece os fundamentos para uma clínica dos transtornos mentais originados na relação do sujeito com sua atividade laboral. Conforme mencionado por Lima (2021), a abordagem clínica proposta por Le Guillant envolve explorar, junto aos sujeitos, os conflitos e suas respectivas fontes, visando assim a oferecer cuidados. Em essência, sua busca reside na compreensão das interações entre o âmbito social – enquanto fonte de conflitos – e o conflito psíquico (Lima, 2021).

Ao introduzir a concepção de “psicopatologia social”, Le Guillant proporciona um avanço na compreensão de como os indivíduos que experimentam processos de alienação em seu cotidiano laboral podem desenvolver sintomas psicopatológicos graves, os quais frequentemente se manifestam como verdadeiras patologias mentais (Lima, 2021). Do ponto de vista metodológico, as contribuições do autor, conforme assegura Lima (2021), são significativas ao oferecerem elementos para a reflexão sobre as interações entre processos sociais e psicológicos ou entre objetividade e subjetividade, propondo assim uma

“psicopatologia da condição social”, como evidenciado por Clot (2009, como citado em Lima 2021).

Na visão de Le Guillant, conforme Bendassolli e Soboll (2021), é fundamental que o “clínico do trabalho tome como ponto de partida as situações concretas vivenciadas pelo trabalhador, pois são nestas que ele encontrará as diversas manifestações patológicas” (p. 19). Le Guillant (2006) ensina que o sujeito e o meio compõem uma unidade histórica e dialética “indissolúvel”, sendo essa uma “lei fundamental, à qual não pode escapar o psiquismo normal ou doente, nem o próprio paciente inteiro” (Le Guillant, 2006, p. 41).

Vieira (2014) destaca que Le Guillant não se baseia em uma lógica mecanicista para analisar as relações entre o trabalho e os processos de adoecimento mental. E afirma:

Ao mesmo tempo em que se afasta definitivamente de uma “sociogênese”, isto é, do estabelecimento de relações causais e lineares entre o meio social e os distúrbios mentais, Le Guillant ataca frontalmente a tendência de se procurar apenas predisposições, sejam elas psíquicas ou orgânicas, por considerar que isso levaria ao afastamento da investigação dos reais dramas humanos, que acontecem na experiência cotidiana dos pacientes. Ele valoriza, em sua abordagem psicopatológica, as experiências concretas dos sujeitos, procurando seu valor, suas ressonâncias e efeitos no processo de adoecimento (Vieira, 2014, p. 91).

Portanto, Le Guillant estabelece como premissa a necessidade de analisar a articulação entre as dimensões subjetivas e as objetivas da experiência de trabalho. Reforça assim, “a necessidade de articular as condições sociais, laborais e clínicas dos sujeitos” (Vieira et al., 2023, para. 31). Embora Le Guillant não tenha conduzido observações diretamente sobre algum trabalho, segundo Lima (2021), sua compreensão aprofundada na psicologia concreta, proposta por Georges Politzer, permite-lhe indicar um método relevante para a apreensão dos impactos das condições de trabalho sobre a saúde mental (Lima, 2021). Desse modo, a perspectiva de Le Guillant (2006) evidencia a pertinência de reunir aspectos subjetivos e objetivos por meio do resgate e da análise tanto da história do indivíduo quanto do papel das condições de vida e de trabalho na gênese dos problemas de saúde (Vieira, 2009).

A existência ou não de uma relação causal entre o trabalho e os distúrbios mentais constitui-se como uma grande dificuldade imposta aos pesquisadores da área, e a resolução desse problema é fundamental e decisiva para a proteção da saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras (Lima, 2005). Existem distintas concepções acerca da gênese das doenças mentais; por exemplo, há autores defendendo a ideia de que a doença mental advém de fatores essencialmente orgânicos e neuroquímicos, há autores priorizando a tese da psicogênese (pré-

disposições pessoais ligadas à constituição psíquica), há autores acreditando na multideterminação desse fenômeno e na importância de integrar fatores biopsicossociais (Lima, 2005). Essa última concepção vai ao encontro das ideias de Le Guillant (2006) e de nosso estudo.

Ao propor a investigação de dimensões objetivas e subjetivas da realidade concreta dos indivíduos, o método visa a revelar como as experiências, progressiva e cumulativamente, transformam-se em patologias (Le Guillant, 2006). Assim, é a análise das trajetórias de vida e trabalho, de acontecimentos e de articulações entre os fatores psicológicos, orgânicos, materiais e sociais que facilita o estudo e a compreensão dos distúrbios psicopatológicos (Vieira, 2009).

Ao nos fundamentarmos nas reflexões de Le Guillant, cuja relevância é destacada no âmbito dos estudos de Saúde Mental e Trabalho, ressaltamos uma de nossas fontes teórico-metodológicas e enfatizamos contribuições significativas para a fundação de uma abordagem clínica do trabalho, focalizando a interação do indivíduo com o meio. Tal enfoque representa um ponto crucial para a compreensão e para a análise dos fatores psicossociais relacionados ao trabalho.

1.3. Contribuições da perspectiva da Ergonomia da Atividade

A Ergonomia da Atividade, como relevante fonte para a Psicologia do Trabalho, adota premissas teórico-metodológicas consolidadas pela Ergonomia Francesa (Guérin et al., 2001). Esse estudo destaca pesquisas conduzidas por dois proeminentes teóricos das décadas de 60 e 70: Ivar Oddone e Alain Wisner, cujas contribuições essenciais influenciam a abordagem e a ação ergonômica (Lacomblez et al., 2023).

Ivar Oddone, notório por liderar iniciativas na década de 1960, redefine as questões relacionadas à nocividade do trabalho, incorporando o conhecimento dos trabalhadores e das trabalhadoras. A noção de nocividade ampliada integra-se a um manual de análise das condições de trabalho (Lacomblez et al., 2023). Alain Wisner, por sua vez, destaca-se na análise das situações reais de trabalho, desafiando ideias convencionais e enfatizando a “admissão explícita de ignorância” na prática ergonômica (Lacomblez et al., 2023).

Vieira et al. (2023) ressaltam o papel crucial da Ergonomia da Atividade nas bases teórico-metodológicas da Psicologia do Trabalho. Isso porque a abordagem da Psicologia do Trabalho parte da premissa de que o trabalho não se resume à mera execução de protocolos, valorizando a participação ativa dos trabalhadores e das trabalhadoras, conforme apresentado pela Ergonomia da Atividade.

A Ergonomia da Atividade revela que a execução de tarefas no ambiente de trabalho transcende regras predefinidas, destacando o intervalo inelutável entre o trabalho prescrito e o real (Guérin et al., 2001). Essa tradição ergonômica preconiza a análise da atividade de trabalho como um imperativo metodológico, promovendo pesquisa-intervenção ancorada nas situações reais de trabalho, propondo transformação das relações sociais no mundo do trabalho e criticando modelos de organização tradicionais, como o taylorismo e o fordismo (Lacomblez et al., 2023). Tais modelos são conhecidos por anular a autonomia e a subjetividade dos trabalhadores e das trabalhadoras, os quais são reduzidos a máquinas, uma vez que possuem tempos e movimentos padronizados e repetitivos, sem qualquer participação política.

Lima (2023) afirma que a prática da Ergonomia remonta à antiguidade, considerando que os seres humanos sempre adaptaram a natureza por meio do trabalho, sobretudo ao fabricarem instrumentos que mediam essa relação. No entanto, como disciplina científica, que investiga as relações entre os seres humanos e suas condições de trabalho, a Ergonomia é uma área relativamente recente.

Na perspectiva de Guérin et al. (2001), a ação ergonômica, almejando transformar o trabalho, deve ser orientada para dois propósitos distintos. Primeiramente, visa à concepção de situações laborais que não comprometam a saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras, permitindo a expressão de suas competências nos âmbitos individual e coletivo. Adicionalmente, busca criar condições que valorizem as capacidades dos trabalhadores e das trabalhadoras. Em segundo lugar, a ação ergonômica deve ser direcionada para atingir os objetivos da empresa, levando em consideração os investimentos realizados ou os planejados para o futuro.

Conforme os autores mencionados, a busca por esses objetivos culmina na análise ergonômica do trabalho, um método destinado a solucionar problemas decorrentes da incompatibilidade entre as características humanas e as exigências do trabalho. Essa incompatibilidade, muitas vezes, origina-se da concepção de sistemas de produção e processos de organização do trabalho, frequentemente baseados em estereótipos simplificados sobre a população de trabalhadores e trabalhadoras integrados ao processo produtivo (Guérin et al., 2001). Afinal, as tarefas exigem capacidade de lidar com situações inesperadas, demandando que os trabalhadores e as trabalhadoras gerenciem mudanças e variáveis durante a execução das atividades (Guérin et al., 2001).

A abordagem proposta por Guérin et al. (2001) postula que a concepção dos sistemas de produção, frequentemente desprovida de coerência, deve ser ajustada por profissionais de recursos humanos. No desempenho de suas funções, esses profissionais – responsáveis pela

seleção, contratação e formação de pessoal – devem buscar adaptar os recursos humanos às características técnicas e organizacionais do sistema de produção. Entretanto, é importante ressaltar que a abordagem dos recursos humanos muitas vezes negligencia a singularidade do funcionamento humano, bem como atribui responsabilidades por consequências adversas aos trabalhadores e às trabalhadoras, e não aos métodos de gestão, concepção ou escolha técnica (Guérin et al., 2001). Essa lógica, ao minimizar a influência dos meios de trabalho na concepção inadequada de sistemas produtivos, pode resultar em sérios problemas, manifestos ou ocultos.

Dentro desse contexto, Guérin et al. (2001) enumeram diversas lacunas que precisam ser abordadas, destacando: a variabilidade de produção; a influência da rigidez da organização do trabalho (por exemplo, o trabalho noturno); a contradição entre as estruturas organizacionais rígidas e a necessidade de cooperação eficaz entre os operadores; a falta de alinhamento entre as formações oferecidas e as situações reais enfrentadas pelos trabalhadores e trabalhadoras.

Esses aspectos evidenciam a existência de um distanciamento significativo entre as prescrições frequentemente elaboradas por especialistas alheios à realidade operacional e as situações concretas enfrentadas pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras. Quando incidentes de trabalho ocorrem, cabe aos próprios operadores a regulação dessas situações, sublinhando a importância de uma participação ativa na correção de problemas (Guérin et al., 2001).

No contexto da Psicologia do Trabalho, a Ergonomia da Atividade assume papel de destaque, permitindo estabelecer conexões fundamentais entre a análise das experiências laborais e os fatores psicossociais associados. Por meio dessa abordagem, é possível investigar minuciosamente como os trabalhadores e as trabalhadoras interagem em ambientes dinâmicos, sendo capacitados a gerenciarem complexidades e variáveis que surgem durante as atividades.

1.4. Contribuições da perspectiva da Clínica da Atividade

A Clínica da Atividade (CA) emerge como uma abordagem inserida no contexto das Clínicas do Trabalho e desenvolvida na França no final dos anos 1990 (Lima, 2023). Yves Clot, principal teórico dessa perspectiva, enfatiza, entre algumas de suas principais fontes teóricas, a Ergonomia Francófona e a Psicopatologia do Trabalho (Lima, 2023).

Ao integrar questões subjetivas, próximas à Psicopatologia do Trabalho, e questões objetivas, inerentes à Ergonomia da Atividade, a Clínica da Atividade concentra-se em encontrar recursos psicológicos e sociais a fim de aprimorar a qualidade do trabalho como meio de promover saúde mental (Clot, 2017).

Inspirado em Georges Canguilhem, Clot (2010) considera fundamental pensar a saúde

tendo como referência o conceito de poder de agir, pois assim é enfatizada a necessidade do poder de ação do sujeito sobre si e sobre o mundo, considerando que a atividade impedida, em certas circunstâncias, pode resultar em processos de sofrimento e adoecimento. Clot (2006) corrobora com Canguilhem ao ressaltar que o ambiente de trabalho é, por excelência, o cenário no qual se experimenta intensamente o sentimento de vida frustrada. Para Clot (2006), no mundo contemporâneo, o trabalho se transforma na causa mais preocupante para o aumento de diversas doenças e, ao mesmo tempo, revela-se essencial para a saúde. Possivelmente, ao demandarem que o trabalho absorva o que resta de suas vidas, muitos trabalhadores e muitas trabalhadoras solicitam mais do que o ambiente laboral pode proporcionar. Eles e elas alimentam a esperança não apenas de subsistir em um contexto, mas também, em última instância, de conseguir criar um ambiente propício para viver (Clot, 2006). Segundo Clot (2021), “é particularmente difícil contentar-se apenas com o sobreviver ao trabalho, já que ele é o espaço onde o trabalhador ainda pode esperar fazer alguma coisa de sua vida além dos conflitos unilateralmente afetivos do face a face interpessoal” (p. 81).

Nesse sentido, Clot (2006) destaca que, ao criar um contexto para viver, a atividade e a saúde se tornam sinônimas; e, nesse ponto, ele cita Canguilhem (2002) realçando que os trabalhadores e as trabalhadoras experimentam bem-estar na medida que percebem suas capacidades de assumir as responsabilidades por suas ações, de gerenciar os elementos de existência e de estabelecer relações entre as coisas que não ocorreriam naturalmente sem suas intervenções. Portanto, trata-se do desenvolvimento do poder de agir, ou seja, da capacidade de influenciar tanto o mundo quanto a própria existência, de forma coletiva e individual, visando a escapar das paixões tristes associadas ao ressentimento (Clot, 2006). Clot ressalta que sempre considera particularmente significativo o fato de Canguilhem (2002) afirmar que só podemos aceitar a vida mediante as condições de alcançarmos grandeza e de nos sentirmos como o ponto de origem de fenômenos, pelo menos de alguns deles. Desse modo, segundo Clot (2007), se não possuímos a capacidade de desabrochar e se não temos certo domínio sobre as coisas, a vida torna-se indefensável; ele argumenta que a Clínica da Atividade representa um meio de, mais uma vez, tornar a vida defensável no contexto de trabalho (Clot, 2006). Neste ponto, Clot (2021) ainda destaca a importância dos estudos de Le Guillant:

[...] a questão não é apenas ter ou não ter um trabalho, mas, mais profundamente, a questão está em ser ou não. A inatividade é uma das causas mais importantes da psicopatologia social, como Le Guillant demonstrou desde 1961, em seu artigo sobre os jovens (Le Guillant, 1984). Mas esta psicopatologia social pode também se tornar psicopatologia do trabalho: a amputação do poder de agir em sua atividade é igualmente

uma inatividade (p. 82).

Por isso, de acordo com a perspectiva da Clínica da Atividade, as análises devem ir além da atividade realizada, incorporando o real da atividade, que consiste em possibilidades de ação não realizadas, suspensas, abortadas ou impedidas (Clot, 2010). Destaca-se que a atividade, ainda segundo a CA, é constituída no âmbito de um circuito de relações sociais e não pode ser considerada apenas como um produto individual (Lima, 2023).

A distinção entre a atividade realizada e o real da atividade revela que a atividade não se limita apenas ao que é concretizado, mas abrange também o não realizado, as preferências de execução e até as estratégias adotadas para evitar a realização da tarefa (Clot, 2006). Desse modo, na CA, o conceito de atividade é ampliado, frente ao que é proposto originalmente pela Ergonomia, incorporando uma dimensão subjetiva (Lima, 2023).

Na análise Ergonômica da Atividade, as observações contribuem para diagnosticar fatores de riscos nas exigências psicossociais, organizacionais e biomecânicas do trabalho; por outro lado, na Clínica da Atividade, os trabalhadores e as trabalhadoras são incentivados a analisar seus próprios gestos a fim de conciliar eficiência e saúde (Lima, 2023). Assim, a metodologia proposta por Clot (2006, 2010, 2017) concentra-se nas relações entre atividade e subjetividade, buscando provocar transformações no ambiente de trabalho e fortalecer o poder de agir dos indivíduos (Lima, 2023).

Esses conceitos teóricos são fundamentais para este estudo, pois acreditamos que, em uma perspectiva Clínica do Trabalho, a análise dos fatores psicossociais deve incluir não apenas a atividade realizada, mas também o real da atividade, compreendendo a atividade impedida e encarcerada. Afinal, conforme destaca Clot (2010), “não há atividade sem sujeito” e a atividade se desenvolve no interior de formas sociais (p. 89).

A partir dos pontos elucidados, seguiremos para o capítulo seguinte, no qual abordaremos o debate socio-histórico acerca dos fatores psicossociais no trabalho.

CAPÍTULO 2 – O DEBATE SOCIO-HISTÓRICO SOBRE OS FATORES PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO

Neste capítulo, abordaremos o conceito de fatores psicossociais relacionados ao trabalho mediante uma breve análise socio-histórica sobre o tema. Nossos objetivos são apresentar definições e indicar necessidade de aprofundamento no estudo dessa temática, sobretudo diante do cenário atual experimentado pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras, em particular aqueles que atuam na área de Tecnologia da Informação (T.I.). Nesse sentido, o capítulo está estruturado em dois momentos: no primeiro deles, apresentamos um panorama socio-histórico sobre os fatores psicossociais no trabalho e, no segundo, circunscrevemos e analisamos o cenário atual de atuação dos profissionais de T.I.

2.1. Panorama socio-histórico acerca dos fatores psicossociais relacionados ao trabalho

Diversos estudos têm se debruçado sobre a relação entre trabalho, saúde e adoecimento na contemporaneidade. Esses estudos visam a compreender quais são os fatores e as condições da organização do trabalho capazes de impactar na saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras, além de identificar possibilidades de transformação do trabalho que contribuam para prevenir adoecimento e promover saúde (Araújo, 2012; Bendassolli & Soboll, 2021; Facas et al., 2020; Lima, 2021; Fonseca et al., 2021; 2021; Ruiz & Araujo, 2012; Vieira et al., 2007; 2012; Zanelli & Kanan, 2018).

Como veremos ao longo deste capítulo, observa-se na literatura científica uma reflexão acerca dos fatores psicossociais como decorrentes da interação entre os sujeitos trabalhadores e suas atividades laborais, o que nos parece relevante para esta investigação.

Para entender melhor os desafios associados aos fatores psicossociais no trabalho, é essencial começar resgatando o conceito de saúde estabelecido pela Organização Mundial de Saúde em 1947, a saber: “um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não apenas a ausência de doença” (Organização Mundial da Saúde [OMS], 1946). Essa definição, apesar das críticas quanto a sua viabilidade, nos parece importante, visto que ela reforça a saúde para além da integridade física, que requer uma abordagem integral em relação a todos os potenciais agentes estressores capazes de afetar os indivíduos (Horcades & Vilela, 2022). Tal conceitualização vai ao encontro do que é definido pela Organização Internacional do Trabalho sobre os fatores psicossociais, que iremos discorrer ao longo deste capítulo, após destacarmos aspectos históricos importantes.

Igualmente, é relevante considerar que a saúde e o adoecimento devem ser entendidos como processos, cujas determinações fundamentais também se encontram nos âmbitos da produção material e social, como postula a abordagem da Saúde do Trabalhador. E, ademais, precisamos ressaltar o conceito de saúde que se apoia nas reflexões da Clínica da Atividade, fundamentada em Georges Canguilhem. Na ótica do autor em questão, a existência é caracterizada como um ato de posicionamento, em que a vida é invariavelmente uma “atividade de oposição à inércia e à indiferença” (Canguilhem, 1995, p. 208). Assim, a atividade desempenha um papel central na edificação da saúde, pois os seres humanos não são concebidos como conjuntos de reações físico-químicas diante do ambiente material e social (Canguilhem, 1995). O indivíduo não permanece indiferente ao meio em que está inserido e sua interação com o entorno configura-se “como um debate no qual o vivente traz suas normas próprias de apreciação das situações, no qual ele domina o meio e o acomoda” (Canguilhem, 1995, p. 146).

Desse modo, conforme enfatizado por Vieira (2014), a saúde não se limita à “autopreservação ou mera adequação ao meio social, mas implica sempre o enfrentamento de riscos, nos quais o sujeito pode prevalecer, instaurando novas formas de agir e viver” (pp. 107-108). Isso posto, ao explorarmos o debate socio-histórico sobre fatores de psicossociais, torna-se imperativo analisar como diferentes organizações, a exemplo da Organização Mundial da Saúde e da Organização Internacional do Trabalho, moldam concepções que influenciam diretamente as políticas de saúde e segurança laboral, bem como que não alcançam necessariamente as determinações mais importantes dos processos de saúde/doença (Vieira & Santos, no prelo).

Iniciando a exploração histórica, vale ressaltar que as discussões sobre os fatores de psicossociais ganham impulso significativo a contar da década de 1970. Nesse contexto, a Organização Mundial de Saúde promove um Fórum Interdisciplinar em Estocolmo, Suécia, com os objetivos de debater o impacto dos fatores psicossociais sobre a saúde, de estruturar medidas e de propor políticas de saúde inclusivas baseadas nesses fatores. A partir desse Fórum Interdisciplinar, um novo olhar dirige-se para os contextos laborais e para suas relações com os processos de saúde e adoecimento dos trabalhadores e das trabalhadoras (Ruiz & Araujo, 2012).

À medida que avançamos para os anos 1980, é notável o reconhecimento crescente da Organização Internacional do Trabalho em relação à importância dos fatores psicossociais no ambiente de trabalho. Em colaboração com a Organização Mundial da Saúde, a Organização Internacional do Trabalho publica um documento destacando os efeitos adversos desses fatores na saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras (International Labour Organization, 1986). Nesse documento, ambas as organizações revelam concordar com o fato de que “crescimento e

progresso econômico não dependiam apenas da produção, mas também das condições de vida e trabalho, saúde e bem-estar dos trabalhadores e seus familiares” (Fischer, 2012, p. 401).

Nas décadas subsequentes, a União Europeia define diretrizes para um programa de gestão dos riscos psicossociais no trabalho, considerando a alta prevalência de problemas de saúde associados ao labor, tais como estresse, violência, assédio moral e outros (Fischer, 2012). A partir desse fato, identifica-se um importante avanço para o campo da Saúde do Trabalhador, posto que – além dos riscos físicos, biológicos e químicos – as ações de prevenção ao adoecimento e de promoção da saúde devem considerar igualmente os riscos psicossociais, em suas dimensões subjetivas e objetivas. Esse marco representa um avanço significativo ao reconhecer a complexidade dos fatores que impactam a saúde no ambiente de trabalho.

Depois, tem-se a definição proposta pela Organização Internacional do Trabalho, conforme destacado por Ruiz & Araujo (2012), que entende os fatores psicossociais como:

[...] interação entre o trabalho (ambiente, satisfação e condições de sua organização) e as capacidades do trabalhador (necessidades, cultura, sua situação externa ao trabalho). Portanto, verifica-se que os fatores psicossociais se dão entre a inter-relação do conteúdo, organização e gerenciamento do trabalho, as outras condições ambientais e organizacionais, com as competências e necessidades dos empregados (p. 172).

Essa compreensão aprofundada dos fatores psicossociais orienta estratégias de prevenção e de promoção da saúde. Destacando ainda mais a complexidade dos fatores psicossociais, o conceito de “interação” ressalta a necessidade de uma abordagem holística. Essa abordagem abrange não apenas aspectos psicológicos individuais, como personalidade e habilidades, mas também fatores sociais, incluindo o ambiente de trabalho, as relações familiares, as condições culturais e organizacionais (Fonseca et al., 2021).

Avançando nas definições, a European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions e a European Agency for Safety and Health at Work definem assim os riscos psicossociais no trabalho: “certos aspectos do projeto do trabalho como: conteúdo e formas de organização e gestão do trabalho com probabilidade para resultar em repercussões negativas para a saúde física e mental dos trabalhadores/as” (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions [Eurofound] & European Agency for Safety and Health at Work [EU-OSHA], 2014, p. 10). Essa definição ressalta a interconexão entre a organização do trabalho e os impactos na saúde, reforçando a necessidade de uma abordagem integrada na gestão desses riscos.

Ao explorar os fatores de riscos psicossociais, a revisão teórica conduzida por Zanelli e Kanan (2018) destaca elementos comuns como: os assédios morais e sexuais; a adição ao

trabalho; o consumo abusivo de substâncias; a corrupção; o estresse; o *burnout*; os transtornos de humor e de ansiedade; e o suicídio no trabalho. A abordagem construída por ambos os autores classifica a severidade dos danos ou dos agravos pela intensidade e pelo tempo de exposição aos riscos.

Essa categorização, conforme Facas et al. (2020), é relevante para uma compreensão abrangente dos impactos dos fatores psicossociais no ambiente de trabalho. Identificar diversos riscos e fatores de riscos, como mencionado anteriormente, juntamente à existência de fatores psicossociais positivos ou protetivos, é fundamental para desenvolver estratégias eficazes de prevenção e de intervenção (Facas et al., 2020).

Ao abordar a contextualização sobre fatores psicossociais no trabalho, Fischer (2012) explica a complexidade envolvida nas “questões associadas aos trabalhadores, meio ambiente geral e do trabalho” (p. 401). Essa complexidade ressalta a necessidade de uma abordagem integrada e capaz de considerar, na análise dos fatores psicossociais, tanto os aspectos individuais quanto os contextuais (Fischer, 2012).

Com as transformações nos ambientes laborais – caracterizadas por recrudescimentos das pressões, competições e hostilidades, aliados à implementação do taylorismo-fordismo para otimizar a produção em larga escala –, emergem novas manifestações de enfermidades e de incidentes, passando a integrar os contextos laborais (Antunes & Praun, 2015).

O denominado progresso tecnológico tem trazido como consequência alterações do conteúdo e da natureza do trabalho. A automatização dos processos de fábrica desencadeia uma progressiva diminuição das necessidades de mão-de-obra e um aumento da exigência de atualizações e de qualificações para o manuseio das máquinas. Conforme destaca Neto (2015):

As sociedades atuais são as mais qualificadas de sempre, mas também são as que apresentam níveis de pressão qualificacional maiores. Isto é, a pressão das qualificações e da formação contínua e ao longo da vida nunca foi tão grande como atualmente. As pessoas são impelidas continuamente para atualizarem ou adquirirem novas competências, fruto, em grande parte, da maior liberalização laboral e da necessidade de trocarem de emprego e/ou de área de atividade mais vezes ao longo da sua carreira profissional (p. 3).

Essa evolução tecnológica não apenas redefine certos aspectos do trabalho, mas também contribui para novas formas de pressão qualificacional e de desafios para os trabalhadores e para as trabalhadoras. Apesar das transformações ocorridas no mundo do trabalho, sobretudo no que tange aos sistemas de produção, o que se assiste na contemporaneidade é um processo de precarização, marcado por: constantes demissões, serviços por tempo determinado,

desempregos, terceirizações, quarteirizações, além das perdas de direitos sociais e trabalhistas. Tal cenário favorece a expressão de um conjunto de efeitos para a saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras, como estafas, fadigas, ansiedades, inseguranças permanentes, dores físicas, distúrbios emocionais, dentre outros (Abramides & Cabral, 2003).

Avançando para uma reflexão sobre o contexto atual, Pereira et al. (2020) destacam prejuízos como as flexibilizações do trabalho, os retrocessos dos direitos trabalhistas, os agravamentos da desproteção social, as intensificações do trabalho, os efeitos dos modelos de gestão contemporâneos, as uberizações do trabalho – ou, melhor, a “plataformização do trabalho” (Grohmann, 2020); desafios como esses fomentam a necessidade de se aprofundar sobre a temática relacionada aos riscos psicossociais. Essas transformações não apenas refletem o impacto da evolução tecnológica, orientada pela perspectiva da financeirização (Grohmann, 2020), mas também revelam a necessidade urgente de repensar as estratégias de gestão e de proteção dos trabalhadores e trabalhadoras em face desse cenário.

Ademais, torna-se relevante destacar o teletrabalho, estabelecido de forma mais ostensiva durante e após o contexto pandêmico da COVID-19, que segundo a Organização Mundial da Saúde (2022) agrava ainda mais o contexto mundial dos problemas de saúde mental e da pejetização. A prática da pejetização, conforme explica Pereira (2013), refere-se ao fenômeno no qual uma empresa contrata um trabalhador como pessoa jurídica, uma possibilidade viabilizada pela *Lei nº 11.196* (2005). Essa prática, inicialmente aplicada a prestadores de serviços intelectuais, amplia-se para diversas atividades, como destacado por Franco (2019). A pejetização pode anular garantias trabalhistas, fomentando o processo de precarização do trabalho e, conseqüentemente, o agravo dos riscos psicossociais.

Tais eventos são significativos como processos psicossociais e econômicos que acentuam as formas de precarização laboral e da força de trabalho e que geram riscos ampliados para os trabalhadores e para as trabalhadoras (Vieira & Santos, no prelo). Nessa perspectiva, é relevante mencionar os dispositivos psicopolíticos e ideológicos, atinentes à lógica neoliberal, que incentivam os indivíduos a se perceberem como empreendedores, aparentemente livres para empreender, resultantes da intensificação do trabalho por meio da instrumentalização tecnológica. Entretanto, é imperativo ressaltar que, na prática, esses mecanismos operam dentro de uma lógica de autogerenciamento subordinado (Abilio, 2019).

Tal dispositivo, que engendra o autogerenciamento subordinado, constitui-se como uma prática que acarreta aos trabalhadores e às trabalhadoras sentimento de culpa e de vergonha, originados de falhas e de insuficiências sistêmicas, mas que lhe são atribuídas individualmente. Essa dinâmica fundamenta-se na falácia meritocrática, que enaltece o indivíduo e seu

desempenho, ao mesmo tempo que oculta as verdadeiras condições de trabalho e de vida (Vieira & Santos, no prelo).

Alguns estudos e pesquisas (Eurofound & EU-OSHA, 2014; Institut National de Recherche et de Sécurité [INRS], 2021; Neffa, 2019) têm sistematizado a correlação entre os riscos psicossociais no trabalho e os diversos agravos às saúdes física e mental dos trabalhadores e das trabalhadoras, conforme classifica Barreira (2023):

I) problemas cardiovasculares, psicossomáticos e gastrointestinais; II) transtornos mentais, como estresse ocupacional e a Síndrome de Burnout; III) Lesões por Esforços Repetitivos/Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (LER/DORT) ou distúrbios musculoesqueléticos relacionados ao trabalho; IV) síndrome ou transtorno de estresse pós-traumático (TEPT) desencadeado por violências no ambiente de trabalho; V) transtornos de ansiedade, como Transtorno de Ansiedade Generalizada (TAG), Transtorno do Pânico e Transtorno Obsessivo-Compulsivo (TOC); VI) transtornos depressivos; e VII) dependência no uso de álcool e drogas (p. 220).

A autora destaca também que “outras manifestações de sofrimento mental incluem desmotivação, insatisfação com o trabalho, desengajamento profissional e deterioração do ambiente psicossocial, caracterizado pela quebra de laços cooperativos e solidários” (INRS, 2021 como citado em Barreira, 2023, p. 220). E vincula, igualmente, esses quadros clínicos e essas situações aos riscos psicossociais.

A análise abordada até o momento nos permite progredir e, dessa maneira, avançar sobre o reconhecimento de certas armadilhas presentes nas discussões contemporâneas que, em grande parte, seguem um olhar higienista sobre os fatores psicossociais associados ao trabalho, sobretudo no que diz respeito à “gestão dos riscos psicossociais” (Vieira & Santos, no prelo) e também às novas perspectivas para a análise e prevenção desses riscos.

Observam-se práticas e estratégias adotadas no contexto organizacional que visam a mitigar e gerenciar os riscos psicossociais, as quais ainda permanecem associadas aos programas de qualidade de vida no trabalho, e que não recuperam a experiência e a perspectiva dos trabalhadores e das trabalhadoras. Nesses programas, nota-se a redução do indivíduo a uma condição de variável a ser adaptada à produção, ou a uma “engrenagem a ser lubrificada” (Vieira & Santos, no prelo). Tal afirmativa é corroborada por pesquisas centradas na saúde do trabalhador, as quais questionam os modelos de prevenção e promoção de saúde implementados pelas organizações (Ferreira, 2015; Padilha, 2009; Vieira & Santos, no prelo).

Além disso, na visão de Barreira (2023), a determinação psicossocial do processo de saúde-doença dos trabalhadores e das trabalhadoras é profundamente influenciada pela cultura

organizacional, uma vez que esta exerce impacto significativo nas relações sociais e interpessoais internas à empresa, bem como nas interações com clientes e públicos externos. A cultura organizacional assume o papel de autorizar ou de desautorizar condutas e comportamentos, abrangendo desde práticas discriminatórias até formas de violências verbais e psicológicas, tais como os assédios sexual, moral e organizacional. Essas manifestações ocorrem nas relações entre os colegas; nas relações com os supervisores; nas relações dos trabalhadores e das trabalhadoras com os clientes ou com os usuários de serviços prestados (Eurofound & EU-OSHA, 2014; INRS, 2021). Importante destacar que não desconsideramos os limites dessa perspectiva organizacional, visto que as organizações estão inevitavelmente inseridas em uma dada sociedade e em relações sociais de produção.

Modelos organizacionais vigentes e ainda muito predominantes favorecem abordagens individualizantes sobre os fatores psicossociais, negligenciando considerações essenciais acerca dos modos de gestão e de organização do trabalho (Vieira et al., 2012; Vieira & Santos, no prelo). Essa perspectiva limitada reflete a necessidade urgente de transformações do trabalho, em suas várias dimensões.

Vale ressaltar que as práticas organizacionais frequentemente baseiam-se em Normas Regulamentadoras (NR's), destinadas principalmente à segurança e à medicina do trabalho, como disposto no Capítulo V da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (*Lei nº 6.514, 1977*):

Consistem em obrigações, direitos e deveres a serem cumpridos por empregadores e trabalhadores com o objetivo de garantir trabalho seguro e sadio, prevenindo a ocorrência de doenças e acidentes de trabalho. As primeiras normas regulamentadoras foram publicadas pela Portaria MTb nº 3.214, de 8 de junho de 1978. As demais normas foram criadas ao longo do tempo, visando assegurar a prevenção da segurança e saúde de trabalhadores em serviços laborais e segmentos econômicos específicos. A elaboração e a revisão das normas regulamentadoras são realizadas adotando o sistema tripartite paritário, preconizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), por meio de grupos e comissões compostas por representantes do governo, de empregadores e de trabalhadores (Ministério do Trabalho e Emprego [MTE], 2023).

Dessa forma, as Normas Regulamentadoras, introduzidas em 1978 pela *Portaria MTb nº 3.214*, visam a prevenir doenças e acidentes de trabalho, em um período específico da Ditadura Civil-Militar, quando há maior mobilização sindical e maior pressão dos trabalhadores e das trabalhadoras por melhores condições de trabalho. Ao longo dos anos, as NRs são desenvolvidas para abranger uma variedade de setores econômicos, sempre adotando um modelo tripartite paritário, conforme preconizado pela Organização Internacional do Trabalho

(MTE, 2023). Embora as NRs tenham o objetivo de garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável, sua abordagem tradicional não parece ser suficiente para lidar com os complexos fatores psicossociais. Portanto, importa reconhecer as limitações inerentes às Normas Regulamentadoras quando confrontadas com os desafios contemporâneos dos riscos psicossociais. Sua orientação tradicional, centrada na segurança física, pode não se alinhar adequadamente às complexidades e nuances associadas aos fatores psicossociais no ambiente de trabalho. E, mesmo quando se tenta contemplá-los, verifica-se uma redução desses fatores às características individuais e à postura higienista, deixando de lado as determinações fundamentais do processo produtivo e suas relações com os processos de saúde e adoecimento, objetos de interesse no campo da Saúde do Trabalhador.

Considerando esse cenário de mudanças observadas nos contextos laborais, é importante ressaltar que a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho² está recentemente atualizada pelo Ministério da Saúde, após 24 anos de sua instituição³, destacando a inclusão de fatores de riscos psicossociais como relacionados a doenças (Ministério da Saúde, 2023). Essa atualização, realizada em 2023, reconhece o impacto das condições de trabalho e as complexas interações entre fatores psicossociais e saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras.

Ainda nesse sentido, destaca-se a *Resolução do Conselho Federal de Psicologia (CFP) nº14* (2023), resultado de uma revisão da *Resolução do Conselho Federal de Psicologia (CFP) nº 02* (2022). Aprovada durante a Assembleia das Políticas da Administração e das Finanças (APAF), essa resolução regula o exercício profissional dos psicólogos e das psicólogas para a realização de avaliação dos fatores psicossociais relacionados ao trabalho. O processo de revisão envolve reuniões e debates com especialistas indicados pelas entidades, resultando na criação de um grupo de trabalho interno que elabora uma minuta da nova resolução.

Nas alterações dessa resolução, inclui-se a ampliação do escopo de atuação para além das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, abrangendo outros marcos legais e outros contextos de Saúde e Segurança no Trabalho. Além disso, o documento mais recente atende a requisições e a observações feitas por pesquisadores e profissionais. Nesse sentido, verifica-se, por exemplo, que: “A normativa também retirou a limitação tão somente para exames admissionais, periódicos, de retorno ao trabalho, de mudança de função

² A lista atualizada está disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-gm/ms-n-1.999-de-27-de-novembro-de-2023-526629116>

³ Essa atualização é publicada durante o governo do ex-presidente Bolsonaro e, em seguida, é revogada conforme nota do Ministério Público do Trabalho (MPT), conferir: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/portaria-ldr_final.pdf

e demissionais, ampliando o foco dos aspectos psicológicos em tais avaliações interdisciplinares” (CFP, 2023).

Apesar de avanços no documento, cabe cautela para afirmar se essa pode ser uma solução frente às práticas organizacionais referentes aos fatores psicossociais. Isso porque, à luz das considerações já apresentadas, geralmente no lugar de iniciativas destinadas a promover o bem-estar dos trabalhadores e das trabalhadoras de maneira coletiva e abrangente, verifica-se a implementação de estratégias que individualizam os processos de sofrimento e adoecimento, desvinculando-os dos fatores econômicos, socioculturais e intersubjetivos. Simultaneamente, as práticas organizacionais – disfarçadas sob o rótulo de políticas de prevenção ao adoecimento, orientadas por interesses econômicos e mediadas por dispositivos psicopolíticos e organizacionais – focalizam o desempenho de forma individualizada e aprimoram os métodos de avaliação e coerção, instigando os indivíduos a uma autoexploração constante e a uma liberdade ilusória que culminam na intensificação do trabalho. Em nossa perspectiva, essas ações constituem medidas superficiais para prevenir distúrbios de saúde, carecendo de uma análise precisa dos problemas e resultando na ausência de soluções eficazes (Vieira & Santos, no prelo).

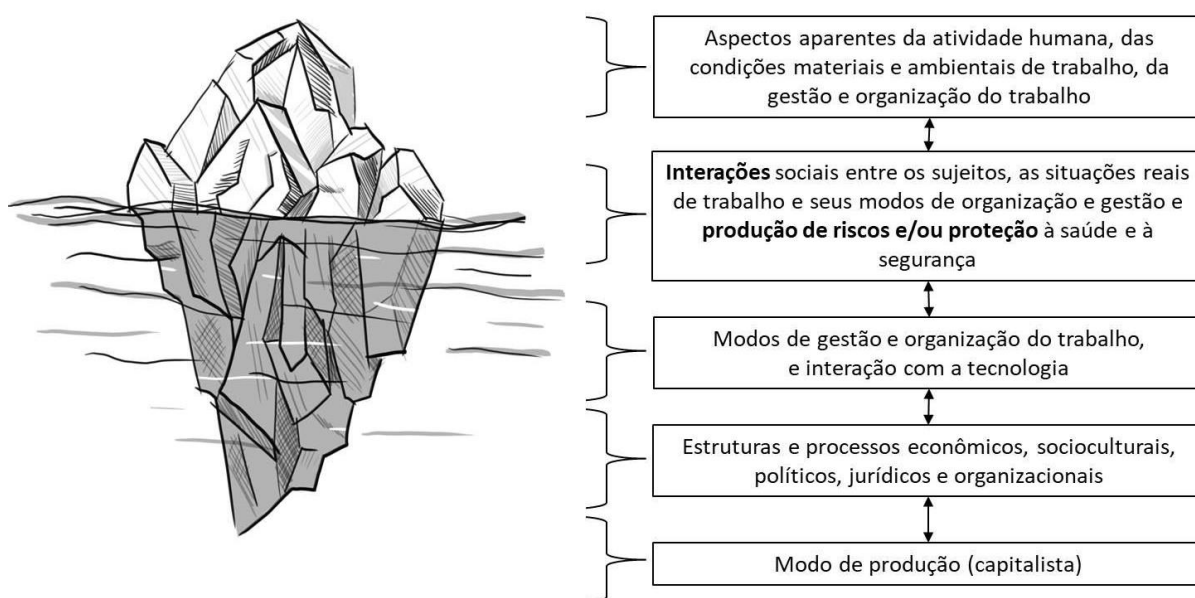
Conforme destacam Vieira e Santos (no prelo), a fim de que se possa alcançar novos horizontes para a proteção e promoção da saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras, é necessária uma leitura teórica distinta dessas práticas citadas anteriormente, visto que a saúde não é mera ausência de doença (OMS, 1946) e não equivale apenas à condição de adaptar as situações de trabalho. De acordo com Schwartz (2011), a saúde é resultante das oportunidades de transformação ativa e das reconfigurações realizadas pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras. E emerge das construções coletivas originadas a partir de experiências concretas, as quais resistem à primazia atribuída pela lei da valorização do valor e pela premissa de “rentabilidade ou morte” (Gaulejac, 2007 citado por Vieira & Santos, no prelo). Nesse sentido, destaca-se a afirmativa de que “se o trabalhador não consegue modificar as normas do trabalho ou tem sua tolerância às irregularidades do ambiente de trabalho diminuída, ele se torna suscetível a adoecer” (Vieira Jr. & Santos, 2012, p. 97 citado por Vieira & Santos, no prelo). Dessa maneira,

[...] a participação dos trabalhadores e a consideração de seus valores, de suas experiências e de seus interesses, portanto, são fundamentais na construção de qualquer tipo de intervenção. As ações devem ser feitas, do início ao fim, com os trabalhadores e não sobre os trabalhadores (Vieira & Santos, no prelo).

O processo de lidar com os fatores psicossociais demanda que esses sejam percebidos como dinâmicas relacionadas às interações entre o trabalhador e suas atividades laborais. Essas interações são influenciadas por diversas dimensões e relações de poder estabelecidas nesse contexto, conforme ilustrado na figura 1 (Vieira & Santos, no prelo):

Figura 1

Análise dos fatores psicossociais no trabalho em suas distintas dimensões



Nota: Recuperado de *Fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho: uma análise contemporânea*, de Vieira, C. E. C., Santos, N. C. T., no prelo.

Ressaltamos que a utilização da metáfora do *iceberg* pode ser pedagógica para entender que os fatores psicossociais não devem ser tratados como fatores isolados e não devem ser considerados de maneira independente, ou seja, desvinculados dos indivíduos e dos processos socioeconômicos ocorridos em diferentes níveis de profundidade; afinal, constituem-se como processos (Vieira & Santos, no prelo).

Dado o panorama complexo dos fatores psicossociais, nosso estudo concentra-se em considerar os seguintes riscos identificados no âmbito do trabalho: as intensidades, as jornadas, os sistemas de turnos, as relações, as faltas de segurança, as exigências emocionais, as exposições à violência ou a outras formas de agressão, as poucas possibilidades ofertadas aos trabalhadores e às trabalhadoras de se defenderem psicologicamente de agressões (Clot, 2010; Lima, 2014; Ruiz & Araujo, 2012). Consideramos tais riscos como processos relacionados a estruturas e fluxos sociais e econômicos mais profundos, que não podem ser desconsiderados.

Em relação aos fatores protetivos associados ao âmbito do trabalho, exploramos aspectos como bem-estar, comunicação, conciliação trabalho-família, práticas positivas de liderança, reciprocidade, recompensa e reconhecimento, satisfação e possibilidade de encontrar sentido (Zanelli & Kanan, 2018). Cabe aqui também elucidar o conceito de trabalho decente, formulado pela Organização Internacional do Trabalho e citado por Barreira (2023), que defende o acesso aos seguintes direitos trabalhistas fundamentais:

I) promoção de trabalho produtivo, de qualidade e com remuneração justa; II) direito ao meio ambiente de trabalho seguro e saudável; III) eliminação de todas as formas de discriminação e assédio moral no trabalho, e erradicação de todas as formas de trabalho forçado, trabalho infantil e aqueles análogos à escravidão; IV) liberdade de expressão e fortalecimento do diálogo social; V) direito de negociação coletiva e liberdade sindical; VI) ampliação da proteção social (p. 224).

Adicionalmente, ressaltamos a importância das possibilidades de desenvolvimento do gênero profissional, um conceito introduzido por Clot (2006), que se mostra crucial para a promoção e para a compreensão de aspectos relacionados aos fatores psicossociais protetivos no trabalho. Conforme as observações de Clot (2021), reconhecer-se na atividade profissional implica fazer algo singular em sua prática, renovando-a a fim de se tornar único no respectivo domínio. Esse autor enfatiza que o desempenho do ofício deve ser compreendido de maneira “forte”, isto é, não apenas como a execução de tarefas, mas como a capacidade de “testar os limites do próprio ofício” (Clot, 2021, p. 83). Simultaneamente, destaca a importância do desenvolvimento do repertório de ações possíveis, diversificando gestos e palavras, bem como discernindo elementos que devem ser descartados do acervo de subentendidos em uma narrativa coletiva (Clot, 2006). Nesse sentido, o poder de agir constitui uma fonte significativa de satisfação profissional.

Assim, nossa análise de dados abordará, como veremos mais adiante, práticas e condições de trabalho que possam apresentar maiores riscos ou que possam proporcionar, ainda que paliativamente em certas circunstâncias, melhores condições para a saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras. Antes disso, cumpre contextualizar o desenvolvimento mais recente do setor de Tecnologia da Informação, em nosso país, segmento no qual se inserem os participantes deste estudo.

2.2. Panorama atual do setor de Tecnologia da Informação no contexto brasileiro: abordagem descritiva

O setor da Tecnologia da Informação (T.I.), segundo dados da Associação Brasileira de Tecnologia da Informação e Comunicação⁴, com base no relatório de maio de 2023, referente ao cenário do ano de 2022 e também aos estudos realizados pela Associação para Promoção da Excelência do Software Brasileiro⁵ sobre a Indústria de Software e Serviços de Tecnologia da Informação no Brasil, registra um crescimento de 4,5%, conforme tabela abaixo:

Tabela 1

Crescimento do Macrossetor de T.I. em 2022, categorizado pela Associação Brasileira de Tecnologia da Informação e Comunicação como TIC⁶:

Produção Setorial (R\$/US\$)	R\$ 306,2 bilhões/ US\$ 59,3 bilhões
Proporção do PIB	3,1%
Crescimento nominal (2021-2022)	4,5%
Empregos (saldos 2022)	1,17 milhão (73 mil a mais que em 2021)

Nota: Recuperado de *Relatório Setorial de 2022*, de Associação Brasileira de Tecnologia da Informação e Comunicação, 2023

A análise desses dados destaca um cenário de expansão para o setor de Tecnologia da Informação (T.I.) no Brasil em 2022. O Macrossetor de T.I. registra uma produção total de R\$ 306,2 bilhões ou US\$ 59,3 bilhões, mostrando-se como um componente substancial da economia nacional, com participação correspondente a 3,1% do Produto Interno Bruto (PIB). O crescimento nominal de 4,5% em relação ao ano anterior evidencia a dinâmica ascendente

⁴ A Associação Brasileira de Tecnologia da Informação e Comunicação é uma entidade representativa do setor de T.I. no Brasil. Fundada com o propósito de fortalecer a indústria de tecnologia e comunicação, a Associação Brasileira de Tecnologia da Informação e Comunicação desempenha papel crucial na promoção de políticas e de iniciativas que visam a impulsionar o desenvolvimento do setor, além de fornecer dados e *insights* relevantes por meio de relatórios e de pesquisas, como o relatório publicado em maio de 2023.

⁵ A Associação para Promoção da Excelência do Software Brasileiro é uma Organização Social Civil de Interesse Público que desenvolve, desde 1996, ações para promover a melhoria da competitividade da Indústria Brasileira de Software, Serviços de T.I. e Comunicações.

⁶ A Associação Brasileira de Tecnologia da Informação e Comunicação classifica a área de TIC em quatro grupos: 1º) Macrossetor de TIC, composto por: TIC (Tecnologia da Informação e Comunicação), T.I. in House e Telecom; 2º) Tecnologia da Informação e Comunicação: Software, Serviços, Nuvem, BPO, Estatais, Hardware e Exportações; 3º) T.I. in House: Tecnologias Digitais nas empresas com outros objetos sociais; 4º) Telecom: Voz, Celular e Dados Telecom e Serviços de Implantação. Para nossas análises, estamos considerando o segundo grupo, por ter uma maior representatividade de atuação dos programadores e dos desenvolvedores.

desse setor-chave.

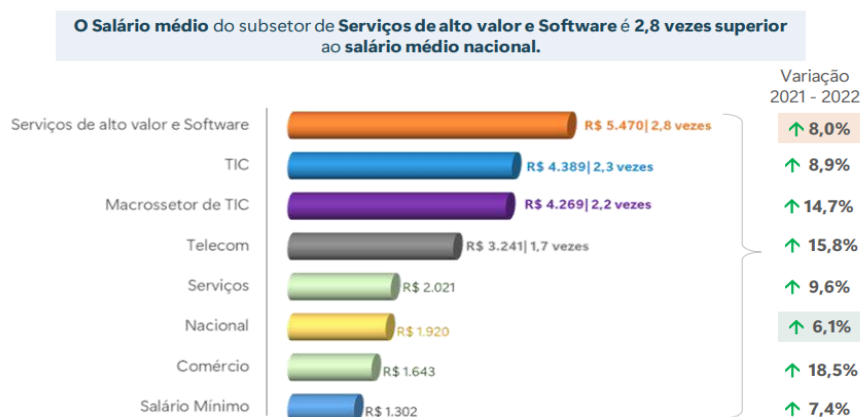
Os dados divulgados pela Associação Brasileira de Tecnologia da Informação e Comunicação destacam a geração de empregos no Macrosetor de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) entre 2021 e 2022, evidenciando aumento significativo de mais de 117 mil novas posições de trabalho. Tal crescimento é revelador da vitalidade desse setor. Outros aspectos indicados no relatório da Associação Brasileira de Tecnologia da Informação e Comunicação e nos estudos da Associação para Promoção da Excelência do Software Brasileiro incluem o Brasil como o 10º maior produtor de TIC no mundo, sendo o único país da América Latina entre os dez primeiros, representando 36,4% do mercado de TIC na região.

Destaca-se um crescimento anual de 6,9% no Macrosetor de TIC de 2018 a 2022. Além disso, a média salarial no Macrosetor de TIC é 2,2 vezes superior à média salarial nacional, aumentando para 2,8 vezes quando se trata de profissionais que atuam com *software*, conforme ilustrado na figura 2:

Figura 2

Salários de TIC e de Telecom no Brasil em 2022

Salários de TIC e de Telecom no Brasil em 2022
Comparação com salário médio Nacional



Notas: Os dados salariais são referentes as médias do ano de 2022.

Serviços de alto valor agregado são considerados consultoria de TI, desenvolvimento de software sob encomenda, suporte técnico, portais, provedores de conteúdo e outros serviços de informação na Internet.

Nota: Recuperado de *Relatório Setorial de 2022*, de Associação Brasileira de Tecnologia da Informação e Comunicação, 2023⁷

⁷ A figura 2, recuperada do *Relatório Setorial de 2022* (2023), é realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), uma instituição responsável por realizar pesquisas e levantamentos estatísticos no Brasil, abrangendo diversas áreas como demografia, economia, geografia, entre outras; pela Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), um registro administrativo brasileiro que contém informações sobre empregadores e trabalhadores formais, utilizado para fins estatísticos e para o controle social; e pelo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), um registro do Ministério da Economia do Brasil que acompanha as admissões e as

Aspectos relacionados à presença da diversidade são abordados nos estudos conduzidos pela Associação Brasileira de Tecnologia da Informação e Comunicação. Em 2022, 32,6 mil mulheres são contratadas, correspondendo a 45% dos empregos gerados na área de TIC. Embora esse número sugira um progresso gradual na inclusão de mulheres no setor, os desafios persistem. Apesar da predominância feminina na população brasileira (51%), apenas 39% dos profissionais no setor de TIC são mulheres e a média salarial para mulheres é de R\$ 2.694,00, mas para homens é de R\$3.880,00.

Ao examinar as questões raciais, os dados indicam a contratação de 30 mil mulheres e homens negros na área de TIC, representando 41% do total de empregos gerados. Notavelmente, as mulheres negras apresentam um crescimento de 5,9% nesse percentual de contratação, superando em 0,9% a quantidade de homens negros contratados para o setor. Ademais, os profissionais negros na área de TIC recebem salários 1,8 vezes superiores quando comparados a seus pares de outros setores. Essas análises destacam avanços, mas ainda há uma realidade na qual 51,2% dos profissionais da área se autodeclaram brancos e brancas, enquanto apenas 29,7% se autodeclaram negros e negras, evidenciando que as inclusões de gênero e de raça representam um desafio significativo para o setor de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC), algo semelhante ao que ocorre na sociedade de maneira mais geral.

Além dos dados estatísticos realçados anteriormente, julgamos fundamental abordar de forma concisa e crítica o cenário relacionado aos modos de organização do trabalho dos profissionais de Tecnologia da Informação (T.I.). A esse respeito, a tese de doutorado de Moita (2020) assume destaque como referência teórica, ao explorar a vivência espaço-temporal de trabalhadores e trabalhadoras em Tecnologia da Informação e ao descrever os aspectos cruciais desse cenário, a partir de um referencial teórico robusto, que também nos serve de fonte de pesquisa e que será explorado adiante.

Moita (2020) salienta que as organizações de Tecnologia da Informação (T.I.) no Brasil, surgidas a partir da década de 1990, encontram-se sujeitas à dinâmica competitiva do mercado global de T.I., sendo a flexibilidade nas relações de trabalho e de produção um requisito fundamental para a sobrevivência nesse cenário.

Neste sentido, Moita (2020) destaca estudos (Castro, 2013; Lima & Bridi, 2018; Oliveira et al., 2017; Santos, 2015) que evidenciam como o processo de flexibilização laboral resulta, em grande medida, em precariedade para a maioria dos trabalhadores e das trabalhadoras, especialmente no setor de Tecnologia da Informação (T.I.). Essa precariedade

demissões de empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Esses dados são utilizados para análises e políticas relacionadas ao mercado de trabalho.

expressa-se por meio das formas atípicas e ilegítimas de contratação, além da intensificação do trabalho, seja pela ampliação da jornada, seja pela aceleração do ritmo de produção. No contexto específico dos profissionais de T.I., observa-se uma dissolução das fronteiras entre o tempo e espaço de trabalho e os demais aspectos da vida, dificultando a desconexão desses profissionais (Moita, 2020).

Conforme ressaltado por Castro (2013), a organização do trabalho em T.I. estabelece uma dinâmica peculiar de tempo e espaço, naturalizada pelos próprios trabalhadores e trabalhadoras, os quais reconhecem a necessidade de períodos intensos de trabalho, incluindo noites, finais de semana e feriados. Diante de prazos anunciados como cada vez mais restritos e conexões declaradas permanentes, os profissionais de T.I. executam suas atividades praticamente de qualquer lugar, resultando na deslocalização das práticas laborais (Lima & Oliveira, 2017). Dispositivos móveis conectados à internet possibilitam que o trabalho invada outros espaços da vida, sendo levado para casa na tentativa de conciliar família e trabalho. Além disso, outras formas de invasão, tais como reuniões virtuais, leituras e respostas de e-mails ao acordar, resoluções de dúvidas durante deslocamentos para o trabalho, são relatadas (Castro, 2013).

Outro aspecto importante de se destacar é a dinâmica observada nas equipes de trabalho, as chamadas equipes virtuais. Conforme menciona Castilho (2009), torna-se essencial examinar os pequenos coletivos de trabalhadores e trabalhadoras presentes nessas organizações, os quais podem ser dotados de “mais tarefas, mais capacidade de organização, de iniciativa e de ruptura da divisão do trabalho” (p. 35).

Para Castilho (2009), a verificação da existência e das condições operacionais dessas equipes nas atuais fábricas de *software* é de suma importância, uma vez que por trás da mesma nomenclatura podem se esconder novidades organizativas ou adaptações simples às tendências ideológicas empresariais da época. Em outras palavras, é possível que problemas reais estejam obscurecidos por percepções ilusórias de realidades virtuais presumidas (Castilho, 2009).

Moita (2020) destaca: “aspectos da atividade dos trabalhadores de T.I. que representam desafios ao equilíbrio da relação vida e trabalho, os quais devem manejar para conquistar uma boa vida, e compõem o cerne de nossas preocupações” (p. 18). Embora não aborde diretamente a relação entre os fatores psicossociais e a atividade profissional dos trabalhadores e trabalhadoras de Tecnologia da Informação, os apontamentos de Moita (2020) parecem convergir com aspectos fundamentais para a compreensão da abordagem sobre fatores psicossociais em profissionais de T.I.

Essas considerações ressaltam a importância de uma abordagem crítica e

contemporânea para analisar a dinâmica organizacional na produção contemporânea de *software*, reconhecendo a evolução das práticas de trabalho em equipe e a necessidade de adaptação às demandas do cenário tecnológico atual, no qual as limitações físicas e geográficas não impõem mais restrições significativas (Castilho, 2009).

Diante do exposto, pretendemos explorar de maneira aprofundada a relação entre os fatores de riscos e de proteção psicossociais e a atividade realizada pelos profissionais de T.I., por meio da análise de dados e da categorização que será conduzida posteriormente em nosso estudo.

CAPÍTULO 3 – METODOLOGIA

Neste capítulo, descrevemos a abordagem metodológica e os preceitos fundamentais que guiam nosso estudo, a partir da estruturação de três tópicos. O primeiro deles caracteriza a abordagem qualitativa aqui utilizada, enquanto o segundo aborda os instrumentos de coleta de material empírico e a técnica de análise temática a que recorremos. Por fim, no terceiro, apresentamos os sujeitos participantes deste estudo e os preceitos éticos observados.

3.1. Tipo de pesquisa

Na perspectiva de Minayo et al. (2009), a metodologia consiste no “caminho do pensamento” e na “prática exercida na abordagem da realidade” (p. 15). Pretendemos, portanto, apresentar as características deste estudo, a nossa abordagem do problema de pesquisa e o caminho que percorremos.

Esta pesquisa adota uma abordagem qualitativa. Visa a compreender aprofundadamente as experiências, os sentidos e os significados atribuídos pelos programadores e pelos desenvolvedores, da área de Tecnologia da Informação, às suas vivências laborais, com o objetivo de identificar os fatores psicossociais relacionados ao trabalho desses profissionais. A escolha da abordagem qualitativa se alinha ao fim de analisar, de forma contextualizada, os fatores psicossociais para o grupo mencionado.

Ainda que os estudos sobre os fatores psicossociais relacionados ao trabalho não sejam inéditos, a investigação desses fatores na atividade de programadores e de desenvolvedores é relativamente nova, sobretudo se considerarmos as mutações pelas quais o mundo do trabalho passa desde o início da Pandemia de Covid-19 em 2020. Tais mudanças ampliam o uso de tecnologias digitais de informação e comunicação e, conseqüentemente, aumentam a demanda por serviços e produtos nessa área, com possíveis impactos que ainda não foram suficientemente analisados.

Minayo et al. (2009) destacam que a pesquisa qualitativa possibilita responder questões bastante particulares. Na perspectiva dos autores, a pesquisa qualitativa

[...] trabalha com o universo dos significados, dos motivos, das aparências, das crenças, dos valores e das atitudes. Este conjunto de fenômenos humanos é entendido aqui como parte da realidade social, pois o ser humano se distingue não só por agir, mas por pensar

sobre o que faz e por interpretar suas ações dentro e a partir da realidade vivida e partilhada com seus semelhantes (p. 21).

Tal tipo de pesquisa converge com nossos propósitos, já que as vivências dos trabalhadores e das trabalhadoras são consideradas centrais para a análise de quaisquer fenômenos associados ao trabalho. Segundo Vieira et al. (2007):

[...] para entendermos o trabalho, seu sentido e suas repercussões, é preciso colocar no centro da discussão o saber dos trabalhadores. Encontramos aí um ensinamento indispensável para a Psicologia do Trabalho e, por extensão, para todas as pesquisas/pesquisadores dessa área: o conhecimento do trabalho real só é possível por meio dos trabalhadores, de sua experiência, do que sabem e do como sabem (p. 159).

Para embasar nosso estudo, recorreremos à revisão bibliográfica. Esse tipo de pesquisa possui como principal vantagem “o fato de permitir ao investigador a cobertura de uma gama de fenômenos muito mais ampla do que aquela que poderia pesquisar diretamente” (Gil, 2002, p. 45). Procuramos na literatura, de maneira associada, os descritores “riscos psicossociais”, “fatores psicossociais” “trabalho”, “programadores” e desenvolvedores”, em uma busca que abrange as bases de dados da Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (LILACS), dos Periódicos Eletrônicos em Psicologia (PePSIC) e da plataforma Scientific Electronic Library Online (SciELO). Além disso, recorreremos também a obras publicadas por teóricos consagrados das vertentes da Psicologia do Trabalho, da Psicopatologia do Trabalho, da Ergonomia Francesa e da Clínica da Atividade. Nossa análise envolve a leitura de cerca de 80 volumes que exploram a interseção entre o trabalho e os fatores psicossociais, sendo selecionados a partir da leitura dos resumos e das palavras-chaves que contemplam nossa temática.

3.2. Instrumentos de pesquisa

Visando a contemplar os objetivos investigativos, para além da pesquisa bibliográfica, desenhamos a coleta de dados da seguinte forma: após a aprovação pelo Comitê de Ética em Pesquisa da PUC Minas, procedemos pelo recrutamento de participantes para o estudo, o que realizamos através das redes sociais e dos contatos prévios da pesquisadora com o público-alvo. Os critérios de inclusão a serem considerados são: ser profissional da área de Tecnologia da Informação (programador ou desenvolvedor) e ter pelo menos dezoito anos de idade.

Para a coleta de material empírico, fizemos uso de entrevistas não-dirigidas com perguntas disparadoras (conforme Anexo A), um método que privilegia a perspectiva dos

participantes – seus valores, crenças, representações e experiências – com o fim de compreender o que dada situação ou dado fenômeno significam para o entrevistado. Segundo Fontanella et al. (2006):

[...] a entrevista da pesquisa qualitativa é igualmente um encontro interpessoal para a obtenção de informações verbais e/ou escritas, porém de uma maneira não-dirigida, consistindo em um instrumento de pesquisa científica a fim de gerar conhecimentos novos sobre vivências humanas (p. 2).

Esse modelo de entrevista permite alcançar um conhecimento que pode até ser desconhecido, pois nesse método o entrevistador pode aproximar-se de resultados não exatamente esperados. Para isso, cabe ao entrevistador convidar o entrevistado a falar sobre suas vivências, interesses e preocupações, dando espaço para que o participante explore o tema, uma prática bastante eficaz para pesquisas de caráter qualitativo (Fontanella et al., 2006).

Além disso, amparamos nosso referencial teórico na Psicologia do Trabalho e ouvimos os trabalhadores e as trabalhadoras a partir de seus pontos de vistas e de suas vivências, um aspecto metodológico utilizado a fim de recolher dados concretos sobre a realidade do trabalho, e não apenas sobre o trabalho prescrito. Conforme destaca Vieira et al. (2007):

No âmbito de estudo do trabalho humano, alicerçado por conhecimentos provenientes da ergonomia e da Psicologia do Trabalho, certos aspectos da organização do trabalho e o próprio desenvolvimento da atividade devem ser examinados de perto, com uma lupa, isto é, junto àqueles que trabalham, no intuito de identificar situações que contribuem para o desenvolvimento e aquelas que são potencialmente perigosas à saúde mental (p. 159).

Assim, depois de a pesquisadora explicar os objetivos do estudo, os entrevistados são convidados a manifestarem livremente suas percepções acerca de seus cotidianos de trabalho. As perguntas disparadoras têm o intuito de explorar melhor alguns aspectos dos processos saúde-doença no trabalho, como o real da atividade, as questões ergonômicas, as cargas horárias, as relações com a liderança, entre outros. Temos a preocupação de oferecer um espaço seguro e empático, mesmo que virtualmente, para que os participantes se sintam confortáveis ao compartilharem suas experiências laborais. Nessa etapa, o principal desafio é esvaziarmos de nossas hipóteses prévias, tendo em vista nossa proposta de investigação, para escutarmos as experiências de cada um dos participantes dispostos a contribuir com a pesquisa.

3.3. Amostragem e participantes

A amostragem é intencional e por conveniência, posto que selecionamos participantes da área de Tecnologia da Informação que desempenham atividades de programação e/ou de desenvolvimento de *software*, sem nenhum outro critério de exclusão além da atividade profissional e da maioria. Os participantes são recrutados via redes sociais ou indicação de conhecidos.

As entrevistas acontecem em agosto de 2023 e são conduzidas online, por meio da plataforma *Google Meet*⁸, o que permite enfrentar as dificuldades e as limitações de deslocamento para profissionais que atuam fora da região metropolitana de Belo Horizonte, cidade na qual reside a pesquisadora.

A condução da entrevista busca deixar os participantes o mais à vontade possível, oferecendo a oportunidade de interromperem ou recusarem a continuidade a qualquer momento. Todas as entrevistas ocorrem sem interrupções e têm a média de uma hora de duração.

Não há um número determinado de participantes, pois não buscamos especificamente uma representatividade estatística. A amostragem é estabelecida segundo o critério de acessibilidade e o tempo disponível para a realização desta pesquisa. Fontanella et al. (2008) destacam que, nos estudos qualitativos, a questão “quantos” representa menos importância do que a questão “quem”, o que não tira também a importância de uma amostra bem delimitada.

A coleta de material empírico dá-se com a participação voluntária de seis entrevistados e uma entrevistada, totalizando sete participantes, caracterizados conforme o quadro 1:

Quadro 1

Caracterização dos Participantes do Estudo

Nome fictício	Idade	Gênero	Raça/cor	Função	Tempo de experiência na área
Carolina	32 anos	Feminino	Parda	Programadora Plena	11 anos
Pedro	35 anos	Masculino	Pardo	Engenheiro de <i>Software</i> Pleno	10 anos
André	30 anos	Masculino	Preto	Engenheiro de Dados	09 anos
Marcelo	25 anos	Masculino	Branco	Desenvolvedor Júnior	08 meses
Luís	33 anos	Masculino	Pardo	Desenvolvedor/Terceirizado em Órgão Público	06 anos

⁸ A plataforma *Meet*, desenvolvida pela *Google*, é um dispositivo de conferência criado para facilitar interações virtuais, uma vez que possibilita a realização de chamadas de vídeo, em tempo real, entre participantes de diferentes localizações.

Gabriel	25 anos	Masculino	Preto	Arquiteto de <i>Software</i>	04 anos
Antônio	33 anos	Masculino	Branco	Desenvolvedor <i>Web</i> Sênior	07 anos

Optamos pela inclusão de perguntas sobre idade, gênero e raça/cor no momento das entrevistas por considerarmos a importância dessas caracterizações para a amostra. Embora não tenhamos a pretensão de realizar uma análise demográfica mais profunda acerca do perfil dessa amostra, não podemos deixar de ressaltar o fato de terem sido entrevistados seis homens e apenas uma mulher, além de somente duas pessoas pretas, o que nos permite pontuar também as desigualdades de gênero e de raça/cor presentes no setor de tecnologia, conforme será abordado nos resultados deste estudo.

3.4. Padrões éticos na pesquisa

Este estudo segue rigorosos padrões éticos, sendo submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas), por meio da Plataforma Brasil, e tendo obtido a aprovação para sua realização. Todos os participantes são plenamente informados sobre os objetivos, procedimentos e parâmetros éticos desta pesquisa e suas participações são estritamente voluntárias. Portanto, antes da participação, os entrevistados recebem todas as informações necessárias e têm a oportunidade de sanar dúvidas.

As entrevistas são gravadas apenas mediante o consentimento dos participantes, devidamente documentado através da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). As garantias do anonimato e da liberdade dos participantes, sobretudo ao poderem interromper ou recusar a participação a qualquer momento, são asseguradas de maneira enfática, respeitando os princípios éticos da pesquisa qualitativa.

3.5. Análise temática do material empírico

Na condução da análise do material empírico coletado, optamos por adotar a Análise Temática, seguindo a abordagem delineada por Sousa (2019). A Análise Temática (AT) compartilha semelhanças com os procedimentos típicos da análise qualitativa, tais como a identificação de padrões, a recursividade, a flexibilidade, a homogeneidade interna nas categorias ou temas, e a heterogeneidade externa entre as categorias ou temas.

O processo de Análise Temática (AT) inicia-se na busca por padrões de significado e

por questões pertinentes para a pesquisa dos dados, podendo ocorrer durante a coleta, como em entrevistas ou em grupos focais (Souza, 2019). Salienta-se que nossa coleta é realizada por meio de entrevistas individuais.

Para efetuar a análise, é essencial manter interação constante entre o banco de dados, os trechos codificados e a avaliação dos dados resultantes desses trechos. O desfecho desse processo compreende a elaboração de um relatório dos padrões identificados (temas). Vale ressaltar a importância das anotações contínuas, incentivando o registro constante de ideias e integrando a escrita como parte ativa da análise (Souza, 2019). Na nossa coleta, os registros são realizados desde o primeiro contato com os entrevistados.

Portanto, a análise acontece em cinco etapas distintas, abrangendo: 1) familiarização com o tema e com as leituras flutuantes; 2) início das codificações; 3) definição das unidades temáticas; 4) revisão das unidades temáticas; e 5) teorização. Essas etapas seguem os parâmetros estabelecidos pela metodologia da Análise Temática (Souza, 2019), conforme explicitamos a seguir.

Na etapa inicial, denominada “familiarização com dados”, os dados são minuciosamente transcritos e revisados, enquanto nos imergimos na leitura e na releitura do banco de dados, registrando ideias ao longo do processo. Nessa etapa, realizamos a leitura ativa dos registros das entrevistas para identificar padrões e significados (Souza, 2019).

Na fase subsequente, chamada “geração de códigos iniciais”, realizamos a codificação sistemática de aspectos relevantes em todo o conjunto de dados, agrupando extratos pertinentes para cada código. Afinal, conforme explica Souza (2019), os códigos identificam aspectos interessantes dos dados, sendo considerados os elementos mais básicos e sendo avaliados significativamente em relação ao fenômeno em estudo. Esse processo de codificação, parte integrante da análise, organiza os dados em grupos de significados e pode ser orientado pelos dados ou pela teoria, dependendo das abordagens de cada pesquisador.

Para a nossa pesquisa, os códigos determinados são: condições materiais e ambientais de trabalho; organização do trabalho; mediação tecnológica e atividade de trabalho; atividade de trabalho e estratégias operatórias utilizadas pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras; variabilidades das situações reais de trabalho; atividade de trabalho e processos de saúde e adoecimento. Os códigos diferem das unidades de análise mais abrangentes, conhecidas como temas, os quais começam a ser gerados na fase seguinte (Souza, 2019).

Já a etapa “buscando temas” envolve a consolidação dos códigos em temas potenciais, congregando dados correlatos para cada tema em perspectiva. A busca por temas envolve analisar como diferentes códigos podem se combinar e criar temas abrangentes (Souza, 2019).

A “revisão dos temas”, por sua vez, compreende avaliar criteriosamente a eficácia dos temas em relação aos extratos e ao conjunto de dados. Nessa etapa, há um refinamento dos temas a fim de assegurar que os dados dentro dos temas compartilhem padrões comuns e, ao mesmo tempo, que mantenham distinções claras entre si.

Finalmente, na fase de “definição e nomeação dos temas”, refinamos os temas e aprimoramos suas narrativas, resultando na formulação de definições claras e na atribuição de nomes distintivos. Souza (2019) enfatiza que, durante essa etapa, cada tema é detalhadamente analisado, identificando sua essência e sua relação com a pergunta de pesquisa. A análise inclui a identificação de subtemas, que são temas dentro de temas, úteis para estruturar conceitos mais complexos.

Nesta pesquisa, a determinação desses temas converge para duas temáticas principais: fatores psicossociais protetivos e fatores de riscos psicossociais. Essas categorias serão mais definidas e mais abordadas no capítulo a seguir, o qual enfatiza os resultados coletados em nosso estudo.

CAPÍTULO 4 – RESULTADOS DO ESTUDO

Na análise que se segue, realizada a partir dos dados empíricos coletados, optamos por realizar a categorização de elementos associados aos fatores psicossociais de risco e aos fatores psicossociais de proteção, uma vez que ambos foram evidenciados a partir das falas dos profissionais participantes. No processo de categorização, dedicamos uma atenção especial às interações entre os trabalhadores entrevistados e os modos de gestão e organização do trabalho. Afinal, é justamente na interação com a organização do trabalho que se configuram os fatores de riscos ou proteção psicossocial, que podem afetar a saúde dos trabalhadores. Nesse sentido, foram estabelecidas duas categorias de análise principais, conforme será descrito a seguir. A primeira contempla a análise dos fatores de riscos, ao passo que a segunda investiga os fatores psicossociais de proteção.

4.1. Fatores de riscos psicossociais

Com base no nosso referencial teórico, já exposto anteriormente, que contempla a abordagem da Psicologia do Trabalho e as inspirações da Psicopatologia do Trabalho, da Ergonomia Francesa e da Clínica da Atividade, é possível tecer considerações sobre aquilo que o campo nos apresenta. A partir do estudo das referências teóricas e da análise das entrevistas, fica evidente a relação entre a análise da atividade, os aspectos laborais, as práticas gerenciais e os processos de subjetivação. Em todas as entrevistas, aparecem fatores que evidenciam a relação entre o trabalho e os processos de saúde-doença.

No que tange ao cotidiano laboral como um possível fator de risco psicossocial para os programadores e para os desenvolvedores de T.I., um aspecto que se sobressai é a dissolução das fronteiras entre o tempo e o espaço de trabalho, dificultando o estabelecimento de limites de horário e permitindo a invasão do trabalho em outras áreas da vida. Pode haver, inclusive, uma naturalização por parte dos trabalhadores e das trabalhadoras, os quais se habituem a tais rotinas, algo destacado por Moita (2020). Exemplo disso é a fala do entrevistado Pedro, que aborda a dificuldade de se desconectar do trabalho na era dos *smartphones*, na qual as notificações podem chegar a qualquer momento e o trabalhador está sempre com o celular próximo. Apesar da objetividade desse fato, Pedro acrescenta uma dimensão subjetiva: segundo ele, é preciso que cada um decida se quer abrir ou não as notificações, já que é possível silenciá-las. Nesse ponto, cabe destacar: as notificações são do trabalho, ou seja, mesmo que possa parecer simples a decisão de não as verificar, existe um peso das obrigações e das responsabilidades, bem como um dever de acessá-las ou mantê-las. Vejamos:

Então, tem essas questões também que a gente consegue observar, que a gente, tipo, o celular está apitando aqui no computador, porque o computador está ligado, está apitando aqui no telefone, porque está integrado ali e tal. Por mais que no *Android* a gente tenha o perfil de trabalho, que você pode ativar ou não durante a semana, pelo menos eu nunca desativo. **E aí, se chegar mensagem cinco horas da manhã, oito horas da manhã, oito horas da noite, vai apitar e, até pelo nosso inconsciente, a gente acaba vendo ali, mesmo não estando trabalhando, mesmo não estando ali no registro do ponto. Então, tem esses malefícios, vamos dizer assim, que a gente carrega**, mas eu acho, eu entendo que está muito também de acordo com a disciplina, com a possibilidade, com a, não é a palavra certa que eu queria utilizar ainda, com o momento que a pessoa está, se eu estou aqui, sei lá, estou fazendo alguma coisa, estou jantando, sei lá, não vou olhar o telefone agora, apita quando for que eu não estou trabalhando em ponto final. Aí, varia de pessoa para pessoa também, sabe? (Pedro).

Embora Pedro mencione que “varia de pessoa para pessoa”, é importante lembrar: apesar da variabilidade individual, há concretamente uma demanda endereçada aos trabalhadores e às trabalhadoras em períodos nos quais eles e elas deveriam ter a possibilidade de se desconectar do trabalho. Agindo assim, a organização transfere a responsabilidade pela gestão do tempo e das tarefas para os trabalhadores e para as trabalhadoras, cabendo a eles e a elas definirem limites. Cumpre notar que, mesmo quando decidem não abrir o aplicativo de mensagens, os trabalhadores e as trabalhadoras podem se sentir conectados, como relata Pedro.

Por tudo isso, não se pode considerar o estilo de vida de cada um de maneira absolutamente desconectada das relações com o mundo da produção material e social. O adoecimento pode ser um processo psicossocial, e o indivíduo, seu corpo e seu psiquismo não estão separados por inteiro das dinâmicas sociais, o que nos faz questionar a “autonomia” de cada um para escolher estar, ou não, sempre conectado.

A esse respeito, o entrevistado Antônio ressalta que, com a invasão tecnológica em diferentes campos da vida humana, exige-se uma disponibilidade constante. Antes, ele cedia ao tempo da pressa e respondia com rapidez as demandas, em um círculo vicioso no qual a demanda lhe causava ansiedade e a ansiedade o levava a trabalhar mais rapidamente. Nesse sentido, é possível dizer que o capitalismo faz da empresa uma instituição sagrada, sendo a cultura organizacional, muitas vezes, um meio de legitimar as relações sociais de produção, as quais provocam adesão psicológica dos trabalhadores e das trabalhadoras. Frequentemente, sem que eles e elas tenham consciência dessas consequências, o que os aproxima de uma “Síndrome

de Estocolmo Gerencial” e os leva a uma identificação com a organização geradora de opressões (Melo et al., 2011).

Aliado a isso, a psicologização dos problemas induz os profissionais a se cobrarem por produtividade, não mais se questionando se o fracasso é uma consequência estrutural, fruto de práticas que privilegiam os interesses da empresa em detrimento dos trabalhadores e das trabalhadoras. Sobre a imposição de uma disponibilidade constante, Antônio afirma:

Sim, sim, disponível a gente sempre fica, tanto que esse é um dos problemas hoje que eu fui cortando aos poucos, como por exemplo, eu não tenho mais a nossa ferramenta aqui, o *Teams*, aqui no celular mais, porque ocorre, a gente trabalha com outras pessoas que trabalham no horário igual eu trabalho com jornalista, eles estão em vários momentos lá, eles trabalham final de semana, porque eles trabalham com a mesma escala, e aí quando eles veem alguma coisa errada, eles mandam esse grupo lá, eu tenho um grupo junto, é horário, então isso vai ocorrer até o atual momento. Aí, o que aconteceu? Eu tava no lugar [bares, restaurantes, momentos de lazer...], mas eu tava no celular, tem que resolver isso aqui, aí eu cortei esse tipo de coisa (Antônio).

Nesse sentido, Viegas (1989) nos lembra que a sociedade civil traz como marca a divisão do trabalho e, assim, faz do trabalho uma mercadoria, uma força ou um fenômeno aparentemente desvinculado do ser que trabalha. Dessa maneira, sobressai-se uma ruptura entre o sujeito e o trabalho, sendo que esse último passa a ser concebido como algo externo, que incide sobre o indivíduo e que ele não reconhece como parte de si (Viegas, 1989).

Escutar os trabalhadores e as trabalhadoras, seguindo o referencial teórico-metodológico deste estudo, possibilita entender aquilo que a organização proporciona, ou não, quanto à realização do que é exigido. Dessa forma, ao invés de culpabilizar os trabalhadores e as trabalhadoras quanto aos fracassos e problemas da organização, é melhor escutá-los para que novos elementos possam aparecer, sinalizando também as falhas gerenciais e organizacionais. Ao ouvirmos os desenvolvedores e os programadores de T.I., buscamos entender como esses trabalhadores e essas trabalhadoras percebem suas práticas e seus cotidianos laborais, na tentativa de compreendermos as relações entre o trabalho e os processos de subjetivação. Como exemplificado na fala a seguir:

Então, normalmente, a gente passa ali, a gente tem reuniões diárias para poder atualizar o status das tarefas, às vezes até pedir uma ajuda. A ideia central dessa reunião, eu acho que é deixar todo mundo a par de tudo que está acontecendo. Então, por exemplo, às vezes, meu amigo já passou por uma dificuldade que eu passei, ele está ciente do que

está acontecendo comigo, né? Ele falou, não, vamos sentar ali, vamos se ajudar, né? Então, destrava, a gente se destrava em algumas tarefas (André).

No que se refere especificamente a *práxis* dos programadores e dos desenvolvedores da área de Tecnologia da Informação, conforme já exposto anteriormente sobre os fatores psicossociais, esse público é marcado por particularidades que não podem ser desconsideradas. Assim, nossa preocupação de analisar, de maneira crítica e atual, a dinâmica desses trabalhadores e dessas trabalhadoras nos convoca a refletir sobre as configurações do trabalho e da tecnologia no mundo contemporâneo. A prática desses profissionais é, portanto, atravessada pelos imperativos neoliberais, que exigem performance, eficácia e rapidez, visando à produtividade e ao lucro máximo. Conforme a fala de Luís:

Depende muito do projeto, viu? Tem projeto que tem data, tem projeto que tem data, e às vezes a data curta, né? Aí gera um desgaste maior também. Porque, igual eu tô te falando, tem coisa que dá pra você acelerar, sim. Dá pra cobrar mais da equipe ali, a equipe entregar um pouquinho melhor. Mas tem coisa que não tem como, sabe? Tem *softwares* que você vai desenvolver aí, que é um ano pra você conseguir chegar em algo sólido, sabe? [...] ele (ex-gerente) virava e falava, não, a gente precisa disso aqui com um mês rodando. E aí, tipo assim, você fica naquela, mas como? Porque não tem como, sabe? A não ser que você vai trabalhar 20 horas por dia. E, mesmo assim, é complicado. Porque, à medida que o dia vai passando, você vai desgastando, você começa... Degrada a mente, sabe? A mente vai perder. A gente até brinca que tem um... Isso é normal na área, beber muito café. E aí, você tá com a xícara cheia, o código tá vazio. A xícara vazia, o código tá cheio (Luís).

As mutações nos modos de produção e as características de nossa época proporcionam o surgimento de novos desafios e de pressões sobre os trabalhadores e as trabalhadoras, o que convoca também a construção de estratégias de enfrentamento e fatores de proteção. As tradicionais formas de enfrentamento, a exemplo das NRs, importantes em um contexto no qual se verificam profundas assimetrias nas relações de poder entre capital e trabalho, revelam-se insuficientes para lidar com aspectos ligados à saúde e à segurança dos trabalhadores e das trabalhadoras, sobretudo em suas dimensões físicas ou psicossociais. Na contemporaneidade, assistimos modismos de “motivação” e de “inovações” gerenciais, formas de exercer o controle e a dominação de maneira “disfarçada” (Araújo, 2012).

Alguns aspectos laborais levantados pelos entrevistados parecem possuir importante papel quanto ao sofrimento, conforme relata Antônio ao apontar a necessidade de usar medicamentos, em um passado recente, devido ao estresse vivenciado no cotidiano de trabalho:

Eu usei por um período [medicamentos psicofármacos], hoje eu não tô usando nada. A única coisa que eu uso é o remédio que eu tô manipulado de coisa mais natural, pra me dar uma desligada. Eu tomo pra dormir alguns minutos antes, porque eu fui na médica e ela falou. Porque eu cheguei nesse período que eu tava com muito estresse, não tava conseguindo dormir nada. E, assim, na cabeça, às vezes, eu sentava, nem era porque, assim, pensar em trabalho específico. Eu não sei resolver tal coisa, não acho que eu posso resolver, fazer tal coisa. Aí eu não consigo dormir, eu não consigo relaxar pra dormir (Antônio).

Nesse depoimento, nota-se um aspecto também ressaltado pelo entrevistado Pedro: o trabalho invade as fronteiras do mundo privado e alcança os trabalhadores e as trabalhadoras em suas subjetividades, acarretando consequências para sua saúde.

O entrevistado Antônio parece ter vivenciado situações de muita pressão e cobrança, até chegar à conclusão de que algo está errado e mudar de comportamento. Contudo, antes disso, passa por distúrbios de sono, estresses elevados, ansiedades, bruxismo e dificuldades em conciliar o trabalho e a vida pessoal. Ademais, relata falta de apoio psicológico e instabilidade na remuneração, evidenciando insatisfações que se constituem como fatores de riscos psicossociais. Sobre isso, lembramos: os abusos de poder, praticados pelos gestores, apresentam forte relação com os modos de produção da vida material e de gestão e organização do trabalho no capitalismo, situações que se intensificam ainda mais no cenário neoliberal. Isso acontece devido ao uso descomedido da força de trabalho, aliado à centralidade do processo de valorização do valor nesse modo de produção. Nesse contexto, aparecem os argumentos das organizações que visam a desacreditizar as reclamações trabalhistas, tais como a defesa da legitimidade do poder diretivo do empregador, que naturaliza e desumaniza a cobrança de metas (Vieira, 2017).

Por tudo isso, Antônio busca estabelecer limites e reduzir contato com situações estressantes. Nas palavras dele:

Eu estava, tipo, é... **Pô, eu estou vivendo para trabalhar, não tem... Não faz sentido, sabe?** Aí, esses pontos foram me ligando coisas que eu tinha que fazer, sabe? Lidar com algumas frustrações, assim, ah, realmente, as coisas não vão ficar da melhor forma que tem que ser feita, beleza? Vamos seguir, depois a gente arruma isso para frente, é... Isso aí também foi algumas coisas que mudaram para mim (Antônio).

Verificamos aqui que o trabalho, em determinadas formas de organização, apresenta-se como uma atividade capaz de consumir o tempo e as energias vitais dos trabalhadores e das trabalhadoras, podendo levá-los ao esgotamento. No caso dos desenvolvedores e dos

programadores de T.I., a urgência torna-se um imperativo, de modo que o profissional é “consumido” pelo produto que ele mesmo desenvolve, trazendo repercussões quanto ao processo criativo e à jornada de trabalho. Portanto, isso parece incidir de maneira ainda mais contundente, dadas as especificidades do objeto de trabalho desse público. Vejamos o relato do entrevistado Gabriel:

Uma das coisas que eu acho que todo desenvolvedor tem, a maioria, pelo menos, é o **sentimento de pai da criança**. Então, por exemplo, deu-se a hora ali das 17, mas você fala, pô, mano, eu vou ficar mais um tempo aqui que eu acho que dá para terminar isso aqui, sabe? A criança seria o código que você está desenvolvendo. E aquele sentimento também, tipo assim, se eu não fazer agora e não resolver agora, amanhã vai ficar maior o problema e ninguém vai resolver e vai sobrar para mim uma bola de neve maior ainda. Então, muita gente, inclusive eu, às vezes, a gente tem esse sentimento de querer adiantar o máximo de coisas e aí acaba que a gente, muitas vezes, extrapola essa jornada de horário que a gente tem. **Então, já teve caso de eu ficar até tipo, uma da manhã, meia-noite, porque, pô, vai se não resolver isso aqui, amanhã eu não vou ter tempo, porque vão ficar me chamando o dia inteiro e eu não vou conseguir olhar isso, sabe? Aquele primeiro problema lá. Então, às vezes, isso acaba causando um sentimento de... de... não sei qual que é o nome, mas aquele sentimento que, tipo assim, eu tenho que resolver isso, sabe? E aí acaba ocasionando um segundo problema, que é a questão do *burnout*.** Tipo assim, o problema que nunca acaba, sempre surge coisa nova, sempre surge coisa nova, eu não consigo me policiar em relação ao meu tempo e vou ficando, vou ficando, vou ficando. E, quando assusto, já tem que acordar no outro dia para trabalhar de novo e fica nesse ciclo vicioso sem fim (Gabriel).

Nesse depoimento de Gabriel, observamos pontos relevantes para a compreensão dos fatores de riscos psicossociais no trabalho, evidenciando o envolvimento intenso e psicológico com o trabalho, assim como as demandas excessivas que impedem o sujeito de retomar, com tranquilidade, o que está desenvolvendo. E enfatizando a implicação da “amputação do poder de agir do trabalhador” (Clot, 2006). Conforme Clot (2006), a execução da tarefa está inserida no contexto histórico dos trabalhadores e das trabalhadoras, buscando simultaneamente alcançar objetivos pessoais que, por meio desse desempenho, têm potencial de influenciar a eficácia laboral. Ao realizar uma tarefa, o profissional transforma-a. Destacamos ainda a expressão utilizada por Gabriel: sentimento de “pai da criança”, elucidando a alta responsabilização pela tarefa, como o sentimento de cuidar a qualquer custo.

Esse fato corrobora com o cenário, não raro, de a organização isentar-se da responsabilidade quanto a adversidades apresentadas pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras, atribuindo tais problemas às dificuldades pessoais de cada um deles, a partir de uma perspectiva culpabilizadora unilateral (Vieira et al., 2007). Assim, as verdadeiras origens do problema não são tratadas, pois não há uma atenção às condições de trabalho, mantendo dessa forma o quadro de sofrimento dos trabalhadores e das trabalhadoras, os quais se cobram, tomam para si mesmos toda a responsabilidade e se sentem frustrados. A expressão “senso de dono”, também utilizada pelo entrevistado Gabriel, parece ilustrar muito bem esse ponto:

É igual eu te falei, tem essa questão do senso de dono, sabe? Assim, eu sou um CLT que trabalha oito horas por dia, mas eu quero ver esse negócio funcionando, sabe? Então, tipo, quando você não consegue chegar nesse objetivo, parece que você não alcançou o seu objetivo e você se sente frustrado. **Então, imagina você trabalhando oito horas por dia, mas você não consegue entregar nada de concreto. Então, esse sentimento de frustração muitas vezes é o que motiva isso** (Gabriel).

Diante do exposto, percebemos que um círculo vicioso é criado, pois o trabalho, por mais intenso que seja, pode gerar frustração; e essa frustração gera mais trabalho e mais intensidade, demandando dos trabalhadores e das trabalhadoras a resolução não apenas dos problemas concretos, mas das próprias frustrações.

Outro aspecto crucial, que merece ser discutido aqui, é o fato de os riscos psicossociais não se limitarem, necessariamente, ao que está previsto no marco legal do campo da Saúde e Segurança no Trabalho. No caso do público-alvo desta pesquisa, há pontos que facilmente podem passar despercebidos e serem silenciados, mas com grande potencial de produzirem quadros de desgaste mental. Um dos exemplos apontados por Gabriel refere-se à microgestão, que parece estar associada a uma cultura de vigilância:

Acho que uma das principais reclamações que a galera tem, que são fatores decisivos, é a questão da microgestão. **Nenhum trabalhador gosta de ser microgerido, de você ter uma pessoa ali 24 horas perguntando o que você está fazendo, que hora você está entrando, e que hora você está acabando.** Eu acho que **você trabalhar num lugar onde não confiam em você, acho que é uma das piores sensações que existem** (Gabriel).

Observamos que os modos de controle e gestão da força de trabalho dos profissionais de T.I., em alguns contextos organizacionais, podem resultar em um sentimento de mal-estar, como afirma Gabriel. É preciso lembrar que os fatores de estresse podem se manifestar, dentre outros aspectos, quando há um elevado nível de exigências físicas e mentais (Cardoso, 2015).

Ademais, o estresse pode aparecer quando há incompatibilidade entre as exigências organizacionais e os recursos disponibilizados para atendê-las. Segundo essa perspectiva, o estresse configura-se como uma manifestação das deficiências e desorganizações das empresas, e não como um aspecto de vulnerabilidade dos trabalhadores e das trabalhadoras (Cardoso, 2015). O relato de Gabriel evidencia a dificuldade de realizar suas atividades no horário de trabalho e a sobrecarga advinda desse contexto, potencializando assim o sofrimento psíquico:

Já aconteceu comigo, na verdade. Tipo assim, eu programar durante a noite inteira, porque se eu não entregar esse negócio no outro dia, eu coloquei na minha cabeça que meu líder técnico ali, ele daria uma punição, alguma coisa do tipo, sabe? Então, fiquei ali. Comecei de manhã programando, quando eu assustei já era 3 horas da manhã do outro dia. **Então, só parava para comer e voltava, tentava resolver, ficava pensando o dia inteiro, fritando, e isso para mim foi o ponto de, falei, pô, eu vou travar daqui a pouco e não vai funcionar nada mais, porque eu vou enlouquecer** (Gabriel).

O depoimento de Gabriel nos leva a pensar que os programadores podem experimentar a sensação de uma vida devotada ao trabalho, na qual as exigências e as demandas laborais passam a consumir, ostensivamente, o tempo e a saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras. É possível pensar, em tais circunstâncias, no desenvolvimento de perturbações da saúde e do estresse. Dentre os possíveis fatores relacionados ao estresse, Cardoso (2015) menciona a carga de trabalho, a pressão temporal, a vigilância, as dificuldades ligadas às tarefas, a monotonia, a ausência de autonomia, os riscos presentes nas atividades, a falta de controle sobre as tarefas, as dúvidas sobre avaliação, a inadequação entre horário de trabalho e ritmo biológico, a vida social e familiar, a instabilidade, o autoritarismo, a falta de apoio, as questões ambientais. Tais indicadores são fundamentais para a identificação de fatores psicossociais de risco. A análise desses aspectos é multifatorial, de modo que leva em conta a personalidade e as habilidades de cada um, mas também questões sociais, incluindo ambiente de trabalho, relações familiares, condições culturais e organizacionais (Fonseca et al., 2021).

Em relação à monotonia, um dos aspectos mencionados por Cardoso (2015), o relato da entrevistada Carolina suscita algumas reflexões. Embora afirme gostar muito de trabalhar na empresa por ser um ambiente tranquilo, ela diz não se sentir motivada, porque realiza tarefas rotineiras que não demandam criatividade. Vejamos:

Tem uma coisa que me incomoda um pouco, que é a questão assim, de eu me sentir acomodada agora, nesse nível sabe, de chegar e meio que ser as mesmas tarefas e tá ali, tipo, foi uma coisa que eu propus na época dessa promoção que eu queria mexer com coisas diferentes, de desafios, porque, assim, o que eu sinto é que a gente,

principalmente quando a gente faz um sistema é, porque não é *startup*, né, que faz vários diferentes, de empresas diferentes, né? Eu tô fazendo um sistema só pra essa empresa, então eu tô ficando especialista ali nos sistemas daquela empresa então isso é uma coisa que me deixa um pouco assim, sabe? Me incomoda um pouco, a ponto de às vezes eu querer mudar e tal. [...] A falta dos desafios, talvez seja isso, né? (Carolina).

Há no depoimento de Carolina aspectos que, no ângulo da Clínica da Atividade, se relacionam ao “real da atividade” e à “atividade impedida” (Clot, 2010). A entrevistada reporta sentir-se pouco motivada em atividades que não se desenvolvem conforme os seus interesses e desejos.

Em seu relato, o entrevistado Marcelo aborda outros pontos: a falta de autonomia e a limitação de suas ações em certos âmbitos, fatos que culminam em estresse e desgaste. Vejamos:

Alguma das coisas que eu acho ruim, que são, de certa forma, um empecilho, é que quando eu vou fazer alguma coisa nova, vou tentar melhorar, digamos assim, tentar implementar alguma coisa melhor, eu sou limitado, porque aquilo está impedindo, aquilo antigo está impedindo o meu, tipo, um *upgrade* na plataforma. E não tem muito o que fazer, porque o meu chefe, por exemplo, ele fala que não dá para fazer, porque teria que mudar muita coisa, seria uma demanda muito grande, digamos assim, que aí a gente acaba tendo que seguir modelos não tão bons, não tão eficazes, porque o início do trabalho foi feito de forma errada. Então, isso é uma coisa que acaba estressando um pouco, porque a gente, eu sou uma pessoa que gosta muito de melhorias, criar melhorias. E é muito ruim ver que a gente está fazendo da forma errada, sabe? E eu ter que fazer da forma errada. Então, isso é uma coisa que dá um desgastezinho (Marcelo).

Novamente, aparecem dimensões da atividade conectadas ao real da atividade, nos termos da Clínica da Atividade. Aquilo que deve ser refeito ou feito a contragosto, bem como aquilo que é refreado ou é impedido, precisa ser considerado como parte desse real da atividade. Tal atividade impedida pode estar relacionada, como vemos no depoimento, aos processos de sofrimento e desgaste mental.

Ainda no que tange à multiplicidade de fatores de riscos, ressaltamos: a intensidade do trabalho, a jornada, o sistema de turnos, as relações de trabalho, a falta de segurança, as exigências emocionais, a exposição à violência e a outras formas de agressão, a dificuldade por parte dos trabalhadores e das trabalhadoras de se defenderem psicologicamente dos abusos provenientes do trabalho (Clot, 2010; Lima, 2014; Ruiz & Araujo, 2012). Zanelli e Kanan (2018) acrescentam ainda os seguintes fatores de riscos no ambiente laboral: assédio moral e

sexual, adição ao trabalho, consumo abusivo de substâncias, corrupção, estresse, *burnout*, transtornos de humor e de ansiedade, suicídio no trabalho. A desmotivação, a insatisfação com o trabalho, o desengajamento profissional e a deterioração do ambiente psicossocial, caracterizada pela quebra de laços cooperativos e solidários (Barreira, 2023), também podem aparecer como fatores de riscos.

Dentre esses elementos, aparecem também aspectos ergonômicos concernentes à interação entre os sujeitos e os seus trabalhos. Quatro dos entrevistados narram episódios de dores osteomusculares, tais como dores na coluna ou nas mãos, e de problemas de vista decorrentes de altas exigências no trabalho:

[...] tanto em casa quanto lá, é 100% na frente da máquina, né? A gente digita muito. Então, eu vejo, assim, eu percebo que mecanicamente, sabe? É bem desgastante. Chega o final do dia, você já está com a mão doendo um pouco, com o pulso, sabe? Eu estou fazendo [exercícios] agora daquelas bolinhas de ficar apertando, sabe? (Luís).

Outros participantes também relatam a necessidade de realizar fisioterapia e/ou atividades físicas que minimizem impactos osteomusculares. O entrevistado Marcelo, embora satisfeito com sua remuneração, destaca os custos do seu trabalho para a sua saúde:

A saúde financeira da área, em geral, é muito boa, porém eu entendo que a **saúde física seja realmente um problema, porque eu sinto isso diariamente, que ficar sentado demais não é legal, quando eu vou andar, eu sinto que eu tô com um pouco de dor nas costas, eu tenho uma cadeira fenomenal aqui, que eu comprei recentemente, mas ainda assim, ficar sentado é trabalhoso, ficar olhando tela o dia inteiro é bem ruim**, hoje eu vejo, porque eu tô na área, eu tô estudando na área desde 2018, então eu tenho contato com telas desde 2018, e hoje minha visão é horrorosa, eu não consigo enxergar nada na rua. [...] e eu sou novo, então, com 25 anos, já tenho um problema de vista muito grande, então, pode ser também genético, pode, mas eu vejo que minha visão é bem ruim, e eu consigo fazer associação disso com telas, porque realmente faz sentido, todos os médicos dizem que ficar olhando pra telas impacta bastante na vista, no final do dia eu sinto realmente que eu tô bem cansado, eu não faço exercício nenhum, mas eu sinto realmente que eu tô bem cansado, é cansativo ficar olhando pra monitores ficar o pensamento ali, o raciocínio que você tem que ter pra determinadas coisas é, às vezes, bem cansativo (Marcelo).

O depoimento de Marcelo reitera o que já é compreendido pela Ergonomia da Atividade: a dimensão ergonômica não é intrínseca ao mobiliário (como cadeiras e mesas). A dimensão ergonômica implica considerar a interação entre os equipamentos, os sujeitos e os

trabalhos. É por isso que, embora a cadeira seja confortável, os problemas relacionados à coluna cervical e lombar permanecem. Os fatores mais determinantes nesse caso são as exigências do trabalho e as longas jornadas.

A precarização do trabalho, a informalidade e a ausência de garantias de direitos trabalhistas constituem-se como potenciais agravantes dos fatores de riscos. No entanto, cabe ressaltar que, segundo a orientação teórica deste estudo, os fatores psicossociais não devem ser considerados de modo isolado, mas sim de modo sistêmico. Não podemos pensar os fatores psicossociais como isolados, presentes ou ausentes, fazendo assim um *checklist* que conduz a uma dicotomia entre positivo e negativo. Na verdade, é necessário ter uma postura mais ampla e capaz de considerar as contradições. Por exemplo, embora considere o *home office* um aspecto positivo de seu trabalho, Carolina afirma que a empresa não oferece nenhum tipo de estrutura para essa modalidade, o que nos parece um fator de risco, pois ela não dispõe de um computador da empresa, tendo que usar seu próprio equipamento, além de não contar com uma cadeira que possa lhe proporcionar o conforto adequado à saúde.

Ademais, as dificuldades de compreensão técnica e prática da atividade real, por parte das lideranças, também são relatadas como fatores de desgaste emocional, pois resultam em prazos difíceis de serem cumpridos. A falta de apoio técnico por parte da liderança no desenvolvimento da atividade de programação, assim como a atuação em empresas terceirizadas, evidencia modos de gestão distintos entre profissionais próprios e terceirizados, os quais exercem a mesma atividade e dividem o mesmo espaço físico. Para o entrevistado Luís, que atua como terceirizado em um Órgão Público, esse é um ponto que gera muito desgaste:

[...] então, você tem a parte estatal, ela é a parte de mais peso e importância... A gerência em si, a administração, sabe? Então, é eles que norteiam, eles que ditam metas, métricas, sabe? E aí, quer dizer, você tem o gerente, você tem o superintendente, diretor. Então, assim, é uma cascata. Eu entendo a parte na hora que eles querem um resultado imediato, o que ele tem todo, mas às vezes a pessoa que está ali gerenciando não é da área, sabe? Não entende muito e isso gera um desgaste, porque você fica preocupado, você quer entregar, né? Você quer trabalhar, né? Então, você precisa. Então, assim, isso daí já gera um desgaste maior, sabe? (Luís).

Assim, diante dos desgastes emocionais, Luís se vê sem alternativa. Ele compartilha que, dentro da instituição onde trabalha, existe um programa de atendimento psicológico para os profissionais concursados, porém os terceirizados não possuem acesso, algo que nos chama atenção. O entrevistado André, por sua vez, relata sentir ansiedade em diversas questões

relacionadas ao trabalho, mas, diferentemente de Luís, ele tem a oportunidade de tratá-las em sua terapia:

Eu acho que, assim, algumas coisas, como até o que a gente estava falando, por exemplo, coisas que geram uma ansiedade para mim, é a questão da progressão de carreira. [...] Então, há pouco tempo, um exemplo, estava conversando com o nosso líder técnico e esse cargo, vamos colocar assim, estava sendo prometido para ele já tinha um tempo. Então, isso acaba gerando uma grande expectativa e uma grande ansiedade. Então, por exemplo, existe uma expectativa de surgir um time novo no ano que vem e talvez eu possa liderar. Então, assim, uma das pessoas técnicas, uma das melhores pessoas técnicas e mais influentes próximas já falou isso para mim. Então, cria-se uma ansiedade. Só que, assim, eu tento trabalhar dentro de mim mesmo, que, cara, pode não acontecer, então está tudo bem. Só que não está. Então, assim, a gente fica ansioso e pensando sobre isso. E fora alguns outros tópicos, eu acho que carreira, sempre o trabalho e carreira, pelo menos para mim, sempre gera muita confusão, sabe? Então, sempre que vem essa questão de carreira, de desenvolvimento, surgem algumas dúvidas e me geram um pouco de ansiedade. Então, acabo levando muitos tópicos para a terapia (André).

Nesse sentido, aspectos como a alta carga emocional demandada pela atividade tornam-se nítidos. Durante esta pesquisa, aparecem relatos sobre cargas horárias extensas e sobre necessidade de estar disponível fora do horário de trabalho, por meio de plataformas e/ou de aplicativos digitais, ressaltando o quanto isso pode afetar negativamente a vida pessoal, sobretudo a interação familiar e os momentos de lazer. Inclusive, o entrevistado Antônio desenvolve um quadro de bruxismo, devido ao alto nível de estresse, segundo ele, causado pela necessidade de disponibilidade total, chegando a se separar da esposa, pois:

[...] Ela [a esposa] dormia, eu estava na instituição lá, até meia-noite por aí. Então, aí, tipo assim, isso já começou a não ficar muito saudável dentro da nossa casa. O trabalho estava interferindo muito nessa rotina, né? Eu já tenho muito problema de dormir e, assim, isso piorou muito. Eu tive problemas muito além, por exemplo, eu estou fazendo um tratamento com dentista, e aí ele falou, cara, você está tendo bruxismo muito avançado, [...] eu comecei, realmente, a identificar as coisas que estavam me causando muito estresse (Antônio).

Em nossas entrevistas, relatos como esses são comuns, assim como a falta de programas efetivos, dentro das organizações, concentrados na saúde; as poucas que possuem esses programas ainda estão no padrão tradicional de realização de palestras motivacionais ou têm

apenas uma psicóloga, porém segundo relato do entrevistado: “ela está sempre com a agenda cheia (risos)” (André).

O fato de estar sempre preocupado com o trabalho, conforme relatado pelo entrevistado André, também pode se constituir como um fator de risco psicossocial, que deveria demandar atenção das organizações:

Eu estou sempre preocupado com muita coisa, sempre preocupado com trabalho, sempre preocupado com progressão. Algumas coisas no trabalho, às vezes, não são tão fáceis quanto poderiam ser. Então, mas assim, de certa forma, eu fico muito feliz de não falar sobre outras coisas, porque minha vida está tudo bem. Então, assim, mas eu acho que para mim, igual eu falei, o trabalho acaba me consumindo um pouco e acaba que muitos dos tópicos que aparecem para mim de cansaço, estresse, acabam surgindo um pouco pelo trabalho (André).

Muitos dos entrevistados ainda identificam nos Recursos Humanos esse papel de atenção em relação à saúde do trabalhador, mas em suas verbalizações é nítido que a atuação desse setor possui caráter gerencialista. Ademais, os trabalhadores e as trabalhadoras não sabem distinguir que eles deveriam ter acesso a programas e a cuidados internos, conforme evidencia a fala de Antônio:

[...] a gente, eu tenho uma, uma, a menina que é minha recrutadora aqui, ela é psicóloga, e ela é, como se fosse um direcionador de carreira, tanto que eu falei, não, eu quero, eu quero, o que que eu faço? [...] Eles te dão esse papo. Aqui, quase todo mês, tem alguma palestra com o pessoal da AZM [nome fictício] para o grupo todo para falar sobre saúde mental mesmo, agora a gente está entrando nesse período desse mês, né? Se eu não me engano. É, setembro, setembro amarelo, a gente tem prevenção ao suicídio, né? Aí, tem para abordar esses temas, sabe? (Antônio).

Outros fatores de riscos psicossociais que também se evidenciam ao longo das entrevistas são aspectos ligados a questões de raça e de gênero. O relato de Gabriel ilustra bem a pertinência dessa questão como algo a ser considerado pelas empresas:

[...] hoje eu tento crescer muito voltado pra minha carreira, mas também tentando dar essa visão pras pessoas que estão chegando, pras pessoas que estão na área, pra se identificarem também. Não só como um profissional da área, mas eu acho que o pensamento que eu comecei a ter esse sentimento foi como um profissional negro na área, sabe? ... Porque eu comecei a ter a consciência que tipo assim, o mundo pra a diversidade ali dentro dessa área, seja pra pessoas negras, eu acho que questões de gênero também, mulheres, principalmente na área da tecnologia, não tem um espaço tão

grande assim, então eu venho tipo assim, pra tentar ajudar essas pessoas também, né? (Gabriel).

O entrevistado Gabriel levanta ainda questões relativas à dificuldade de se expressar no ambiente organizacional, que ele atribui a aspectos raciais:

Eu não conseguia me expressar muito bem, eu tinha dificuldade pra me impor nas reuniões, algumas coisas assim, não me sentia 100% seguro de falar, de me expressar, então eu comecei a buscar algumas coisas pra me ajudar... tipo assim, a primeira coisa para a gente começa ali na base familiar, na escola, no ambiente que você está inserido... Quando você cresce num lugar que você não sabe da sua capacidade e ninguém te ajuda a explorar essa capacidade que você tem, dificilmente você vai conseguir se desenvolver. A gente vai ter pontos que são fora da curva, que vão se sobressair, mas eu entendo que seja uma maioria, uma minoria que consegue romper essa barreira, sabe? Tem alguns estudos também que eles falam que no período da escravidão, os donos de fazenda, eles tinham alguns mecanismos que eles faziam para promover a desunião entre os próprios negros. Então, é você colocar idoso contra criança, homem contra mulher, e isso... existe um projeto que é para controlar essa galera para não ter ascensão social. Então, tem várias coisas que não são extremamente nítidas, mas a gente consegue perceber certos nuances, sabe? (Gabriel).

Ele afirma que começa a ter inquietações no período da Pandemia da Covid-19 e que passa a associar esses sentimentos ao fato de se ver como um profissional negro nesse ramo de tecnologia. Conforme exposto no referencial teórico, no que diz respeito aos profissionais de T.I., 51,2% dos trabalhadores e das trabalhadoras autodeclararam-se brancos e brancas, enquanto apenas 29,7% autodeclararam-se negros e negras. Isso é um indicativo de que a inclusão de raça ainda representa um desafio significativo para esse setor. Gabriel começa a refletir sobre esse assunto após ser questionado por um colega de trabalho sobre a representatividade que ele traz para a área:

[...] você pega qualquer empresa aí de T.I., e faz o censo ali, de questões de raça, gênero, você vai ver que, tipo, pessoas negras vão ser minoria, e negras mulheres, mais minoria ainda. Então, eu comecei a entender um pouco mais essas coisas. Então, comecei a entender um pouco mais sobre o processo de racismo estrutural, e isso é uma coisa que, lá na ponta, isso, querendo ou não, vai interferir nesse percentual de pessoas. Então, eu comecei a entender um pouco mais sobre essas questões, sabe? Tipo, se eu abrir meu Instagram aqui, eu não vou ver negros que são influenciadores de T.I. É muito mais difícil. Ele diz que: eu tenho que fazer minha parte e trabalhar em cima disso, que se eu

for ficar olhando essas questões, eu não vou ser nada, né? Nos últimos anos, eu estava muito focado nisso. Eu sei que existe racismo, mas eu tenho que tentar vencer essas coisas e vamos seguir em frente. Eu comecei a dar uma estruturada melhor na minha carreira, aí eu falei, pô, agora é a hora de olhar para quem está vindo também, sabe? Eu consigo contribuir com alguma coisa ali (Gabriel).

Os aspectos indicados revelam que as relações étnico-raciais, assim como as relações de gênero e de classe, impactam o desenvolvimento da atividade e precisam ser consideradas nas pesquisas e nas intervenções realizadas, como defende Vieira (2022), em uma abordagem decolonial das Clínicas do Trabalho.

As questões atinentes às relações de gênero são também evidenciadas na fala de outra profissional, a qual relata ser a única mulher em seu setor e já ter enfrentado situações de conflito por manifestações machistas:

[...] já teve pessoas, já teve situações já e inclusive a pessoa até pediu para sair por causa de mim que nós brigamos feio com essas questões [...] sendo que ele estava meio que rindo de uma situação machista que eu não gostei, e aí rolou né, todo mundo veio conversar os diretores conversaram comigo e ele pediu para sair e ficou por isso mesmo, mas já aconteceu (Carolina).

As verbalizações dos participantes deste estudo revelam a necessidade de se ampliar e de se considerar aspectos interseccionais em relação à raça e ao gênero para o entendimento, a análise e a mitigação de fatores de riscos psicossociais dentro dos contextos laborais presentes no Brasil.

Conforme abordado neste tópico, a dificuldade de se desconectar do trabalho, o estresse, a sobrecarga, a falta de autonomia, a monotonia, a microgestão de vigilância, a falta de suporte psicológico, a invasão do trabalho na vida familiar e íntima, as questões ergonômicas físicas, os aspectos de raça e de gênero aparecem nas entrevistas como possíveis promotores de adoecimento. Salientamos, portanto, que a identificação dos fatores psicossociais de risco e dos processos socioeconômicos que os determinam é crucial para o desenvolvimento de estratégias eficazes de prevenção e de intervenção, visando à saúde e à qualidade de vida dos trabalhadores e das trabalhadoras. No tópico seguinte, serão apresentados os fatores protetivos identificados a partir das falas recolhidas nas entrevistas.

4.2. Fatores psicossociais de proteção

No que concerne aos fatores psicossociais de proteção, os entrevistados discorrem sobre situações laborais que incidem de maneira positiva sobre as condições de saúde e a preservação

da qualidade de vida. Assim, verificamos alguns elementos que podem ser indicativos de fatores protetivos, tais como: a flexibilidade em relação à carga horária, o papel desempenhado pela liderança, a projeção de crescimento e desenvolvimento de carreira, a interação social entre os sujeitos no trabalho e as questões socioeconômicas alcançadas através da profissão, a qual geralmente oferece bons salários e benefícios.

Para identificar fatores protetivos, nosso referencial teórico ensina que alguns aspectos devem ser observados, por exemplo: a percepção de bem-estar no trabalho, a qualidade da comunicação, a possibilidade de conciliar trabalho e família, as práticas positivas de liderança, a reciprocidade, a recompensa, o reconhecimento, a satisfação e a possibilidade de encontrar sentido no trabalho (Zanelli & Kanan, 2018). Segundo essa perspectiva, o trabalho pode favorecer a promoção da saúde e se tornar um fator de proteção. Em relação à flexibilidade de horário, a fala do entrevistado Pedro evidencia esse como um ponto que o impacta positivamente na conciliação entre família e trabalho:

[...] para mim, até então, eu só tive benefícios na minha concepção em relação a essa flexibilidade [de horário]. Porque isso me possibilita de acordar, fazer as rotinas internas aqui de casa, levar a Ana [nome fictício] para o trabalho, para a escola, deixar ela na escola. Eu já trabalhei em empresas muito rígidas e inflexíveis e hoje aqui, só o fato de eu ter flexibilidade no horário e eu precisar de, por qualquer motivo, às uma hora da tarde, não voltar a trabalhar e poder ter essa possibilidade de fazer a reunião com você, isso, para mim, é uma coisa que em outras empresas que eu já passei, pelo menos, era um pouco mais difícil (Pedro).

A esse respeito, a entrevistada Carolina, que trabalha presencialmente apenas um dia da semana e os demais em *home office*, percebe esse ponto da flexibilidade de horário como algo que favorece a qualidade de vida:

Só que em questão de qualidade de vida, de poder, né? No tempo que eu fico em trânsito, eu estou ajeitando as coisas aqui em casa, adiantando alguma coisa da Marina [nome fictício]. Posso buscar ela mais no dia que eu estou no *home office*. Então, essas coisas é que mudam. Perfeito (Carolina).

A possibilidade de trabalhar em *home office* e a cultura organizacional são, inclusive, responsáveis por fazer Carolina permanecer na empresa. Ela compartilha que já cogitou deixar a organização ao ter de voltar a trabalhar presencialmente após sua licença-maternidade. No entanto, a empresa lhe faz uma contraproposta: a possibilidade de trabalhar presencialmente apenas uma vez na semana, e essa oferta é aceita: “E eu aceitei, porque, assim, o relacionamento lá é muito tranquilo. É uma empresa muito tranquila de trabalhar. A gente não tem uma pressão

muito grande, sabe?” (Carolina). Contudo, apesar de poder trabalhar a maior parte do tempo em *home office*, a empresa não oferece nenhum equipamento para essa modalidade de atuação, deixando a cargo da trabalhadora o estabelecimento das condições laborais necessárias para a realização de suas atividades. Diferentemente de Carolina, André, que também trabalha em *home office*, conta com o suporte da organização:

Oh, assim que eu entrei, eu recebi um *notebook*, eu recebi um monitor a mais, recebi apoio de pé, aquele suportezinho para o teclado, teclado, *mouse*, e recebi um bônus de, acho que mil reais, para comprar qualquer coisa que faltava para o meu escritório. Então, por exemplo, se eu precisasse de uma cadeira, alguma coisa do tipo, né? Eu teria esse dinheiro ali disponível para poder comprar, né? (André).

Cabe ressaltar ainda que, embora possua flexibilização em seu cotidiano laboral, Carolina enfatiza o cuidado da organização quanto ao cumprimento das horas de trabalho. Nas palavras da entrevistada:

É tudo muito certinho. A questão de horário lá, eles são bem rigorosos com isso. A questão de fazer hora extra, não pode ultrapassar de jeito nenhum a quantidade permitida. Não deixam mesmo. São muito, muito, sim, corretos. Na verdade, as pessoas são corretas com isso. Então, a questão de ponto lá é bem à risca mesmo (Carolina).

Tal aspecto parece constituir um fator de proteção psicossocial, pois garante minimamente alguns dos direitos trabalhistas, protegendo também a saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras. No caso de Carolina, ela recebe alguns benefícios vistos de maneira positiva, ainda que, em grande parte, sejam aspectos já estabelecidos pela legislação trabalhista: “Temos vale transporte, alimentação, plano de saúde do funcionário, é 50% da empresa é 50% do funcionário” (Carolina). Diferentemente, a empresa onde André trabalha arca com 100% das despesas com plano de saúde, algo positivo, segundo nosso entrevistado: “[...] a gente não custeia nada, o plano é 100% pago pela empresa, e a gente não paga nada mesmo. Assim, consulta, exame, nada, a gente só vai. Então, isso é ótimo, porque o plano de saúde é bem caro” (André).

Ainda sobre a questão dos horários, o entrevistado Marcelo também parece evidenciar que a flexibilidade pode ser um fator protetivo, inclusive em relação ao estresse:

Nosso horário é de 8 às 6. A gente não pode trabalhar fora do horário, mas como a gente... Dependendo do... Como eu comentei com você, a gente tem a *planning* na sexta-feira, e vamos supor que eu peguei uma demanda e que ela demoraria 18 horas, porém eu resolvi ela em 6. Então, eu teria uma flexibilidade de horário entre essas... A

diferença dessas 6 e 18 horas, não que eu vá ficar à toa, mas eu posso ou diminuir o ritmo para poder não me estressar demais ou focar em alguma outra coisa (Marcelo).

E, assim como na empresa onde Carolina atua, a organização em que Marcelo trabalha também não permite fazer hora extra:

Não existe. A gente não trabalha fora do horário. O nosso chefe, toda vez que ele vê a gente online no *Teams*, fora do horário, ele manda mensagem e fala, ó, sai, não trabalha não. Então, realmente, essa nossa cultura que não pode mesmo trabalhar fora do horário (Marcelo).

Embora a proibição das horas extras possa parecer um fator psicossocial de proteção, não podemos deixar de ser críticos quanto a isso. Afinal, muitas empresas cobram dos trabalhadores e das trabalhadoras o cumprimento de prazos e metas incompatíveis com o tempo oferecido. Dessa forma, são realizadas atividades fora do horário de trabalho, mas essas não são contabilizadas ou remuneradas. Portanto, é possível perceber que a proibição das horas extras pode ter o objetivo de evitar processos judiciais e encargos trabalhistas, e não necessariamente prezar pela saúde dos colaboradores e das colaboradoras.

Outro fator de proteção que aparece nas entrevistas é a comunicação transparente com a liderança. Alguns participantes mencionam que estabelecer uma comunicação direta, aberta e humanizada com a liderança é um diferencial e um fator de envolvimento com o trabalho e com a organização, conforme explicita o entrevistado André:

[...] Olha, na minha equipe, mesmo a referência técnica, o *tech leader*, ele fica ali no nosso dia a dia. Então, ele, a conversa é bem direta. Então, assim, eu, como se fôssemos nós dois aqui. Ele está na mesma sala que a gente, a gente conversa. Nossa coordenadora, ela participa de todas as reuniões que são referentes ao time. Então, assim, é uma proximidade muito... É um contato muito fácil também. [...] No dia a dia, a gente acaba comentando, falando algo mais com os colegas, com os pares. Mas vamos supor que, vamos criar um cenário hipotético, que eu realmente estou muito mal e não consigo trabalhar. Então, assim, essa abertura, esse entendimento vem de todos os lugares. Vem da liderança, vem dos pares, agora e também na outra equipe. Então, eu acho que as lideranças, elas são formadas muito nesse sentido mais humano, sabe? E não só do profissional, ele tem que fazer isso aí, sabe? (André).

Em seu relato, a entrevistada Carolina também aborda o diálogo com os pares como algo que influencia positivamente na rotina de trabalho: “Na hora do desenvolvimento, se eu vejo que tem alguma coisa que não está viável, que não ficou legal, eu tenho toda a liberdade de ligar para ele, conversar com ele. Olha, fulano, é assim, você acha que está legal? E aí, a

gente pode trocar e alinhar melhor” (Carolina). Além da comunicação com os colegas, Carolina também cita o contato diário com o gestor:

[...] mesmo ele estando em casa, também, uma vez no dia, pelo menos, ele me liga. Oi, está tudo bem? Vocês estão precisando de alguma coisa? Está parado, travado em alguma coisa? Como que está aí? Previsão? Tudo mais. Sempre tem essas conversas. Sempre (Carolina).

A entrevistada acrescenta que a comunicação é aberta e efetiva também com outros setores, não apenas com os colegas mais próximos e o gestor:

Então, assim, questão de hierarquia, todo mundo da empresa tem acesso a todas as pessoas. Seja de qualquer setor, a gente tem acesso ao pessoal do RH, do financeiro, da documentação, do comercial. Quem a gente precisar, a gente tem acesso. É supertranquilo (Carolina).

O entrevistado Marcelo também menciona o diálogo e o trabalho em equipe como questões que servem de suporte, amenizando a solidão do trabalho, que acontece “100% do tempo em *home office*”:

De segunda a quinta, na sexta a gente tem a *planning*. Aí, 9h30min da manhã, a gente tem a *daily*, para poder repassar o que foi feito no dia anterior, avisar ali o que vai ser feito no dia, pedir auxílio ali, caso algum de nós esteja travado, não tenha muito norte para o que tem que ser desenvolvido, o pessoal ajuda ali na *daily* mesmo, já fala ali, disponibiliza o tempo ali, fala que pode chamar e tal (Marcelo).

Sobre o contato com a liderança, o entrevistado Marcelo também destaca o diálogo com um líder como algo positivo, tornando o clima de trabalho menos pesado:

A gente tem o líder, a gente não lida como se ele fosse nosso líder, a gente sempre lida como se fosse um colega de trabalho, a gente tem uma dinâmica muito amigável dentro do nosso time, mas, sim, ele é nosso líder, ele cobra quando necessário, a gente, ele sempre está ali. Ele é uma pessoa que entende muito do nosso trabalho (Marcelo).

Ainda sobre a importância do papel da liderança e da abertura à comunicação, outros aspectos a serem enfatizados são o processo de desenvolvimento e a perspectiva de carreira, pontos que também envolvem a cultura organizacional, mas que são mediados pelos líderes. Alguns entrevistados destacam que ter um plano de carreira bem estruturado, assim como um plano de desenvolvimento individual (PDI) junto ao líder, alimenta uma visão positiva em relação ao trabalho, tal como descreve André:

[...] é uma empresa que eu gosto bastante de estar lá e pretendo ficar bastante tempo, porque, diferente de muitos outros lugares em que eu trabalhei, eles têm uma visão muito

bacana para o desenvolvimento de carreira. Então, passa um determinado tempo que a gente está... As lideranças vêm para a gente escrever um plano de carreira mesmo. Então, o que eu desejo e a empresa vai, meio que, tentando te guiar para aquilo ali, para o que ela precisa. Então, sei lá, se eu quiser ser alguma coisa que a empresa não precisa, não casa, né? Mas eu escrevo exatamente o que eu quero. Sei lá, eu quero, sei lá, virar referência técnica. Os caras falam, não, beleza, isso aqui dá. Então, a gente começa a caminhar junto para guiar isso. Então, isso também eu acho que é um ponto muito importante. Além do dia a dia, o profissional, mesmo com problemas, porque nenhum lugar é perfeito, ele consegue visualizar. Pô, legal, mas está difícil aqui. Mas, sei lá, daqui a um ano pode estar diferente, né? Diferente de alguns lugares que eu já trabalhei que isso fica muito nebuloso, né? Você não consegue ter uma visibilidade do futuro (André).

Em seu relato, o entrevistado Marcelo também destaca o plano de carreira como um aspecto motivador, aliado ao trabalho em equipe:

Inclusive, eu acho que o ponto mais positivo da empresa seria o plano de carreira deles é sensacional, é muito bom. Meu salário, eu acredito que esteja bem acima da média. E o plano de carreira é um plano de carreira fenomenal. E também o time. É um time muito confortável de trabalhar, muito junto, pessoal muito amigo. Eu acho isso muito legal no nosso time. [...] O meu time, a gente toda hora chamando um ou outro ali, conversando, fazendo *call*. É quase o dia inteiro conversando. Mesmo que a gente não vá trabalhar na mesma coisa, a gente às vezes fica só para ficar conversando enquanto a gente trabalha. É uma dinâmica bem legal (Marcelo).

Aliás, Castilho (2009) assinala a importância de observar a evolução das práticas de trabalho em equipe e a necessidade de adaptação às demandas do atual cenário tecnológico, no qual as limitações físicas e geográficas não impõem restrições significativas. Tal aspecto é abordado pelo entrevistado André, pois ele trabalha com pessoas que residem em diferentes estados e, mesmo assim, destaca que o trabalho em equipe é possível:

Como a gente trabalha à distância, né? A empresa Y [nome fictício] é lá de Floripa, né? E cada membro do meu time está num canto. Tem um em Salvador, um em Recife, um lá no Sul e eu aqui, em BH. E a gente trabalha todos os dias em uma sala, um time mesmo. A gente fica o dia inteiro ali. Não necessariamente a gente precisa estar conversando o tempo inteiro ou precisa estar ali o tempo inteiro, mas a gente gosta de estar num local em conjunto sempre, justamente para esse apoio, sabe? [...] A gente compartilha, alguma outra pessoa se presta, pô, vamos pesquisar junto, vamos achar a

solução, vamos testar, ou então vamos resolver um problema. Então, isso, acho que ajuda muito, sabe? Nesse momento de distância e até pela performance mesmo do time (André).

Dando continuidade ao relato, André menciona o acolhimento que recebe da equipe e o quanto isso é importante, tendo em vista a dificuldade que ele tem de se desligar do trabalho. A dimensão coletiva do trabalho é ressaltada pelo entrevistado:

Eu não sei se eu dou sorte, assim, do meu time ser um pouco mais compreensivo. Meu antigo time também era muito. Então, talvez seja até um posicionamento mais da empresa. Mas hoje, no meu time, como são cinco pessoas, né, três têm filho pequeno. Então, assim, todos sabem, pô, gente, igual ontem, um dos nossos amigos lá, pô, gente, minha filha aqui está muito agitada, eu não vou conseguir trabalhar direito agora. Mas depois eu continuo, gente. Cara, sem problema, vai lá, não preocupa não. Então, assim, eu acho que a equipe também ajuda muito nesse ponto, sabe? Até de acolher um pouco e você fica até um pouco mais tranquilo, né? Para poder, pô, gente, então tá, já que eu não estou bem, eu vou render o que eu consigo e obrigado por estar tudo bem, sabe? Então, assim, nesse ponto, né, do pessoal para o profissional, impacta para mim, mas a equipe dá uma acolhida ali que ajuda (André).

Esses depoimentos reiteram a importância de práticas gerenciais capazes de aproximar os líderes e os trabalhadores e trabalhadoras, possibilitando a participação ativa e vislumbrando o crescimento dentro da organização, um fator que pode contribuir para o aumento da motivação e da satisfação no trabalho. A parceria e a colaboração da equipe também parecem alentar o cotidiano de trabalho, favorecendo a sensação de bem-estar e de amparo, ressaltando pressupostos da Clínica da Atividade: o coletivo profissional é um recurso para a saúde e a ampliação do poder de agir é considerado como desenvolvimento da saúde.

Quando estão presentes fatores psicossociais de proteção, o trabalho parece adquirir acepções menos negativas ou mesmo conotações mais positivas, pois os trabalhadores e as trabalhadoras tornam-se agentes de suas atividades e encontram significados em suas produções, sem serem meramente passivos diante da lógica do capital, assumindo um caráter protetivo, constituindo-se como operadores da saúde (Silva & Ramming, 2014). O trabalho mostra-se produtor não apenas de mercadorias e coisas, mas de significações (Viegas, 1989). Vejamos a fala de Carolina sobre a empresa proporcionar contato direto com os gestores: “Passa um certo conforto e confiabilidade para os funcionários, né. Então a gente fica muito assim: ‘ah, é muito legal ser bem tratado’, ser reconhecido, como eu fui, na promoção...” (Carolina).

Dando continuidade à articulação entre o referencial teórico e as entrevistas, retomamos os pressupostos da Ergonomia da Atividade que, conforme sinalizado nos capítulos anteriores, fornece subsídios para pensarmos situações laborais favoráveis à saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras. A Ergonomia da Atividade valoriza a criação de condições que promovam as capacidades dos trabalhadores e trabalhadoras e a concretização dos objetivos econômicos da empresa, podendo agir em benefício da construção de margens de manobra para os profissionais e promovendo, junto a eles, recursos e instrumentos para que enfrentem o cotidiano laboral. A busca por esse tipo de ambiente de trabalho vai ao encontro do que chamamos de “fatores psicossociais de proteção”. A fala da entrevistada Carolina evidencia tal aspecto, pois ela compreende sua empresa como um lugar tranquilo para trabalhar, e a satisfação aparece também quanto à remuneração:

Então, é um lugar muito tranquilo, um ambiente muito tranquilo, a parte dos desenvolvimentos, a parte de ser organizado dessa maneira, de ter uma pessoa que analisa e de ter o pessoal que testa. [...] Hoje, a minha remuneração também é uma coisa que me deixa bem satisfeita ao lado da Empresa X [nome fictício] (Carolina).

No que tange aos postulados da Clínica da Atividade, um de nossos subsídios teóricos, é preciso encontrar recursos psicológicos e sociais capazes de aprimorar a qualidade do trabalho e, assim, promover a saúde mental (Clot, 2017), o que pode se constituir como fator de proteção. Isso porque tais ideias fortalecem o poder de agir dos indivíduos. Se na Análise Ergonômica tradicional o foco é identificar fatores de riscos nas exigências psicossociais, na Clínica da Atividade os trabalhadores e as trabalhadoras são incentivados a analisar seus próprios gestos a fim de conciliar eficiência e saúde (Lima, 2023). A fala de Marcelo demonstra como suas escolhas, aliadas ao que a organização oferece, motivam a buscar pelo desenvolvimento e pelo recebimento de uma promoção no trabalho, a partir da realização de um curso pago pela empresa:

Eles dão o curso, eles dão tudo. Então, é uma questão de o funcionário não tem limite de tempo para poder fazer o curso. Porém, se eles fizerem antes, ele já recebe a promoção. Então, é uma coisa que eu achei muito boa. O salário já é muito bom, porém, se eu conseguir tirar esse certificado, eu gosto de dizer que meu salário vai praticamente dobrar, mas o aumento de salário é 30%, porém, a gente recebe uma bonificação a cada quatro meses, que é muito boa. Então, basicamente, dobra o salário, mas isso ainda tem mais coisa, porque não se limita a essa promoção. Tem mais promoções para frente. Então, a primeira promoção é a maior, não tenha dúvidas disso. Mas, ainda assim, eu já acho que, hoje, o meu salário já é um salário muito bom para a área. Eu já recebi

propostas de estágio que eu não conseguia acreditar no valor que eles queriam pagar. Presencial, um negócio totalmente defasado. Então, eu fiquei muito satisfeito com a oportunidade que eu recebi na empresa. E, quando eu vi o plano de carreira, eu quase não acreditei. Eu fiquei bem motivado. Isso me motivou bastante. Eu estou dedicando bastante horários de estudo fora do horário de empresa. Eles dedicam, eles dão horários dentro do horário de trabalho para a gente estudar, também. Eles dão esse horário para a gente. Então, não é uma coisa que eles jogam na nossa mão o curso e se vira, não. Você vai continuar trabalhando. Não, não foi bem assim (Marcelo).

Sabemos que muitas empresas oferecem esse tipo de curso para aumentar a qualificação dos trabalhadores e das trabalhadoras e para atender aos interesses organizacionais, produzindo, com frequência, ainda mais sobrecarga e podendo representar um fator de risco. Contudo, no caso de Marcelo, parece haver suporte organizacional por meio da disponibilização de horas para estudo, o que parece significar um fator psicossocial de proteção.

Cabe ressaltar ainda: os fatores psicossociais de proteção podem se constituir como promotores de saúde, advindo de oportunidades de transformação ativa, de reconfigurações realizadas pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras, de construções coletivas a partir de experiências concretas (Schwartz, 2011). Vejamos o relato de André, evidenciando que cada trabalhador participa ativamente dos processos da empresa:

Então, é uma reunião de uma hora com todos os membros do time e a gente escreve e depois a gente debate tudo que está ali. Então, tudo que foi bom, porque foi bom, tudo que não foi bom, porque não foi bom, e como que a gente pode melhorar isso. E nossas lideranças pegam esse conteúdo, compilam e trazem para a gente na próxima semana com alguns acionáveis para melhorar ou para fazer algumas coisas diferentes (André).

Ademais, André destaca que as lideranças exercem gestão participativa e veem com bons olhos quando os trabalhadores e as trabalhadoras se expressam:

Nessas reuniões que a gente tem do próprio time de planejamento, todas as pessoas da equipe têm voz para discordar, para poder dar opinião. E, normalmente, isso acontece e a gente debate ali, chega numa solução em comum (André).

A participação ativa é uma das possibilidades de os trabalhadores e as trabalhadoras imprimirem algo de si mesmos no trabalho, podendo ter uma aceção positiva, sobretudo quando os profissionais não são meros receptores e executores de ordens de seus superiores, tal como evidencia o relato do entrevistado André:

Então, as pessoas também são muito abertas a isso, para exporem a opinião, a gente conseguir debater, concordar ou não, chegar num ponto em comum ali, e não ser simplesmente uma decisão que chega para a gente e a gente só tem que acatar (André).

Outro aspecto referido por André, que pode ser considerado como fator de prevenção e de proteção à saúde, é a possibilidade oferecida pela organização de acesso a serviços de saúde mental, o que ele considera um diferencial: “Olha, eu acho que, talvez só para enfatizar um pouco, né? Eu acho que esse apoio que, hoje em dia, né? Eu recebo aqui na empresa, para o mental, para o psicológico, eu acho que ele é muito importante, sabe?” (André).

Conforme abordado neste tópico, o trabalho em equipe, a comunicação facilitada junto aos gestores, a remuneração percebida como justa, o acesso a dispositivos de cuidado à saúde mental, a ampliação do poder de agir dos trabalhadores e das trabalhadoras, a atuação participativa, a valorização das capacidades, a flexibilização da carga horária, a existência de perspectivas de crescimento e de desenvolvimento de carreira são aspectos favoráveis à satisfação no trabalho, ao bem-estar e à qualidade de vida. Entretanto, não se pode perder de vista: tais indicadores não devem ser analisados separadamente, mas sim dentro de um contexto amplo e processual, englobando os determinantes materiais e sociais inerentes às relações de trabalho e aos processos de saúde-doença.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O caminho percorrido na escrita desta dissertação envolve: a apresentação do referencial teórico, ancorado nas abordagens da Psicologia do Trabalho e nos elementos inspirados nas Clínicas do Trabalho; a contextualização dos fatores psicossociais relacionados ao trabalho e do atual cenário tecnológico, no qual se inserem os programadores e os desenvolvedores de T.I.; a descrição dos procedimentos metodológicos; e, por fim, a análise e a discussão do material coletado em sete entrevistas. Tendo em vista os objetivos aqui propostos, é possível fazer alguns apontamentos, os quais serão descritos a seguir, sendo retomados as problemáticas suscitadas no decorrer da investigação e os nossos principais achados.

Partimos da interrogação sobre os fatores psicossociais relacionados ao trabalho de programadores e de desenvolvedores da área de Tecnologia da Informação, por meio de uma posição crítica quanto aos modelos higienista e ocupacional. Notamos, a partir da análise do material empírico, a complexidade do tema, posto que os fatores psicossociais relacionados ao trabalho implicam sempre as interações entre os profissionais e o trabalho (as condições materiais e sociais, a organização do trabalho). Dessa maneira, não é possível considerar fatores psicossociais simplesmente como fatores, já que os riscos, assim como as possibilidades de prevenção ao adoecimento e de promoção da saúde, estabelecem-se na interação – ou, caso se queira, em processos psicossociais e organizacionais.

Um fator considerado positivo por alguns dos entrevistados, a exemplo do *home office*, também permite a identificação de riscos, pois suscita questões como a falta de estrutura material adequada, a invasão do trabalho na vida privada e a necessidade de estar o tempo todo disponível, fazendo com que os desenvolvedores e os programadores tenham dificuldade de se desligarem do trabalho. Conforme já dito, as falas dos entrevistados permitem a identificação de situações que se convertem tanto em fatores psicossociais de risco quanto em fatores protetivos. No entanto, é evidente que a noção de risco não pode ser tomada como algo isolado. Sem uma visão sistêmica e capaz de entender as determinações reais dos riscos a que estão expostos os trabalhadores e as trabalhadoras, podemos incorrer no erro de considerar a identificação do risco a partir de *checklists*, sem cuidar dos processos geradores de adversidade.

Cardoso (2015) ressalta a importância de oferecer a palavra aos trabalhadores e às trabalhadoras para que eles e elas possam expressar suas percepções quanto às vivências laborais, favorecendo assim uma conduta mais aberta e participativa. Defendemos a ideia de

que as relações entre os profissionais e os processos de saúde, de adoecimento e de subjetivação não podem ser desconsideradas no âmbito organizacional. Contudo, muitas vezes, aqueles que são a linha de frente do trabalho são relegados a uma posição passiva, recebendo ordens ou orientações vindas de especialistas ou de superiores hierárquicos, que não necessariamente estão imersos nas situações reais de trabalho.

Adicionalmente, fazemos uma crítica à psicologização do sofrimento no trabalho e das relações laborais, isto é, à perspectiva de que o adoecimento e a subjetivação estão associados apenas a aspectos psicológicos individuais, desconsiderando as condições de trabalho. A leitura de Le Guillant, através da Psicopatologia do Trabalho, demonstra a relação entre os transtornos mentais e a atividade laboral. Conforme já sinalizado, para esse autor, o desenvolvimento de manifestações patológicas, nos trabalhadores e nas trabalhadoras, é um indicativo de que o sujeito e o seu meio são indissociáveis, fato que lança luz à articulação das dimensões subjetivas e objetivas na experiência do trabalho. Assim, o método proposto por Le Guillant, ao articular as dimensões subjetivas e objetivas dos fenômenos psicológicos, não se limita à condição patogênica propriamente dita, mas se atenta sobretudo às contradições, às incompatibilidades e aos conflitos apresentados ao sujeito em sua relação com o trabalho.

Quanto à Ergonomia da Atividade, também valorizamos a participação ativa dos trabalhadores e das trabalhadoras, bem como a lacuna existente entre o trabalho prescrito e o trabalho real. Ademais, a ação ergonômica dedica-se a identificar e a solucionar a incompatibilidade entre as características humanas e as exigências do trabalho. Muitas vezes, as tarefas demandam que os trabalhadores e as trabalhadoras solucionem situações inesperadas durante a execução de suas atividades, suprimindo falhas da organização. Metzger (2011) enfatiza que a necessidade de o profissional enfrentar situações novas cotidianamente pode ter impactos negativos para a sua saúde mental, já que demanda o aprendizado do novo em um contexto no qual muitas dificuldades ainda não estão superadas.

Portanto, nossa leitura teórico-metodológica pretende priorizar o mosaico de relações que se estabelecem no trabalho. Nesse sentido, pode se dizer que os principais fatores de riscos são: a dificuldade de se desconectar do trabalho, o estresse, a sobrecarga, a falta de autonomia, a monotonia, a microgestão de vigilância, a ausência de suporte psicológico, a invasão do trabalho na vida familiar e íntima, as questões ergonômicas físicas, raciais e de gênero. Quanto aos fatores psicossociais de proteção, o trabalho em equipe, a comunicação junto aos gestores, a remuneração adequada, o acesso a dispositivos de cuidado à saúde mental, o poder de ação dos trabalhadores e das trabalhadoras, a atuação participativa, a valorização das capacidades, a flexibilidade da carga horária, a projeção de crescimento e de desenvolvimento de carreira

apresentam-se como favoráveis à satisfação no trabalho, ao bem-estar e à qualidade de vida. Mais uma vez, ressaltamos: tais indicadores não devem ser analisados separadamente, mas sim dentro de um contexto amplo e processual, englobando os determinantes materiais e sociais inerentes às relações de trabalho e aos processos de saúde-doença. Essa é uma das indicações necessárias para estudos futuros.

Ademais, é possível notar que os profissionais de T.I., de modo geral, possuem maior acesso a remunerações diferenciadas, favorecendo uma satisfação no trabalho e um melhor cenário socioeconômico, fatos que não eliminam a criação de fatores de riscos. Observamos ainda, entretanto, que esses riscos são diferentes dos existentes em outras épocas e estão intimamente relacionados às características do mundo do trabalho atual, marcado pelas incidências da tecnologia e pelos imperativos neoliberais. Antigamente a identificação de fatores psicossociais era associada aos riscos físicos e à prevenção de acidentes, porém agora, sobretudo no cenário pós-pandêmico, há outras questões merecedoras de atenção. Isso revela a importância de olhar para as categorias profissionais que não são contempladas pelas Normas Regulamentadoras, mas que também estão expostas ao adoecimento. O uso excessivo de telas, a dificuldade de se desconectar do trabalho, a invasão do trabalho na vida familiar e íntima, as exigências de performance, o cumprimento de metas são alguns dos aspectos que aparecem nas entrevistas e que apontam para as especificidades do ofício de T.I. e para os traços da contemporaneidade.

Nesse ponto, é crucial realçarmos: tais fatores podem não ser exclusivamente associados à categoria aqui investigada, isto é, podem se estender a outras atividades que utilizam a tecnologia para a realização de tarefas ou, dependendo da organização do trabalho, a outros serviços que lidam com a modalidade remota. Assim, evidenciamos a necessidade de estudos mais especificamente voltados a compreender os impactos desses fatores na saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras.

Outro aspecto evidenciado ao longo desta dissertação é a insuficiência do conceito de saúde, tal como proposto pela Organização Mundial da Saúde. A concepção de saúde como um estado acabado e quase inatingível nega os processos de saúde-doença, isto é, desconsidera a dimensão que está constantemente em transformação e que sofre as influências da relação do sujeito com o meio. Assim, embora seja possível rastrear aspectos que parecem se constituir como fatores protetivos para os desenvolvedores e programadores, não se pode afirmar que tais aspectos isoladamente sejam promotores de saúde. Defendemos uma ideia de saúde que não esteja limitada à autopreservação ou à adequação ao meio social, mas que considere também o enfrentamento de riscos por meio de novas formas de agir e viver. Ainda parece haver, no nosso

entendimento, um contexto no qual se tenta evitar algumas adversidades e adotar medidas compensatórias aos riscos à saúde, e assim se esquece de realmente promover a saúde.

Esperamos que esta pesquisa contribua para uma análise crítica das conjunturas atuais do mundo do trabalho, de forma a rever os conceitos utópicos de saúde preconizados pela Organização Mundial da Saúde e pela Organização Internacional do Trabalho, bem como a ampliar a noção dos fatores psicossociais de risco. Isso porque tais fatores adquirem novas configurações e novas roupagens na contemporaneidade, sobretudo em razão das transformações tecnológicas e dos interesses neoliberais. Por isso, fazemos uma leitura crítica sobre os fatores sociais e consideramos que a avaliação das condições de trabalho precisa levar em conta: a gestão, a organização, as perspectivas dos profissionais e o contexto mais amplo, incluindo fatores econômicos, socioculturais (tais como patriarcado, racismo, sexismo e LGBTfobia), políticos, jurídicos e tecnológicos. Assim, entendemos que, para investigar os fatores psicossociais, é essencial considerá-los como resultados das interações entre os trabalhadores e trabalhadoras e o trabalho, influenciados por várias dinâmicas de poder. Reconhecemos ainda a limitação deste estudo para aprofundar nessas questões e, por isso, permanecemos atentos à necessidade de continuar construindo novas concepções e concretas transformações para essas conjunturas sociais.

No decorrer desta pesquisa, questionamos também se não haveria outras possibilidades de análise e de prevenção de riscos, para além do modelo hegemônico. Não é possível responder de forma sólida a essa questão, mas sim começar o esboço de uma resposta a algo tão complexo. Como limites deste estudo, salientamos que não é possível incorporar, de maneira ainda mais aprofundada, todas as contribuições da Saúde do Trabalhador, da Psicopatologia do Trabalho, da Ergonomia da Atividade e da Clínica da Atividade; tampouco é factível ampliar o contingente da amostra, em razão do tempo disponível para a realização deste trabalho.

Queremos também ressaltar as próprias condições concretas de vida e de trabalho desta pesquisadora, mulher, mãe e trabalhadora, o que enseja enormes desafios quanto à realização deste estudo. Outro ponto de dificuldade é a tensão existente entre as teorias organizacionais e as abordagens críticas e clínicas no campo da Psicologia do Trabalho, algo que se constitui como um desafio, principalmente em uma atuação dentro desse contexto organizacional. No entanto, acreditamos ter proporcionado avanços para a compreensão da dinâmica de trabalho dos programadores e dos desenvolvedores de T.I., uma temática ainda relativamente recente que demanda constante estudo e atualização.

ANEXO A

Questões norteadoras para as entrevistas:

- Geralmente, como é o seu dia de trabalho a partir do momento em que você inicia suas tarefas?
- Como é o espaço físico onde você trabalha?
- Qual a sua carga horária?
- Quais os tipos de tecnologias você utiliza durante o trabalho?
- Como é estabelecida a relação hierárquica em seu trabalho?
- Como você avalia a comunicação em seu ambiente de trabalho?
- Você possui acesso a todos os níveis hierárquicos?
- Quantas pessoas compõem o seu time de trabalho?
- Na empresa, caso você não esteja se sentindo bem para exercer seu trabalho, como é a tratativa para esses tipos de situações?
- Você já sofreu algum acidente de trabalho ou já precisou se afastar do trabalho?
- Como você concilia sua vida profissional com sua vida pessoal e familiar?
- Gostaria de acrescentar mais alguma coisa?
- Quais aspectos você considera positivos no seu trabalho? E quais aspectos você tem dificuldade no seu trabalho?

ANEXO B

TCLE Virtual:

https://www.pucminas.br/proppg/cep/Documents/TCLE_virtual_Formul%C3%A1rio_%20eletr%C3%B4nico_atualizado02_08_22.pdf

REFERÊNCIAS

- Abilio, L. C. (2019). Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Psicoperspectivas*, 18(3), 41-51. <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue3-fulltext-1674>
- Abramides, M. B. C., & Cabral, M. S. R. (2003). Regime de acumulação flexível e saúde do trabalhador. *São Paulo em Perspectiva*, 17(1), 3-10. <https://doi.org/10.1590/S0102-88392003000100002>
- Antunes, R. L. C. (2009). *Os Sentidos do Trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho* (2a ed.). Boitempo.
- Antunes, R., & Praun, L. (2015). A sociedade dos adoecimentos no trabalho. *Serviço Social & Sociedade*, (123), 407-427. <https://doi.org/10.1590/0101-6628.030>
- Araújo, J. N. G. (2012). Trabalho e usos da subjetividade. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 64(2), 35-46. Recuperado em 30 de janeiro de 2024, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-52672012000200004&lng=pt&nrm=iso
- Associação Brasileira de Tecnologia da Informação e Comunicação (2023). *Relatório Setorial 2022*. Recuperado em 30 de janeiro de 2024, de https://brasscom.org.br/wp-content/uploads/2023/05/BRI2-2023-008-001-Relatorio-Setorial-v32-versao-resumida-SITE_compressed.pdf
- Associação para Promoção da Excelência do Software Brasileiro (2023). *Indústria de Software e Serviços de TIC no Brasil | 2023. Relatório Setorial 2022 Macrosetor de TIC – Inteligência e Informação BRI2-2023-008*.
- Barreira, T. H. C. (2023). Riesgos psicosociales en el trabajo plataformizado requiere la intervención para la salud mental de los trabajadores. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 31(2), 218-238. <https://doi.org/10.30972/rfce.3127158>
- Brasil. (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidente da República. (2016).
- Bendassolli, P. F., & Soboll, L. A. P. (2021). *Clínicas do Trabalho* (2a ed.). Artesã Editora.
- Bridi, M. A., & Lima, J. C. (2018). *Flexíveis, virtuais e precários: Os trabalhadores em*

- tecnologias da informação*. Curitiba: Ed. UFPR.
- Camelo, S. H. H., & Angerami, E. L. S. (2008). Estratégias de gerenciamento de riscos psicossociais no trabalho das equipes de saúde da família. *Revista Eletrônica de Enfermagem*, 10(4), 915-923.
- Canguilhem, G. (1995). *O normal e o patológico* (M. T. R. Barrocas Trad.). Forense Universitária.
- Canguilhem, G. (2002). *Ecrits sur la médecine*. Paris:Senil
- Cardoso, A. C. M. (2015). O trabalho como determinante do processo saúde-doença. *Tempo Social*, 27(1), 73-93.
- Carlotto, P. A. C., Cruz, R. M., Guiland, R., Rocha, R. E. R., Dalagasperina, P., & Ariño, D. O. (2018). Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho: Perspectivas Teóricas e Conceituais. *Revista Interamericana de Psicologia Ocupacional*, 37(1), 52-70. DOI: 10.21772/ripo.v37n1a04
- Castilho, J. J. (2009). O Trabalho do Conhecimento na sociedade da Informação: A Análise dos Programadores de Software. In R. Antunes, & R. Braga. *Infoproletários: Degradação real do trabalho virtual*. Boitempo.
- Castro, B. (2013). *Afogados em contratos: O impacto da flexibilização do trabalho nas trajetórias dos profissionais de TI*. [Tese de Doutorado]. Universidade Estadual de Campinas.
- Clot, Y. (2006). *A função psicológica do trabalho* (1a ed.). Vozes.
- Clot, Y. (2009). *Curso de Clínica da Atividade*. Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM). Citado em Lima, M. E. A. (2021). Abordagens Clínicas e Saúde Mental no Trabalho. In P. F. Bendassolli, & L. A. P. Soboll (Orgs.), *Clínicas do Trabalho* (2a ed., pp. [272-305]). Artesã Editora.
- Clot, Y. (2010). *Trabalho e poder de agir*. Fabrefactum.
- Clot, Y. (2017). Clínica da atividade. *Horizontes*, 35(3), 18-22. <http://dx.doi.org/10.24933/horizontes.v35i3.526>.
- Clot, Y. (2021). Clínica do Trabalho e Clínica da Atividade. In: P. F. Bendassolli, & L. A. P. Soboll (Orgs.). *Clínicas do Trabalho* (2a ed.). Artesã Editora.
- Entidades de Fiscalização do Exercício das Profissões Liberais/Conselho Federal de Psicologia. (2023, 28 de junho). *Resolução nº 14*. Diário Oficial da União, 123(1), 94 in: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/resolucao-n-14-de-28-de-junho-de-2023-493181704>
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, & European

- Agency for Safety and Health at Work (2014). *Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention*. Publications Office of the European Union.
- Facas, E. P., Faiad, C., & Rodrigues, C. M. L. (2020). Fatores de Risco e Riscos Psicossociais no Trabalho: Definição e Implicações. *PsicoLogia: Teoria e Pesquisa*, 36(spe), e36nspe19. <https://doi.org/10.1590/0102.3772e36nspe19>
- Ferreira, M. C. (2015). Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): do assistencialismo à promoção efetiva. *Laboreal*, 11(2), 28–35. <http://dx.doi.org/10.15667/laborealxi0215mcf>
- Fischer, F. M. (2012). Relevância dos fatores psicossociais do trabalho na saúde do trabalhador. *Revista de Saúde Pública*, 46(3), 401-406.
- Fonseca, J. C. F., Reis, B. M. C., Monteiro, J. A. T., Vieira, C. E. C., & Araújo, J. N. G. (Orgs.). (2021). *Psicologia, trabalho e processos psicossociais: pesquisas e intervenções*. PUC Minas.
- Fontanella, B. J. B., Campos, C. J. G., & Turato, E. R. (2006). Data collection in clinical-qualitative research: Use of non-directed interviews with open-ended questions by health professionals. *Latin American Journal of Nursing*, 14(5), 812-820.
- Fontanella, B. J. B., Ricas, J., & Turato, E. R. (2008). Saturation sampling in qualitative health research: Theoretical contributions. *Cadernos de Saúde Pública*, 24(1), 17-27.
- Franco, F., Castro, J. C. L., Manzi, R., Safatle, V., & Afshar, Y. (2021). O sujeito e a ordem do mercado: gênese teórica do neoliberalismo. In V. Safatle, N. Silva Jr., & C. Dunker (Orgs.). *Neoliberalismo como gestão do sofrimento psíquico* (pp. 47-75). Autêntica.
- Franco, G. S. Fo. (2019). *Pejotização: Reforma trabalhista em pontos* (2a ed.). LTr. Recuperado em 30 de janeiro de 2024, de https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/162071/2019_franco_filho%20_georgenor_pejotizacao.pdf?sequence=1
- Gil, A. C. (2002). Como Classificar as Pesquisas. In A. C. Gil. *Como elaborar projetos de pesquisa* (pp. 79-94). Atlas.
- Grohmann, R. (2020). Plataformização do trabalho: entre dataficação, financeirização e racionalidade neoliberal. *Revista Eletrônica Internacional de Economia Política da Informação da Comunicação e da Cultura*, 22(1), 106-122. Recuperado em 30 de janeiro de 2024, de <https://periodicos.ufs.br/eptic/article/view/12188>
- Guérin, F., Laville, A., Daniellou, F., Duraffourg, J., & Kerguelen, A. (2001). *Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da ergonomia*. Editora Edgard Blucher.
- Horcades, A. L. C., & Vilela, L. V. O. (2022). Critérios de atenção para determinação de nível de risco ocupacional para fatores de risco psicossociais no âmbito do programa de

- gerenciamento de riscos. *Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho*, 6, 55-79. Recuperado em 30 de janeiro de 2024, de <https://enit.trabalho.gov.br/revista/index.php/RevistaEnit/article/view/180>
- Institut National de Recherche et de Sécurité (2010). *Le stress au travail*. Paris, Dossier.
- International Labour Organization. (1986). *ILO activities in the post-war world (Part 2: 1960-1988)*. Recuperado de https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1986/86B09_318_engl.pdf
- Lacaz, F. A. C. (2007). O campo Saúde do Trabalhador: resgatando conhecimentos e práticas sobre as relações trabalho-saúde. *Caderno de Saúde Pública*, 23(4), 757-766. <https://doi.org/10.1590/S0102-311X2007000400003>
- Lacomblez, M., Barcellini, F., & Cerf, M. (2023). Ergonomia da atividade. In R. Rocha, & L. M. Baú (Orgs.). *Dicionário de Ergonomia e Fatores Humanos: O Contexto Brasileiro em 110 Verbetes* (pp. 119-121). Editora ABERGO.
- Le Guilland, L. (1954). Introduction à une psychopathologie sociale. *L'évolution psychiatrique*, 1, 1-52. Lima & Bridi, 2019
- Le Guilland, L. (2006). *Escritos de Louis Le Guilland: da ergoterapia à psicopatologia do trabalho* (M. E. A. Lima, Org.) (G. Teixeira, Trad.) Vozes.
- Lima, J. C., & Oliveira, D. R. D. (2017). Trabalhadores digitais: as novas ocupações no trabalho informacional. *Sociedade e Estado*, 32(1), 115-143. <https://doi.org/10.1590/s0102-69922017.3201006>
- Lima, M. E. A. (2005). Transtornos mentais e trabalho: o problema do nexo causal. *Revista de Administração da FEAD-Minas*, 2(1), 73-80.
- Lima, M. E. A. (2014). Os riscos psicossociais: Uma reflexão a partir da psicologia do trabalho. In P. F. Vieira, P. F. Bendassolli, & L. A. P. Soboll (Eds.). *Psicologia do Trabalho e das Organizações: Encontros, Olhares e Desafios* (pp. 199-216). Editora CRV.
- Lima, M. E. A. (2021). Abordagens Clínicas e Saúde Mental no Trabalho. In P. F. Bendassolli, & L. A. P. Soboll (Orgs.). *Clínicas do Trabalho* (2a ed.). Artesã Editora.
- Lima, M. E. A. (2023). Clínica da atividade. In R. Rocha, & L. M. Baú (Orgs.). *Dicionário de Ergonomia e Fatores Humanos: O Contexto Brasileiro em 110 Verbetes* (pp. 46-48). Editora ABERGO.
- Marx, K. (1988). Processo de trabalho e processo de valorização. In K. Marx. *O Capital: Volume I* (pp. 142-156). Nova Cultural.
- Melo, M. C. O. L., Cassini, M. R. O. L., & Lopes, A. L. M. (2011). Do estresse e mal-estar gerencial ao surgimento da síndrome de Estocolmo gerencial. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 11(2), 84-99. Recuperado em 30 de janeiro de 2024, de

- http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572011000200007&lng=pt&tlng=pt
- Mendes, R., & Dias, E. C. (1991). Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. *Revista Saúde Pública*, 25, 341-349.
- Metzger, J. L. (2011). Mudança permanente: fonte de penosidade no trabalho? *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 36(123), 12-24. <https://doi.org/10.1590/S0303-76572011000100003>
- Minayo, M. C., Deslandes, S. F., & Gomes, R. (2009). *Pesquisa social: Teoria, método e criatividade* (28a ed.). Vozes.
- Ministério da Saúde (2023, 01 de dezembro). *Ministério da Saúde atualiza lista de doenças relacionadas ao trabalho após 24 anos*. Recuperado em 30 de janeiro de 2024, de <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2023/novembro/ministerio-da-saude-atualiza-lista-de-doencas-relacionadas-ao-trabalho-apos-24-anos>
- Ministério do Trabalho e Emprego (2023, 14 de fevereiro). *Normas Regulamentadoras (NR)*. Recuperado em 30 de janeiro de 2024, de <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/normas-regulamentadoras-nrs>
- Moita, D. S. (2020). *Trabalho digital e organização ágil: A vivência espaço-temporal de trabalhadores em tecnologias de informação*. [Tese de Doutorado]. Universidade Federal do Ceará.
- Neffa, J. C. (2019). *¿Qué son los riesgos psicosociales en el trabajo?: reflexiones a partir de una investigación sobre el sufrimiento en el trabajo emocional y de cuidado*. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales – CEIL-CONICET; Universidad Nacional de La Plata; Universidad Nacional de Moreno; Asociación de Trabajadores de la Sanidad Argentina.
- Neves, A., Ismerim, A., Costa, F. D., Santos, L. R. P., Senhorini, M., Beer, P., Bazzo, R., Coelho, S. P., Carnizelo, V. C. R., & Silva, N. Jr. (2021). A psiquiatria sob o neoliberalismo: Da clínica dos transtornos ao aprimoramento de si. In V. Safatle, N. da Silva Jr., & C. Dunker. *Neoliberalismo como gestão do sofrimento psíquico* (pp. 125-176). Autêntica.
- Organização Mundial da Saúde (1946). *Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO)*.
- Padilha, V. (2009). Qualidade de vida no trabalho num cenário de precarização: a panaceia delirante. *Trabalho, Educação e Saúde*, 7(3), 549-563. <https://doi.org/10.1590/S1981->

77462009000300009

- Pereira, A. C. L., Souza, H. A., Lucca, S. R., & Iguti, A. M. (2020). Fatores de riscos psicossociais no trabalho: Limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 45, e18. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000035118>
- Pereira, L. (2013). *Pejotização: O trabalhador como pessoa jurídica*. Saraiva.
- Rabelo, L. C., Castro, M. L., & Silva, J. M. A. (2016). Dublês do setor elétrico: reflexões sobre identidade e trabalho terceirizado. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 16(2), 166-175. <https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2016.2.647>
- Rocha, L. A., & Rezende, C. H. A. (2021). Violência ocupacional entre trabalhadores de enfermagem em unidades de emergência: uma revisão integrativa. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 29, e3401.
- Ruiz, V. S., & Araujo, A. L. L. (2012). Saúde e segurança e a subjetividade no trabalho: os riscos psicossociais. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 37, 170-180. <https://doi.org/10.1590/S0303-76572012000100020>
- Safatle, V. (2021). A economia é a continuação da psicologia por outros meios: Sofrimento psíquico e neoliberalismo como economia moral. In V. Safatle, N. Silva Jr., & C. Dunker. *Neoliberalismo como gestão do sofrimento psíquico* (pp. 17-46). Autêntica.
- Santos, C. S. (2015). *Tempo de trabalho na Era da Informação: percepção e usos do tempo sob a perspectiva dos trabalhadores de TI* (Dissertação de Mestrado). Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Programa de Pós-graduação em Sociologia, Porto Alegre.
- Schwartz, Y. (2011). Manifesto por um ergoengajamento. In P. F. Bendassolli, & L. A. P. Soboll (Eds.). *Clínicas do Trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade* (pp. 132-166). Atlas.
- Silva, C. O., & Ramminger, T. (2014). O trabalho como operador de saúde. *Ciência & Saúde Coletiva*, 19(12), 4751-4758. <https://doi.org/10.1590/1413-812320141912.15212013>
- Silva, C. R., et al. (2019). Perfil dos atendimentos de saúde mental em um serviço de emergência geral de hospital universitário. *Ciência & Saúde Coletiva*, 24(8), 3101-3112.
- Souza, L. K. (2019). Pesquisa com análise qualitativa de dados: Conhecendo a Análise Temática. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 71(2), 51-67. <https://dx.doi.org/10.36482/1809-5267.ARB2019v71i2p.51-67>
- Souza, P. C. Z., & Athayde, M. (2006). A contribuição da abordagem clínica de Louis Le

- Guillant para o desenvolvimento da psicologia do trabalho. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 6(1), 06-19. Recuperado em 30 de janeiro de 2024, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812006000100002&lng=pt&tlng=pt
- Neto, V. H. (2015). Estratégias organizacionais de gestão e intervenção sobre riscos psicossociais do trabalho. *International Journal on Working Conditions*, (9), 1-21.
- Viegas, S. (1989). *Trabalho e vida*. Conferência pronunciada aos profissionais do Centro de Reabilitação Profissional do INSS.
- Vieira, C. E. C., Barros, V. A., & Lima, F. P. A. (2007). Uma abordagem da psicologia do trabalho, na presença do trabalho. *Psicologia em Revista*, 3(1), 155-169. Recuperado em 30 de janeiro de 2024, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-11682007000100010&lng=pt&nrm=iso
- Vieira, C. E. C. (2009). O nexso causal entre transtorno de estresse pós-traumático e trabalho: Controvérsias acerca do laudo de uma perícia judicial. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 34(120), 150-162. Recuperado em 30 de janeiro de 2024, de <https://www.scielo.br/j/rbso/a/4VHVfRtGNVVM9SZG76TqTJq/?format=pdf&lang=pt>
- Vieira, C. E. C., Lima, M. E. A., & Lima, F. P. A. (2012). *E se o assédio não fosse moral?: Perspectivas de análise de conflitos interpessoais em situações de trabalho*. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 37(126), 256-268. <https://doi.org/10.1590/S0303-76572012000200007>
- Vieira, C. E. C. (2014). *Transtorno de Estresse Pós-traumático nos contextos de trabalho: das experiências traumáticas ao desenvolvimento do transtorno mental*. [Tese de Doutorado]. Universidade Federal de Minas Gerais.
- Vieira, C. E. C. (2017). Assédio moral: Dimensões organizacionais e psicossociais do trabalho maltratado. In L. B. Giansi et al. *Burnout, Traumas no Trabalho e Assédio Moral: Estudos empíricos e reflexões conceituais* (pp. 141-163). Escola Superior de Enfermagem de Coimbra.
- Vieira, C. E. C. (2022). Apropriações decoloniais das clínicas do trabalho. *Revista de Psicologia*, 28(1), 245-268. <https://doi.org/10.5752/P.1678-9563.2022v28n0p245-268>
- Vieira, C. E. C., & Araújo, J. N. G. D. (2022). Fundamentos da Contrarreforma Trabalhista do Governo Temer e suas Repercussões para a classe Trabalhadora. *Psicologia & Sociedade*, 34, e262207. <https://doi.org/10.1590/1807-0310/2022v34262207>

- Vieira, C. E. C., Araújo, J. N. G., & Fonseca, J. C. F. (2023). Psicologia, trabalho e processos de subjetivação. In J. O. Moreira, & M. E. S. Januzzi (Orgs.). *Processos de Subjetivação: fundamentos e movimentos* (pp. 163-184). PUC Minas.
- Vieira, C. E. C., & Santos, N. C. T. (no prelo). Fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho: uma análise contemporânea. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*.
- World Health Organization (2008). *Prima-EF: Guidance on the European framework for psychosocial risk management: a resource for employers and worker representatives* (Protecting workers' Health Series, 9).
- Zanelli, J. C., & Kanan, L. A. (2018). *Fatores de Risco, proteção psicossocial e trabalho: Organizações que emancipam ou que matam*. Uniplac.